
FICHE 10 : SITUER LE JEUNE PAR RAPPORT AUX COMPÉTENCES ATTENDUES

Le jeune qui arrive sur le terrain n'a pas encore nécessairement la qualification, ni toutes les compétences requises pour exercer son métier. Malgré tout, il a quand même des expériences à faire valoir. Il est donc intéressant de repérer, au quotidien, ce qu'il sait déjà faire et avec quel degré de maîtrise. Cette fiche est en lien avec la fiche 18, abordant le bilan d'évolution à réaliser avec le jeune périodiquement.

Situer le jeune par rapport aux compétences attendues, c'est d'abord intéressant pour le jeune car cela permet de se donner des objectifs de progression, de mettre en valeur ce qui est déjà acquis.

Mais c'est important aussi pour l'association : cela permet de savoir quelles responsabilités peuvent être confiées au jeune.



Comment faire ?

Des **référentiels** existent, par exemple les profils de qualification et de formation: <http://www.enseignement.be/index.php?page=25750>

- ▶ Certaines compétences peuvent **être évaluées au cours d'un simple entretien. Ex : connaissance d'éléments de déontologie.**
- ▶ D'autres ne peuvent se révéler que dans le cadre d'activités. Ex : gérer des groupes, stimuler le dialogue et la coopération, percevoir ses limites, etc.

Outre ces référentiels, se référer à une **description de fonction** peut guider le tuteur dans cette mission. Si le milieu d'accueil n'en dispose pas, il peut faire appel au Fonds Social compétent pour bénéficier d'une bourse de supervision destinée à travailler en équipe les descriptions de fonction de chacun des travailleurs. Ainsi, le jeune (mais aussi chacun des intervenants) pourra être au clair sur ce que recouvre sa fonction et celle des autres.

Un autre outil pour situer le jeune par rapport aux compétences attendues est l'**entretien de fonctionnement**. Cet entretien peut favoriser la discussion à propos du fonctionnement actuel et futur du jeune, en vue de son optimisation, d'une part, et du fonctionnement du service, d'autre part. Il permet ainsi une mise au point régulière quant à l'adaptation de la personne dans son environnement de travail, le soutien dont elle dispose, ses souhaits et ses intentions pour le futur. De nouveaux objectifs personnels et professionnels peuvent alors être fixés lors de cet entretien.

Vigilance :

Les référentiels sont très souvent bien faits et très complets. La vision du métier y est souvent extensive et construite selon le principe : « qui peut le plus, peut le moins ». Bref, la lecture de ce genre d'outils peut impressionner... et pas uniquement les néophytes dans le métier. Le risque est donc, malgré soi, de démobiliser le jeune en lui donnant l'impression que la maîtrise du métier est inaccessible.

Il convient donc d'avoir un « usage raisonné », donc pédagogique, de ce genre d'outils. Le plus simple est encore de s'entraîner à utiliser cet outil en se l'appliquant d'abord à soi-même, ce qui devrait constituer une bonne école d'humilité...

Truc :

Envisager d'évaluer les compétences une à la fois.

►►► POUR ALLER PLUS LOIN :

Concernant la description de fonction :

<http://www.apefasbl.org/lapef/actions-et-projets/boiteaoutilsplandeformation12.pdf>

Concernant l'entretien de fonctionnement : www.abbet.be > rubrique BOBET > Fiche 6.1.3 L'entretien de fonctionnement