

Epreuve E5 du BTS ESF

*En complément du diaporama sur la construction
et l'évaluation des compétences*

Quels sont les attendus de l'épreuve ?

Ce que nous dit le référentiel

L'épreuve écrite consiste en l'analyse d'une situation partenariale

et en la formulation de propositions pour faire vivre la dynamique partenariale engagée en situant les enjeux.

La situation partenariale : point de départ et cœur du sujet

Une analyse qui s'appuie sur tout le panel des SA, y compris les SA relatifs à la dynamique institutionnelle et partenariale

Corpus documentaire intégralement en lien avec la situation partenariale

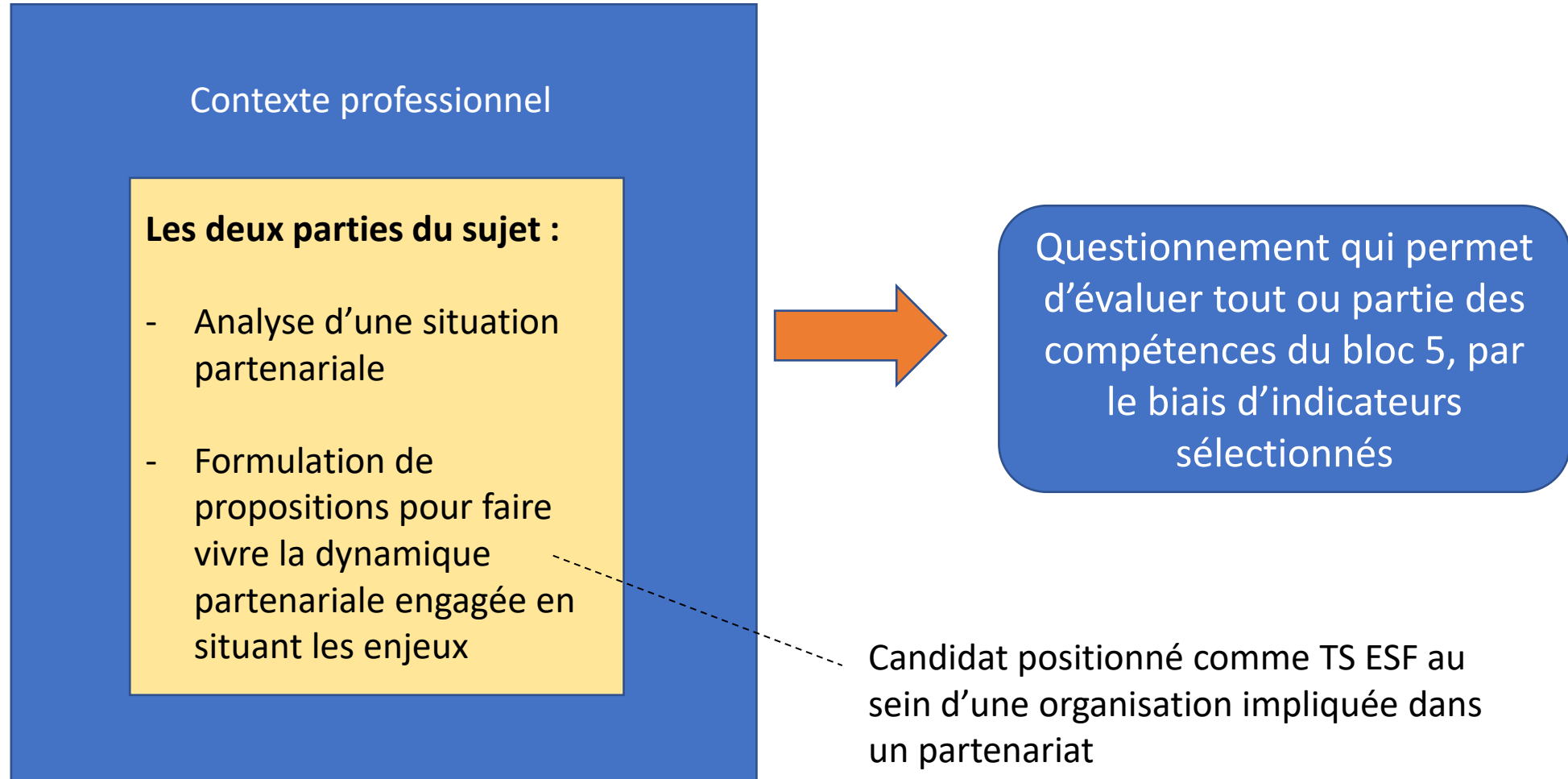
Candidat positionné en tant que TS ESF, force de proposition dans son champ de compétence

Propositions d'actions en lien avec les objectifs du partenariat et en conformité avec les missions de l'institution

Proposer des outils, des démarches, des méthodes visant à développer / pérenniser / renforcer le partenariat engagé

Partenariat existant

Un sujet contextualisé et construit en deux parties



La première partie du sujet

Une ou
plusieurs
questions

Analyse d'une situation partenariale

L'analyse est à mener sur différents axes possibles, en appui sur les savoirs associés et les annexes :

Axe structures / institutions / politiques : Savoirs associés, annexes

Axe public(s) : éléments nécessairement apportés dans les annexes – il est attendu du candidat une mobilisation des éléments contenus dans les documents pour alimenter son analyse.

Axe démarches et outils du partenariat : savoirs associés, annexes éventuellement.

Axe territoire : éléments nécessairement apportés dans les annexes.

Avec une mobilisation des connaissances sur les politiques sociales dans lesquelles s'inscrit le partenariat

Questionnement possiblement introduit par un chapeau (*si besoin*)

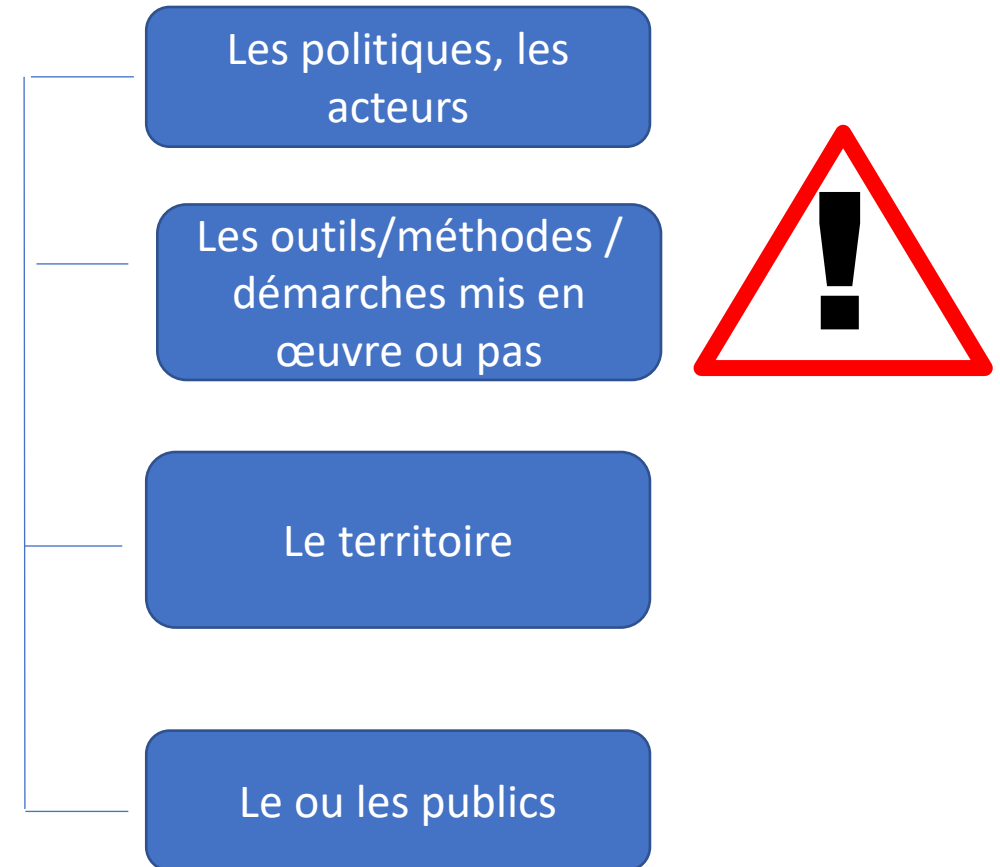
L'analyse n'est pas menée dans le cadre d'un positionnement professionnel

En d'autres termes...

Une situation partenariale au centre du sujet :

- Un territoire
 - Un historique, des finalités
- Des organisations du champ social / médico-social
 - Des méthodes
- Des professionnels (dont le TESH)
 - Un / des public(s)

Une analyse à réaliser mobilisant les savoirs associés et les annexes, en lien avec :



La deuxième partie du sujet

Seconde partie : la formulation de propositions pour faire vivre la dynamique partenariale engagée en situant les enjeux.

Si besoin, la seconde partie pourra être introduite par des précisions relative à l'intervention du TS ESF au regard des propositions à formuler :

- Soit une commande de la hiérarchie
- Soit un choix institutionnel
- Soit une décision d'équipe

Une ou
plusieurs
questions

Cette partie a pour objectif d'évaluer la capacité du candidat à formuler des propositions qui visent à :

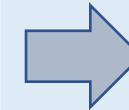
- Favoriser le développement des activités de la structure employeur
- Développer le partenariat
- Pérenniser le partenariat
- Assurer le suivi du partenariat

Des propositions

Réalistes au regard du contexte

Pertinentes et cohérentes entre elles

Argumentées (intérêts, limites)

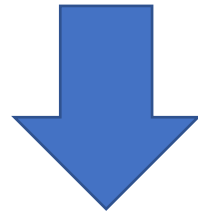


Une finalité

Répondre aux besoins du public en intégrant les contraintes de la structure et en conformité avec ses missions

En d'autres termes, le candidat...

- Est positionné en tant que TS ESF
- Dispose de ressources à caractère professionnel
- Appréhende la situation partenariale dans ses dimensions essentielles



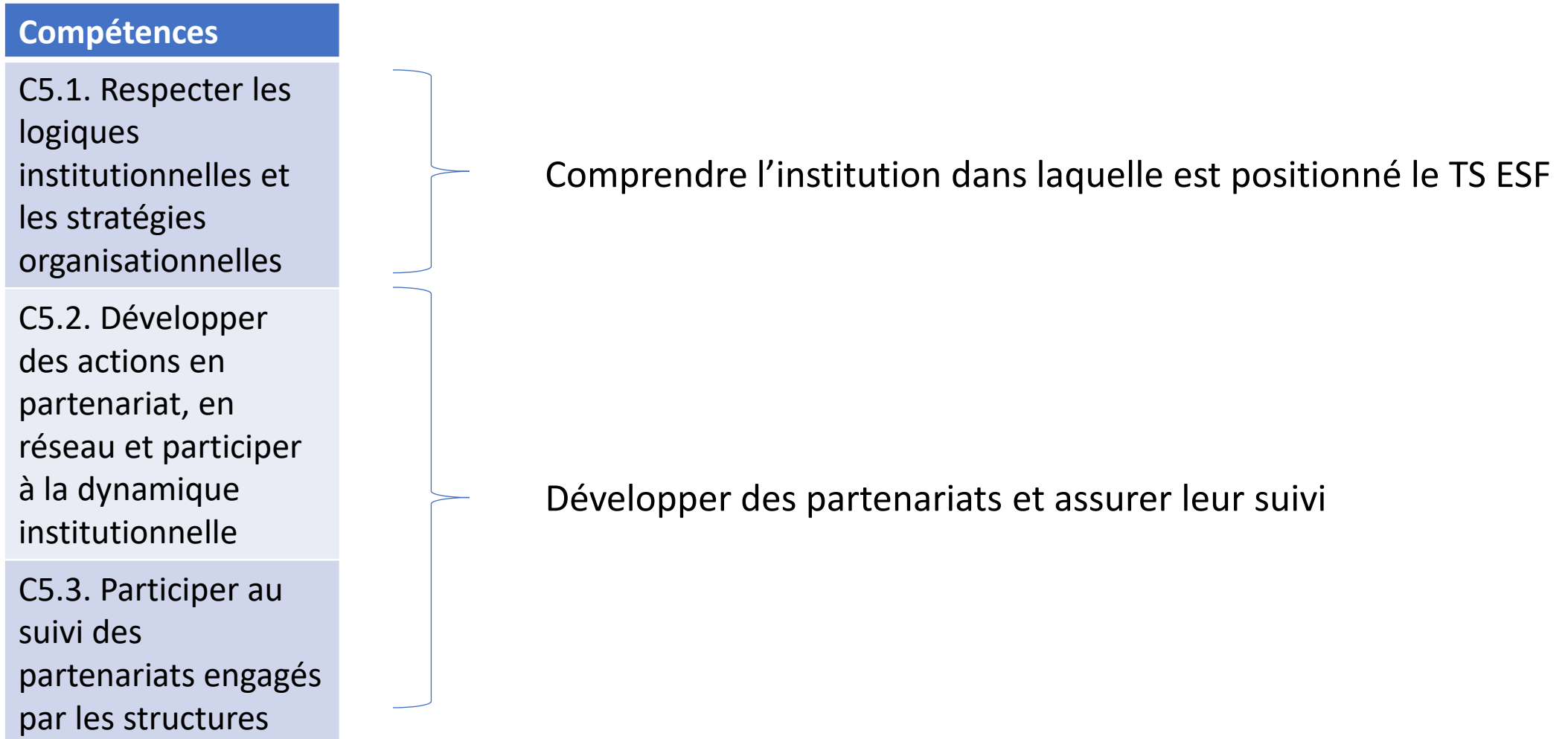
- Est force de proposition dans son domaine de compétences, pour faire vivre la dynamique partenariale

La grille d'évaluation

- Une grille d'évaluation de compétences
- Questions reliées aux compétences évaluées
- Des attendus pour chacun des indicateurs mobilisés mais pas de corrigé détaillé, pour laisser place aux différentes approches envisagées en réunion d'entente
- Une évaluation des compétences par niveaux de maitrise : Maitrisé – Acceptable – Insuffisant – Très insuffisant

Comment orienter les apprentissages ?

Trois compétences centrées sur les logiques institutionnelles et interinstitutionnelles



Des indicateurs pour la construction des compétences

Compétences	Indicateurs
C5.1. Respecter les logiques institutionnelles et les stratégies organisationnelles	Mobilisation des missions et du projet dans le positionnement professionnel Mise en relation de l'institution avec les politiques sociales dans lesquelles elle s'inscrit Prise en compte des obligations et contraintes institutionnelles, humaines, financières dans les projections menées Représentation de l'institution dans le cadre d'une délégation, en respect de ses valeurs et de la mission confiées
C5.2. Développer des actions en partenariat, en réseau et participer à la dynamique institutionnelle	Identification de l'évolution des politiques sociales locales, nationales et européennes Projection vers des actions en partenariat en réponse aux besoins du public, respectant les missions, projets des différents acteurs et les enjeux des partenariats envisagés Connaissance et mise en œuvre des conditions et techniques d'animation d'un réseau de professionnels ou autre Intégration dans une équipe de travail
C5.3. Participer au suivi des partenariats engagés par les structures	Identification des partenaires, de leurs missions et des enjeux liés aux partenariats actuels Mobilisation des partenariats de la structure dans les activités menées Recueil et stockage des éléments de suivi des partenariats activés

Le travail à partir des indicateurs : ex. du premier indicateur de la C5.1.

4 et 5


1

2

« Mobilisation des missions et du projet de l'institution dans le positionnement professionnel » : 6

3

1. Identification des missions de l'institution
2. Compréhension du projet de l'institution
3. Réflexion et travail sur le positionnement professionnel au sein de l'institution
4. Repérage et appréhension des missions de l'institution pour construire son positionnement professionnel
5. Repérage et appréhension du projet de l'institution pour construire son positionnement professionnel
6. *Articulation de l'ensemble des composantes de l'indicateur*



*Une montée progressive
en compétence
(partie de la compétence)*

Travailler les indicateurs

Indicateurs	1	2
3	Mobilisation des missions et du projet dans le positionnement professionnel Mise en relation de l'institution avec les politiques sociales dans lesquelles elle s'inscrit Prise en compte des obligations et contraintes institutionnelles, humaines, financières dans les projections menées Représentation de l'institution dans le cadre d'une délégation, en respect de ses valeurs et de la mission confiées	
6	Identification de l'évolution des politiques sociales locales, nationales et européennes Projection vers des actions en partenariat en réponse aux besoins du public, respectant les missions, projets des différents acteurs et les enjeux des partenariats envisagés Connaissance et mise en œuvre des conditions et techniques d'animation d'un réseau de professionnels ou autre Intégration dans une équipe de travail	
4	Identification des partenaires, de leurs missions et des enjeux liés aux partenariats actuels Mobilisation des partenariats de la structure dans les activités menées Recueil et stockage des éléments de suivi des partenariats activés	

Questions à se poser :

Quels indicateur(s) travailler ?

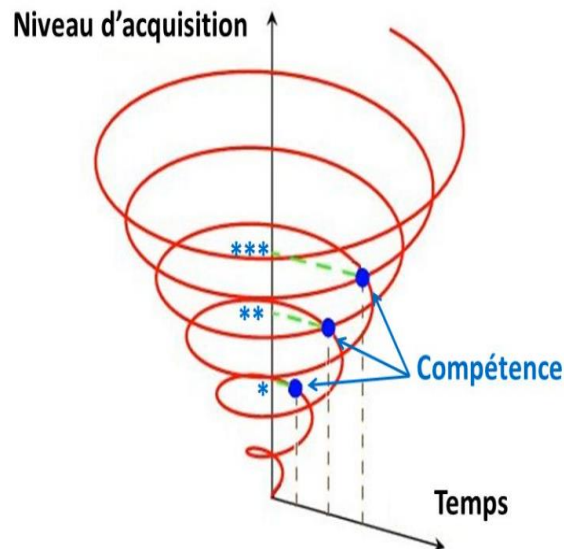
En tout ou partie ?

Dans quel ordre ?
Exemple fictif

La progressivité dans les apprentissages

Une approche spiralaire qui va impliquer de travailler à plusieurs reprises les mêmes indicateurs : récurrence. Cela implique :

Une complexification progressive



- Un travail progressif des indicateurs
- Une complexification des contextes professionnels
- Un accompagnement de moins en moins encadrant (questionnement de plus en plus large : passer de questions précises à des réponses mobilisant les indicateurs travaillés et stabilisés)
- Une augmentation de la difficulté des documents étudiés (longueur, technicité...)
- Des attendus croissant en termes d'analyse (d'un accompagnement à la méthode d'analyse (étapes à suivre) à une autonomie dans l'analyse)
- Des attendus croissants en termes d'argumentation

Une fois les indicateurs stabilisés, une conscientisation de la compétence acquise est nécessaire (portfolio)

Les savoirs associés au service de la compétence

❖ *Connaissance des politiques, des dispositifs et des institutions*

Veille documentaire et juridique en lien avec les politiques sociales

Cadre juridique et acteurs

- Le cadre d'élaboration des politiques sociales
- Les acteurs de la vie juridique
- Les acteurs institutionnels de l'action sociale
 - Les institutions publiques
 - Les organismes de protection contre les risques sociaux
 - Les associations

Les politiques sociales

- Définition, domaines d'intervention, évolution
- Emergence des problèmes sociaux et reconnaissance par la société
- Politique de la famille
- Politique de l'emploi
- Politique du handicap
- Politique en faveur des personnes âgées
- Politique de l'habitat et du logement
- Politique d'aménagement du territoire et de la ville
- Politique de l'intégration

Une
approche
progressive
à penser
sur les 2
ans de
formation


Une approche
transversale à penser sur
les 2 ans de formation

Dynamique institutionnelle et partenariale

- Pilotage, coordination, partenariat
- Fonctionnement des organisations

Les ressources utilisées dans le cadre des activités pédagogiques

- Activités qui prennent appui sur des
 - supports textuels, visuels ou statistiques
 - documents techniques, professionnelspermettant aux candidats d'appréhender la situation professionnelle et d'en mener l'analyse à partir des connaissances acquises
- Si besoin, un ou des documents sur le public



Mobilisation des
connaissances
au cours des
activités

Travail en lien avec le professeur chargé de la connaissance des publics et en cohérence avec le plan de formation

Exemples de documents techniques/professionnels *(liste non exhaustive)*

- Convention
- Agrément
- Habilitation
- Charte
- Compte – rendu
- Tableau de bord
- Outils de suivi
- Bilan
- Éléments de diagnostic
- Appel à projet
- Fiche projet
- Courrier
- Document à caractère juridique dès lors qu’il présente un intérêt au regard de la compréhension de la situation partenariale (dispositif réglementé, mesures législatives...) et qu’il ne neutralise pas l'appel aux connaissances des candidats
- ...