

Projet européen CAPEvFAIR. ERASMUS+ AGREMENT N° 2015-1-FR01-KA202-015268

IO : 5

## Les compétences professionnelles pour les soins périnataux en contexte de vulnérabilité

**Coordonné par :**

Nuria Fuentes-Peláez, Crescencia Pastor, Aida Urrea, MaCruz Molina, Lluís March, Ana Baldero

**Auteur.e.s :**

Nuria Fuentes-Peláez, Crescencia Pastor, Aida Urrea, MaCruz Molina, Sara Pérez, Eduard Vaquero, Ainoa Mateos, M. Angels Balsells, Anna Mundet (U. Barcelona- GRISIJ); Lluís March, Ana Baldero (R.M. Antaviana); Rosanna Cima, Chiara Sità, Maria Livia Alga (U. Verona), Elena Migliavacca (Casa di Ramia); Daniela Cojocaru (A.I.Cuza University of Iasi); Stefan Cojocaru, Alexandra Galbin, Simona Trofin, Iuliana-Odeta Zăgan, Cătălin Fedor (HoltIS); Anne-Marie Doucet-Dahlgren (Université. Paris-Nanterre); Stéphanie Destandau, Mathilde Bareille, Christiane Expert, Richard Thibaut, Chantal Hiriart, Andrea De Mingo Izquierdo, Anne Deyzieux, Maylis Etchart, Pierre Lavignasse, Léonie James (Caminante)

## Introduction

Le projet CAPEvFAIR a consacré la production intellectuelle 5 (IO5) aux compétences professionnelles. L'accent mis sur les compétences permet d'améliorer les processus, la qualité des services et d'intégrer de nouvelles compétences en fonction de la réalité et des nouveaux événements, en examinant l'action et l'intervention en contexte. Le présent document vise à définir les compétences requises afin de mener à bien le travail avec les mères et leurs enfants en situation de vulnérabilité pendant la période périnatale.

Pour atteindre cet objectif, nous avons convenu d'une définition commune de la «*compétence professionnelle* ». Parmi les institutions partenaires dans le projet CAPEvFAIR, figurent des intervenants salariés ou bénévoles qui jouent un rôle fondamental dans la prestation sociale proposée aux femmes et à leurs enfants. Pour cette raison, nous nous sommes mis d'accord pour nous référer aux Normes professionnelles nationales du Royaume-Uni (2011, p. 8) où une compétence professionnelle a été utilisée pour désigner l'application de compétences, connaissances, pratiques et valeurs appropriées pour travailler avec les parents, que ce soit de manière rémunérée ou bénévole (1). Ainsi, les compétences sont des aptitudes, des connaissances, des pratiques et des attitudes qui se manifestent dans des comportements observables dans la pratique professionnelle. Nous avons décidé de nous concentrer sur les compétences transversales (compétences et connaissances associées au développement de divers domaines d'activité professionnelle) et des compétences spécifiques (connaissances techniques et compétences nécessaires à une fonction spécifique, connaître et utiliser un langage, des instruments et outils spécifiques).

Néanmoins, nous nous rendons compte que pour développer le cadre de compétences dans ce domaine, il faut revenir en arrière et spécifier le comportement et les ressources du professionnel pour faire face aux situations spécifiques de l'intervention envers les femmes et leurs enfants. C'est ce que nous appelons les *micro-compétences* (à partir de maintenant MC), c'est-à-dire que le professionnel a besoin de compétences pour appréhender et faire face à une situation spécifique du travail quotidien.

1 National Occupational Standards. (2011). Lifelong Learning UK. Work with parents. Available in: <http://dera.ioe.ac.uk/2024/1/work-with-parents-nos-jan-2011.pdf>

Notre aspiration est d'aider les professionnels à savoir ce qu'ils doivent faire, comment le faire et l'appliquer dans ce contexte particulier, ainsi que d'essayer de les aider en aval avec des supports de formation. Ainsi, la définition de ces compétences est la clé de voûte pour créer un programme de formation qui aide les personnes à développer le comportement nécessaire à une performance dans le domaine des soins périnataux dans le contexte de la vulnérabilité.

### **Méthode pour identifier les compétences**

La production intellectuelle IO5 a été élaborée à travers différentes phases suite à un processus de recherche-action. Cela a commencé à partir d'un modèle théorique (2) réalisé selon une perspective locale et européenne grâce à un processus systématique de réflexion avec les professionnels qui accompagnent les femmes en situation de vulnérabilité et leurs enfants en périnatalité. Le processus a été développé de janvier 2016 à août 2017 grâce à des activités sur le terrain et un travail en ligne. Voici les phases qui le décrivent :

1. Approche des compétences transversales et spécifiques du modèle théorique. Représentation graphique des compétences dans *l'arbre 1*. Initialement, le point de départ comprend quatre domaines de compétences (procédures d'évaluation et d'intervention, création et application de plans d'action, construction de cadres professionnels, relations interpersonnelles)
- 1 Réflexion de groupe sur le modèle théorique d'un point de vue européen. En conséquence, les compétences transversales et spécifiques ont été redéfinies et *l'arbre 1* a été modifié et nous avons créé *l'arbre 2*. Six domaines de compétences ont été définis: Construire des cadres professionnels, créer et appliquer des plans d'action, Procédures d'évaluation et d'intervention, Relations interpersonnelles, Compétences interpersonnelles et le cadre théorique.

2 Rodrigo, M.J.;...Ochaita, E. (2015). Guía en buenas prácticas de la parentalidad positiva. Madrid: Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (Pg. 27)

Consultable : [http://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/documentos\\_ficha.aspx?id=4795](http://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/documentos_ficha.aspx?id=4795)

3. Validation des compétences de *l'arbre 2* par une recherche qualitative visant à identifier des exemples de ces compétences dans un service spécifique (**R.M. Antaviana**). Cette recherche reformule et enrichit chacun des 4 domaines de compétences de l'arbre 1 avec une définition des compétences transversales et spécifiques associées (Ex. Domaine des compétences intra personnelles : engagement émotionnel, gestion de la culture d'origine et gestion de l'histoire de vie).

4. En ce qui concerne l'approche pratique pour former des professionnels qualifiés, nous commençons à identifier les MC des compétences transversales et spécifiques dans deux **journées d'étude à Barcelone** avec des professionnels des services sociaux et de santé, experts dans le domaine de la vulnérabilité et de la périnatalité. En conséquence, nous avons un premier regroupement des MC découlant de situations professionnelles.

5. Description des situations professionnelles pour identifier les MC d'un point de vue européen (**5ème semaine d'apprentissage**). En conséquence, quatre domaines de compétences sont définis: Relations interpersonnelles d'un point de vue positif, Compétences interpersonnelles, Cadre théorique et processus d'évaluation et création et application des plans d'action dans un contexte professionnel et institutionnel.

6. Travail collaboratif sur la définition des MC entre les partenaires et validation finale du cadre de compétences.

L'ensemble du processus permet aux partenaires CAPEvFAIR d'identifier les domaines de compétences, les compétences et les MC adaptées au niveau européen. Présenter les MC selon cette approche pour cette production intellectuelle répond au besoin de trouver des solutions pratiques afin de faire face dans le travail au quotidien et d'aider à construire un cadre de compétences complet et utile. Voir le résultat final dans le tableau 1.

TABLEAU 1. COMPETENCES PROFESSIONNELLES: Domaines de compétences, compétences et micro-compétences

RELATIONS INTERPERSONELLES À PARTIR D'UNE PERSPECTIVE POSITIVE		
<b>Gestion de la résonance</b>	Capacité à construire une relation d'aide en tant que composition des résonances émotionnelles du professionnel tout en faisant face à la situation (mère, enfant, père et dyade) dans laquelle il / elle est impliqué.e dans son travail)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacité à détecter nos affects afin d'optimiser le diagnostic et l'intervention professionnelle.</li> <li>- Capacité à reconnaître et à nommer les données de son propre corps (battements du cœur, sueur) et les données d'ordre psychique (émotions).</li> <li>- Capacité à attribuer une signification des sens et des données émotionnelles à sa propre histoire, et à identifier les résonances utiles pour établir la relation d'aide.</li> <li>- Capacité à penser et à agir en fonction de l'écoute de soi-même et de l'autre tout en identifiant la résonance utile au travail avec la mère et ses enfants, qui sera alors mis en lien avec ou sans mots, conformément au dispositif retenu.</li> </ul>
<b>Communication</b>	Savoir comment établir un style de communication basé sur la reconnaissance de la mère en tant que personne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacité d'être sans préjugé et d'offrir à la mère un regard positif</li> <li>- Avoir des stratégies de communication verbale et non verbale depuis la première rencontre avec la mère ainsi que son enfant et savoir les activer</li> <li>- Capacité de partager, de transmettre et de discuter avec la mère du processus d'évaluation des risques encourus pour son enfant</li> <li>- capacité d'écoute active du discours de la mère, en détectant les points qui pourront</li> </ul>



		<p>servir d'accroche aux processus de liens maternels-filiaux</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Être capable de présenter l'enfant à sa mère en tant que personne capable d'apprendre à être autonome</li> <li>- Être capable de fournir toutes les informations nécessaires</li> <li>- Être capable d'appliquer différentes techniques d'entretiens non directifs comme les entretiens de motivation</li> <li>- Capacité à communiquer par l'utilisation d'un dispositif de médiation linguistique et culturelle.</li> </ul>
<b>Négociation</b>	Être en mesure de conclure des accords avec la mère	<ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître et appliquer différentes stratégies pour parvenir à des accords</li> <li>- Savoir transmettre différentes perspectives sur la même situation</li> <li>- Savoir comment créer un climat de confiance et de respect pour que la mère puisse se sentir en confiance</li> </ul>
<b>Médiation</b>	Être en mesure de faciliter la résolution d'un conflit entre la mère et d'autres personnes, en sachant comment reconnaître les mécanismes de pouvoir en jeu et comment orienter l'adaptation de l'intervention sur chacune	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître et appliquer différentes stratégies pour la résolution des conflits</li> <li>- Être en mesure de faciliter une communication assertive et non violente entre les deux parties</li> <li>- Savoir comment créer un climat de respect entre les deux parties</li> <li>- Être capable de guider, orienter le dialogue entre les parties afin que les deux se sentent légitimes et reconnues</li> <li>- Être conscient des modalités à chaque professionnel. Il s'approprie les formes de pouvoir à partir d'une appartenance au genre, à la géopolitique, à l'institution dans laquelle il s'engage pour la médiation</li> <li>- Être en mesure de faciliter un accord favorable aux deux parties</li> </ul>
<b>Capacité à légitimer</b>	Être capable d'aider la mère à reconnaître ses valeurs et ses aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Être capable de reconnaître les potentialités et d'accompagner les difficultés de la mère et de son enfant</li> <li>- Savoir appliquer des stratégies qui développent le processus d'empathie de la mère</li> <li>- Être en mesure d'appliquer différentes stratégies pour aider la mère à reconnaître et donner priorité aux besoins de son enfant confronté à lui-même dans des situations</li> </ul>

		<p>où il y a incompatibilité et donner priorité aux besoins de son enfant (confronté à lui-même) dans des situations où il y a incompatibilité (lorsque leurs besoins et ceux de leur enfant sont différents)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacité à être attentif réceptif et ouvert pour répondre aux besoins de la mère et de son enfant</li> </ul>
<b>Flexibilité et créativité</b>	Être capable d'adapter les réponses professionnelles en fonction de la situation et des besoins de la mère et de son enfant de manière créative	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Être capable de trouver la bonne intervention en fonction des besoins spécifiques de la mère et de son enfant</li> <li>- Être capable d'adapter l'intervention selon les besoins spécifiques de la mère et de son enfant</li> <li>- Être capable d'appliquer des stratégies créatives dans les relations professionnelles avec la mère et son enfant</li> <li>- Savoir faire la distinction entre les rythmes de la mère, de l'enfant et celui du professionnel</li> <li>- Être capable d'offrir à la mère des stratégies créatives qui favorisent sa relation avec son enfant, comme l'utilisation du jeu</li> </ul>
<b>Gestion du stress</b>	Possibilité d'appliquer un ensemble de stratégies et de modalités permettant d'éviter l'usure professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Savoir comment identifier la source du stress et la discrimination entre le personnel et le professionnel</li> <li>- Être capable de rechercher des modalités permettant la gestion stress personnel et professionnel</li> <li>- Être en mesure de faire face aux situations de stress résultant de l'intervention professionnelle (usager équipe, institution)</li> <li>- Être capable de rechercher des espaces de soins personnels</li> <li>- Être en mesure de partager la situation professionnelle génératrice de stress avec l'équipe professionnelle</li> </ul>

## QUALITES INTRAPERSONNELLES

<p><b>Gestion émotionnelle (Se positionner émotionnellement)</b></p>	<p>Reconnaître, identifier et réguler l'expression de ses émotions</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Être capable de reconnaître nos propres sentiments et émotions qui peuvent être différents pour la mère et pour l'enfant (reconnaître la différenciation)</li> <li>- Être capable de reconnaître que nous avons notre propre représentation de la maternité ou de la paternité selon nos expériences et que cette construction peut être différente de celle de la mère</li> <li>- Capacité d'identifier notre représentation "féminité", notre place en tant que femme, notre relation avec notre corps</li> <li>- Être capable de donner du temps à la mère, mais aussi à soi-même</li> <li>- Savoir comment régler la proximité émotionnelle dans les relations professionnelles avec la mère et son enfant</li> <li>- Légitimer sa propre capacité à vivre et ressentir des émotions</li> </ul>
<p><b>Se positionner culturellement</b></p>	<p>Connaître et comprendre notre propre culture d'un point de vue analytique-critique</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Être en mesure d'interroger les aspects de sa culture</li> <li>- Être capable d'accepter et comprendre l'expérience du choc culturel</li> <li>- Capacité de concevoir un accompagnement qui prend en compte les multiples dimensions comme le contexte social, culture et cadre juridique ainsi que les différents récits de personnes qui participent (mère, enfant, professionnel, famille d'accueil)</li> <li>- Être culturellement sensible et ouvert en tenant compte de la différence culturelle</li> <li>- Être capable de prendre en compte la culture comme la clef de compréhension lors de l'analyse concrète des situations</li> <li>- Être capable de faire une lecture géopolitique, historique, économique et culturelle dans l'analyse qui est faite et comprendre la situation concrète</li> <li>- Être capable de faire preuve d'intérêt et de curiosité pour comprendre la culture de la mère et de son enfant</li> <li>- Être capable de se centrer sur la mère et ses capacités, et non sur les préjugés culturels et les mythes</li> </ul>
<p><b>Se positionner</b></p>	<p>Savoir et comprendre les éléments de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Être capable d'accepter la "vérité" exprimée par la mère lors des réunions</li> </ul>



<p><b>par rapport à sa propre histoire</b></p>	<p>notre propre histoire perçus comme une ressource et ne pas interférer dans notre relation professionnelle avec la mère et son enfant</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Donner de la valeur aux mots et aux discours de la mère, au-delà de la langue professionnelle dominante</li> <li>- Être capable de détecter et analyser ce qui est en jeu dans la dynamique relationnelle</li> <li>- Savoir rester sur le seuil entre ce que le professionnel sait et ce qu'il ressent</li> <li>- Savoir comment reconnaître le seuil entre son histoire professionnelle et l'histoire de la femme</li> <li>- Être capable de légitimer ses propres capacités de ressenti</li> <li>- Être capable de se souvenir des mots de la femme et de ses propres mots pendant la réunion</li> <li>- Être capable de percevoir la confusion que la rencontre avec la femme peut générer chez le professionnel</li> <li>- Être capable de reconnaître le besoin d'être aidée par un autre professionnel si le degré de confusion est élevé</li> </ul>
<p><b>CADRES THÉORIQUES / PROCESSUS D'ÉVALUATION</b></p>		
<p><b>Connaissance des modèles et approches professionnelles</b></p>	<p>Intervention auprès de la mère et de l'enfant</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Être capable de s'interroger sur ses propres démarches professionnelles</li> <li>- Encourager la capacité d'agir (prise de conscience) afin d'aider la mère à trouver le sens de ses actions, c'est à dire « c'est moi qui agit » pour qu'elle puisse se l'approprier :             <ul style="list-style-type: none"> <li>° Encourager la mère à se questionner elle-même</li> <li>° Aider la mère à comprendre sa situation</li> <li>° Aider la mère à développer son point de vue maternel</li> <li>° Aider la mère à trouver des soutiens dans son environnement</li> </ul> </li> <li>- Être capable de développer des capacités de réflexion</li> <li>- Travailler en rapport avec la situation et l'histoire de la mère et de l'enfant</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Être capable de réécrire l'histoire de la mère et de l'enfant dans une perspective positive, en tenant compte de leurs ressources et de leurs potentialités</li> <li>- Travailler dans une perspective écosystémique</li> </ul>
<p><b>Application d'instruments et de protocoles</b></p>	<p>Savoir comment utiliser les instruments et les protocoles lors de l'intervention auprès de la mère et l'enfant</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Savoir comment analyser la situation de la mère et connaître tous les instruments qui peuvent être mis à disposition</li> <li>- Choisir le bon outil pour chaque instant</li> <li>- Être capable d'adapter les outils aux besoins et aux capacités de la mère et de son enfant</li> <li>- Être capable de créer de nouveaux outils lorsque cela est nécessaire</li> <li>- Être capable de diriger la mère et l'enfant vers d'autres services qui peuvent les accompagner</li> <li>- Être capable de reconnaître qu'un instrument ne fonctionne pas et de prendre les mesures nécessaires</li> <li>- Capacité de partager des outils ou des protocoles avec les autres professionnels pour optimiser l'intervention</li> <li>- Présenter des instruments et des protocoles dans lesquels la mère peut participer</li> </ul>

**CRÉER ET APPLIQUER DES PLANS D'ACTION / CONTEXTE PROFESSIONNEL ET INSTITUTIONNEL**

<p><b>Identifier les besoins et les capacités ensemble</b></p>	<p>Possibilité d'identifier ensemble (la mère et les professionnels) les besoins de la mère et de son enfant</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Savoir recueillir et prendre en compte les informations reçues par d'autres professionnels et la mère</li> <li>- Être capable de gérer différentes situations avec différentes langues pour faciliter l'approche de la mère</li> <li>- Savoir comment donner à la mère l'espace pour la rendre confortable pour exprimer ses besoins</li> <li>- Savoir comment collecter les mêmes informations à partir de différents points de vue (mère, famille, amis, experts)</li> </ul>
<p><b>Intervention focalisée sur la mère et son enfant dans leur environnement</b></p>	<p>Capacité de construire ensemble le plan d'action (la mère et les professionnels) selon les besoins de la mère et de son enfant, leurs potentialités et leur environnement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconnaître la mère dans ses différents rôles (elle est une femme, elle est adolescente, elle est mère, c'est une fille)</li> <li>- Être capable de créer une relation de paire (relation horizontale)</li> <li>- Être capable de permettre à la mère de se positionner elle-même dans le contexte</li> <li>- Être capable de lire avec la mère les contextes dans lesquels elle est impliquée et de l'encourager à développer ses relations</li> <li>- Être capable d'appliquer le pouvoir d'agir de la mère</li> <li>- Capacité à stimuler le développement de la capacité de la mère à exprimer librement ses vœux, ses opinions liées à sa vie et aussi avec l'intervention</li> <li>- Être capable d'adapter les instruments et les protocoles d'intervention dans chaque situation</li> </ul>
<p><b>Transformer en vue de changement</b></p>	<p>Travailler dans et avec l'organisation, dans la culture de l'évaluation, dans la formation continue, l'innovation et les processus de changement institutionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître la culture de l'institution: le mandat, l'application de la législation, les outils, les définitions des usagers, les fonctions des professionnels ...</li> <li>- Être capable d'analyser de manière critique les services, de promouvoir les bonnes pratiques</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Questionner les pratiques liées à la culture institutionnelle afin de proposer des changements qui pourraient mieux répondre à la situation</li> <li>- Discuter avec les collègues et les chefs de service le sens des pratiques institutionnelles</li> <li>- Prendre en compte l'interculturalité dans l'institution (les différences dans la définition de la violence, le concept de protection, la maternité ...)</li> <li>- Savoir travailler en équipe</li> <li>- Savoir comment discuter avec les usagers experts, ou les experts informels de la documentation et outils en vue d'une amélioration</li> <li>- Produire et partager une documentation sur le travail professionnel</li> <li>- Être engagé dans un dialogue avec les institutions politiques afin de produire des changements dans le cadre normatif et institutionnel qui tiennent compte de la voix des usagers et des professionnels</li> <li>- Être en mesure de promouvoir la recherche- action dans l'institution</li> </ul>
<p><b>Coordination avec d'autres services</b></p>	<p>Être en mesure de créer des collaborations et des synergies avec d'autres professionnels, services et organisations</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les réseaux et les ressources (y compris non formelles) dans le domaine</li> <li>- Être capable d'identifier et de partager les ressources disponibles entre professionnels pour la mère ( incluant le soutien informel) de la mère afin de les impliquer dans l'intervention</li> <li>- Être capable de connaître les actions du service et ses limites</li> <li>- Être capable de favoriser une vision globale qui inclue différents points de vue, ne pas fragmenter l'histoire de la mère</li> <li>- Être capable de développer une méthode pour travailler avec un réseau professionnel (partage, méthodes de communication, protocoles d'action, définition de situations ...)</li> </ul>

## Conclusions

Pour conclure, nous voudrions souligner quelques remarques sur cette production intellectuelle:

- Les compétences résultantes et MC répondent au contexte social en interaction avec d'autres secteurs tels que la santé. Le cadre peut être compris comme base pour adapter l'intervention à la complexité des femmes dans les situations vulnérables en période périnatale.
- L'utilisation de la méthodologie de la recherche-action menée lors des réunions en présentiel (semaines d'apprentissage, événements de diffusion, entretiens de professionnels) et le travail en ligne ont permis de construire une proposition de cadre de compétences et de MC dans une spirale de validation.
- Le processus de recherche-action lui-même a permis aux participants de développer la compétence réflexive et de transformer leur façon de voir et de comprendre leur travail. Le processus soulève également la nécessité de discuter des critères avec des professionnels qui travaillent les mêmes situations mais dans des contextes différents.
- Cette approche collaborative, avec des partenaires d'autres pays de l'UE, permet de faire des liens entre la perspective locale et les perspectives européennes, ainsi qu'avec les différents contextes d'intervention.

- Ayant défini les domaines de compétences, les compétences et les MC contribuent à la mise en place d'un cadre de compétences larges et utiles afin de développer la formation dans ce domaine spécifique. Cela suppose le début d'une amélioration de l'action professionnelle et l'introduction d'une meilleure approche des pratiques.





Cofinancé par le  
programme Erasmus+  
de l'Union européenne

*Cette communication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage  
qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.*

©capeVfair -2017