

Think Tank européen Pour la Solidarité

www.pourlasolidarite.eu

Collection

Working
paper

Typologie des métiers de la ville

Françoise Kemajou

Juin 2011

Avec le soutien de
la Communauté française de Belgique



Le Think tank européen ***Pour la Solidarité*** (asbl) – association au service de la cohésion sociale et d'un modèle économique européen solidaire – travaille à la promotion de la solidarité, des valeurs éthiques et démocratiques sous toutes leurs formes et à lier des alliances durables entre les représentants européens des cinq familles d'acteurs socio-économiques.

À travers des projets concrets, il s'agit de mettre en relation les chercheurs universitaires et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d'une Europe solidaire et porteuse de cohésion sociale.

Parmi ses activités actuelles, ***Pour la Solidarité*** initie et assure le suivi d'une série de projets européens et belges ; développe des réseaux de compétence, suscite et assure la réalisation et la diffusion d'études socioéconomiques ; la création d'observatoires ; l'organisation de colloques, de séminaires et de rencontres thématiques ; l'élaboration de recommandations auprès des décideurs économiques, sociaux et politiques.

Pour la Solidarité organise ses activités autour de différents pôles de recherche, d'études et d'actions : la citoyenneté et la démocratie participative, le développement durable et territorial et la cohésion sociale et économique, notamment l'économie sociale.



Think tank européen **Pour la Solidarité**

Rue Coenraets, 66 à 1060 Bruxelles

Tél. : +32.2.535.06.63

Fax : +32.2.539.13.04

info@pouglasolidarite.be

www.pouglasolidarite.be

Les cahiers de la Solidarité

Collection dirigée par Denis Stokkink

Vieillessement actif et solidarité intergénérationnelle : constats, enjeux et perspectives, Cahier hors - série, Mars 2011

Services sociaux d'intérêt général : entre finalité sociale et libre-concurrence, Cahier n° 27, Mars 2011

Logement vert, logement durable ? Enjeux et perspectives, Cahier n° 26, Mars 2011

Agir pour une santé durable - Priorités et perspectives en Europe, Cahier n° 25, Janvier 2011

La lutte contre la pauvreté en Europe et en France, Cahier n° 24, Novembre 2010

Inclusion sociale active en Belgique, Cahier hors-série, Novembre 2010

Responsabilité sociétale des entreprises. La spécificité des sociétés mutuelles dans un contexte européen, Cahier n° 23, 2010

Concilier la vie au travail et hors travail, Cahier hors-série, 2010

Faut-il payer pour le non-marchand ? Analyse, enjeux et perspectives, Cahier n° 22, 2009

Mobilité durable. Enjeux et pratiques en Europe, Série développement durable et territorial, Cahier n° 21, 2009

Tiphaine Delhommeau, ***Alimentation : circuits courts, circuits de proximité***, Cahier n° 20, 2009

Charlotte Creiser, ***L'économie sociale, actrice de la lutte contre la précarité énergétique***, Cahier n° 19, 2009

Europe et risques climatiques, participation de la Fondation MAIF à la recherche dans ce domaine, Cahier n° 18, 2009

Thomas Bouvier, ***Construire des villes européennes durables***, tomes I et II, Cahiers n° 16 et 17, 2009

Europe, énergie et économie sociale, Cahier n° 15, 2008

Décrochage scolaire, comprendre pour agir, Cahier n° 14, 2007

Séverine Karko, ***Femmes et Villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspectives***, Cahier n° 12 (n° 13 en version néerlandaise), 2007

Sophie Heine, ***Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres***, Cahier n° 11, 2007

La diversité dans tous ses états, Cahier n° 10, 2007

Francesca Petrella et Julien Harquel, ***Libéralisation des services et du secteur associatif***, Cahier n° 9, 2007

Annick Decourt et Fanny Gleize, ***Démocratie participative en Europe. Guide de bonnes pratiques***, Cahier n° 8, 2006

Éric Vidot, ***La reprise d'entreprises en coopératives : une solution aux problèmes de mutations industrielles ?*** Cahier n° 7, 2006

Anne Plasman, ***Indicateurs de richesse sociale en Région bruxelloise***, Cahier n° 6, 2006

Introduction

La typologie des métiers de la ville a pour ambition de constituer un outil nécessaire pour enrichir la connaissance utile à la prise de décisions. L'objet d'une typologie est en effet de dresser un tableau synthétique, suite à une classification, d'un ensemble souvent difficile à appréhender dans toute sa réalité et son hétérogénéité.

Dans le contexte qui nous occupe, on entend par typologie une classification des métiers en différentes catégories décrites par des caractéristiques qui leur sont propres. Ces descriptions sont importantes pour dégager la ressemblance et la variabilité des métiers d'une même catégorie, ainsi que les différences entre les catégories.

Cette typologie a été établie via un recensement des différents métiers de la ville présents dans les services de prévention communaux ou para-communaux. Ce recensement s'est fait sur base d'un questionnaire¹ envoyé aux fonctionnaires de prévention des communes bruxelloises².

1 Ce questionnaire a été établi avec la collaboration de David Lebrun, Évaluateur interne de Ixelles-Prévention. Cf. questionnaire en annexe.

2 Cf. liste des fonctionnaires de prévention en annexe.

I. Les structures dans lesquelles évoluent les métiers de la ville

Dans les années 90 de nouvelles politiques de sécurité et de prévention orientées vers le local et le social se mettent en place. Les communes qui désirent bénéficier de la manne financière des contrats de sécurité ou des contrats de prévention doivent créer un poste de fonctionnaire de prévention communal chargé d'une mission de coordination et installer un Conseil consultatif communal de prévention. Ces organes doivent assurer la cohérence d'une politique de prévention au niveau local.

Petit à petit se développent alors une variété de dispositifs en fonction des priorités communales et du contexte local que nous pouvons schématiquement classer en trois catégories :

1. Des services de prévention qui font partie intégrante des services communaux.
2. Des services de prévention qui s'organisent en asbl.
3. Des structures associatives paracommunales qui travaillent sur un axe particulier de la politique locale de prévention.

1. Un Service de prévention intégré

Il s'agit d'un service de l'administration communale à part entière, sous l'autorité du Bourgmestre. Il peut être subsidié par des autorités communales, régionales, fédérales et européennes. Il se compose de plusieurs services et souvent d'une Cellule de Coordination générale qui remplit différentes fonctions managériales :

1. Fonction de direction
2. Fonction de gestion financière
3. Fonction d'évaluation

Fonction de direction

Le fonctionnaire de prévention remplit des missions principales de coordination, d'orientation stratégique, de mise en œuvre, de communication et d'administration.

Fonction de gestion financière

La personne désignée veille à la gestion du Service et est la personne de référence vis-à-vis du Collège et du Conseil communal.

Fonction d'évaluation

L'évaluateur interne apporte les outils méthodologiques aux équipes pour favoriser la gestion des différents projets, s'occupe du suivi des projets, de leur évaluation et de la cohérence des politiques transversales.

Un Service de prévention peut choisir de travailler sur plusieurs axes thématiques inclus dans les axes des Plans stratégiques de sécurité et de prévention : la médiation sociale, la médiation scolaire et l'accrochage scolaire, le travail de rue, le gardiennage des parcs et espaces publics, les investissements de techno-prévention, la toxicomanie via le centre Transit.

2. Un Service de prévention organisé en asbl

Il existe en Région de Bruxelles-Capitale l'asbl BRAVVO (Bruxelles Avance Brussel Vooruit) à Bruxelles-Ville et la CLES (Cellule de Lutte contre l'Exclusion sociale) à Molenbeek Saint-Jean. BRAVVO a été créée en 2004 pour mener une politique de prévention intégrée sur le territoire de la Ville de Bruxelles. Elle tire la légitimité de la composition de ses instances.

En effet, l'Assemblée générale est constituée des mandataires politiques de la Ville : les échevins membres du Collège de la Ville, la présidence du Centre Public d'Action sociale (CPAS) et des conseillers communaux issus du Conseil communal. Le Conseil d'administration assure le suivi régulier de l'ASBL et la validation des options stratégiques en matière de prévention. En 2007, en dehors de toute obligation, le Conseil d'Administration a été élargi à un membre de l'opposition démocratique, de manière à renforcer la transparence de l'association. Le fonctionnaire de prévention est chargé de la mise en œuvre du contrat de sécurité et de prévention et assure également la tâche d'administrateur délégué de l'ASBL, chargé de la coordination journalière des projets de prévention menés par l'association. La cellule de coordination générale, quant à elle, met en pratique l'objet social de l'ASBL, sous l'autorité directe du Conseil d'administration. Elle constitue l'interface entre les projets de terrain d'une part, les autorités subsidiantes, la Région, le Fédéral et la Ville, d'autre part. Elle est responsable plus spécifiquement :

- du suivi des projets existants et le développement de nouveaux projets. Ce suivi s'applique aussi à des projets financés par les fonds mentionnés au point précédent mais mis en œuvre ailleurs qu'à Bravvo ;
- de l'évaluation de la réalisation des programmes et l'analyse des besoins ;
- de la gestion financière et administrative.

3. Une structure associative paracommunale qui travaille sur un axe particulier de la politique locale de prévention

Une commune confie un axe de travail particulier à une asbl existante – dont c'était déjà l'objet social – ou qui est créée à cet effet. Dès lors, un ou plusieurs échevins de la commune font partie des instances dirigeantes de l'association.

L'**asbl Egregoros** est un dispositif décentralisé de médiation de jour et de nuit de la commune d'Evere. Créée en 2003 comme projet-pilote, les médiateurs de jour et de nuit d'Egregoros ont pour mission de prévenir toute escalade lors de conflits familiaux et de voisinage et de renouer par leur présence sur le terrain les liens sociaux entre les habitants de la commune d'Evere.

En plus de rondes pédestres de jour et de nuit, un numéro gratuit accessible 7 jours/7 leur permet d'être en permanence à l'écoute des habitants de la commune.

L'**asbl PAJ** à Waluwé Saint Lambert met en place diverses actions liées à la prévention, l'animation et la jeunesse.

II. Quelques chiffres³

En 2008, la Région de Bruxelles-Capitale subsidie les dispositifs communaux à hauteur de 13.917.219,79 € via les Contrats de Sécurité et de Prévention (CSP) et le Plan sécurité. Les CSP soutiennent 146 projets répartis dans les 19 communes. Le montant correspondant à ce soutien représente 12 922 100,92 €, dont 12 808 718 € en frais de personnel. Le Plan de sécurité représente quant à lui une part moindre, avec un budget s'élevant à 2 832 343,59 €. En 2008, la RBC subsidie 446 ETP dans le champ de la prévention, principalement au niveau du travail de rue, de la présence visible dans les espaces publics et de la médiation sociale. Ce nombre d'effectifs communaux affectés à la prévention présente en 2008 une augmentation de plus de 20 % en 4 ans (369 en 2004).

COMMUNES	2006	2007	2008
Anderlecht	31	31	30
Auderghem	6	9	9
Berchem	6	7	7
Bruxelles	51	50	48
Etterbeek	22	23	22
Evere	6	8	9
Forest	24	28	29
Ganshoren	6	8	9
Ixelles	26	33	43
Jette	9	16	15
Koekelberg	19	25	25
Molenbeek	54	62	62
St Gilles	22	31	31
St Josse	26	32	31
Schaerbeek	42	48	41
Uccle	6	11	11
Watermael	4	6	6
WSL	8	11	11
WSP	5	9	7
TOTAL Région	373	448	446

Si on y ajoute les autres sources de financement (chiffres issus d'extrapolations), le nombre total d'agents affectés à la prévention au sein des Communes se situerait entre 1.250 et 1.350. Un tiers des subsides totaux accordés aux communes sont utilisés dans le cadre de la présence visible des espaces publics. 15% serait accordé au travail de rue et à la médiation sociale.

3 L'ensemble des chiffres présentés ici proviennent de l'évaluation de Ramboll Management, *Mission 15 ans de politiques de sécurité et de prévention en RBC, Lot 1 - Evaluation des politiques. Rapport final « Conclusions et préconisations »*, novembre 2008, p. 13.

III. Les métiers de la ville

Avant de réaliser notre recensement, nous avons déterminé différentes familles professionnelles des métiers de la ville⁴ que nous souhaitons étudier. Les fonctions concernées par cette typologie sont essentiellement des fonctions de terrain (intermédiaires ou de proximité), par opposition aux fonctions d'encadrement.

Les familles de métiers

A. Métiers de la médiation

La médiation a pour objectif de régler les conflits ou d'éviter qu'ils ne dégénèrent. Ces métiers visent également à favoriser l'intégration des populations socialement fragiles et à promouvoir une cohabitation optimale entre les différentes communautés. Ils peuvent également favoriser les relations entre l'administration publique et le citoyen.

B. Métiers de la sécurité de proximité

Métiers centrés sur la lutte contre le sentiment d'insécurité d'un lieu spécifique par une présence visible, avec une attribution secondaire d'information, d'aide et d'assistance.

C. Métiers d'accompagnement de la jeunesse

Métiers centrés sur la restauration du lien social entre habitants via des initiatives locales, des projets adaptés aux réalités locales dans un but d'émancipation des jeunes individus.

D. Métiers particuliers

Des métiers qui ne rentrent dans aucune des catégories mais qui remplissent un rôle important dans le cadre de l'amélioration du mieux vivre en ville.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES MÉTIERS DE LA VILLE

FAMILLES	MÉTIERS
MÉTIERS DE LA MÉDIATION	Médiateur social Médiateur local Médiateur scolaire Tuteur Médiation réparatrice SAC
MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ DE PROXIMITÉ	Gardien de la paix Gardien de parc Conseiller en techno prévention
MÉTIERS DE L'ACCOMPAGNEMENT DE LA JEUNESSE	Éducateur de rue Animateur Centre de jeunes
MÉTIERS PARTICULIERS	Animateur Hygiène de vie Animateur Personnes âgées

4 Familles construites notamment à partir des travaux de l'asbl Bravo.

A. MÉTIERS DE LA MÉDIATION

MÉDIATEUR SOCIAL*	
CADRE LÉGAL	
Circulaire ministérielle de juin 1991, complétée par un avenant au Contrat de sécurité et de prévention de 2002.	
MISSION	
<ul style="list-style-type: none"> - Assurer le lien entre les citoyens et l'administration. - Renforcer le lien entre les différents membres de la vie locale. - Lutter contre l'isolement. - Relayer les difficultés observées au sein des quartiers et faire des propositions au pouvoir local. 	
TÂCHES QUOTIDIENNES	
<p>Deux axes de travail</p> <p>1. Axe individuel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travail d'accueil, d'écoute, de mise en confiance dans le but de proposer des solutions aux difficultés exposées, avec l'objectif d'amener la personne vers plus d'autonomie. - Analyse du problème posé et orientation des personnes vers les services spécialisés adéquats. <p>2. Axe collectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la cohabitation harmonieuse entre différentes communautés au travers de projets citoyens. - Favoriser les projets qui associent la population, les services communaux et les associations de terrain. 	
QUALIFICATIONS REQUISES	EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES
<ul style="list-style-type: none"> - Minimum baccalauréat 	<ul style="list-style-type: none"> - Travail social avec public étranger en difficulté - Médiation, animation de groupe - 6 mois d'expériences min.
COMPÉTENCES TECHNIQUES ET PERSONNELLES	
<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance passive de la seconde langue nationale (et autres langues un atout) - Connaissance du concept de médiation - Capacité rédactionnelle - Word, Excel, Internet - Capacité d'écoute et de dialogue - Autonomie et organisation - Esprit d'équipe 	
RECRUTEMENT	
<ul style="list-style-type: none"> - Peu de turn-over - Pas de difficulté de recrutement 	

* La médiation sociale est un processus de création et de restauration du lien social et de résolution des conflits, dans lequel un tiers impartial et indépendant tente, à travers l'organisation d'échanges entre les personnes ou les institutions, de les aider à améliorer une relation ou de régler un conflit qui les oppose.

MÉDIATEUR LOCAL	
CADRE LÉGAL	
MISSION	
<ul style="list-style-type: none"> - Éviter que des conflits interpersonnels, sortant du champ judiciaire et/ou pour lesquels « l'offre » judiciaire est estimée comme une réponse moins appropriée, ne dégénèrent. - Offrir une alternative aux parties en matière de résolution de conflits interpersonnels, de manière préventive : dans le cadre judiciaire, pour des plaintes débouchant, en principe, sur un classement sans suite ; pour des policiers, dans le cadre de leur compétences administratives, ou des professionnels du quartier et du contrat de sécurité, confrontés à des situations de conflit sortant de leur champ de compétences. - Veiller à autonomiser les parties et permettre, dans le cadre du conflit, de passer d'une logique judiciaire à une logique sociale restauratrice. 	
TÂCHES QUOTIDIENNES	
<ul style="list-style-type: none"> - Traiter les dossiers dans le respect du code de déontologie des médiateurs locaux. - Sensibiliser au travail de la médiation locale. - Réorienter les parties en cas de refus de la médiation. - Informer le magistrat de référence. - Centraliser et gérer les dossiers émanant du fonctionnaire sanctionnateur dans le cadre de la procédure de médiation telle que prévue dans la nouvelle loi sur les sanctions administratives. - Travailler en concertation avec équipe. 	
QUALIFICATIONS REQUISES	EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES
Universitaire	Expérience dans la médiation 6 mois min
COMPÉTENCES TECHNIQUES ET PERSONNELLES	
<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance passive seconde langue nationale - Connaissance du concept de médiation - Connaissance du monde judiciaire - Écoute et impartialité - Capacité à travailler en équipe 	
RECRUTEMENT	
<ul style="list-style-type: none"> - Pas de turn-over - Pas de difficulté de recrutement 	

MÉDIATEUR SCOLAIRE	
CADRE LÉGAL	
MISSION	
<ul style="list-style-type: none"> - Prévenir le décrochage scolaire par un soutien aux jeunes, aux familles et aux écoles. - Prévenir la violence physique et verbale au sein des écoles. - Prévenir les conflits culturels et relationnels au sein des écoles. 	
TÂCHES QUOTIDIENNES	
<p><u>Il accompagne les personnes dans leurs difficultés scolaires et/ou soutient les écoles dans leur lutte contre le décrochage scolaire</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Il accueille les demandes (écoute, disponibilité...). - Il analyse la demande et présente le cadre d'intervention. - Il propose un accompagnement et un contrat de prise en charge. <p><u>Il accompagne et/ou met en place des projets de lutte contre le décrochage scolaire sur demande des écoles ou sur initiative du service</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Il analyse les demandes des écoles dans le partenariat à mettre en place. - Il définit le projet avec le(s) partenaire(s) et le met en œuvre. - Il évalue le projet. <p><u>Il participe à la mise en réseau des acteurs. La mise en réseau vient en soutien des missions d'accompagnement notamment dans la possibilité de relayer pertinemment</u></p> <p><u>Il maintient ses connaissances par une veille législative et par une participation aux formations, colloques, journées d'étude concernant le décrochage scolaire</u></p>	
QUALIFICATIONS REQUISES	EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES
Universitaire Bachelier	Expérience dans secteur scolaire
COMPÉTENCES TECHNIQUES ET PERSONNELLES	
<ul style="list-style-type: none"> - Word, Excel, Internet - Capacité rédactionnelle excellente - Capacité de synthèse - Connaissance au moins passive de la seconde langue nationale - Capacité à accompagner et monter des projets de prévention - Sens de l'organisation - Autonomie - Flexibilité notamment dans l'horaire de travail - Capacité d'écoute et de dialogue - Capacité d'adaptation - Résistance au stress 	
RECRUTEMENT	
Pas de difficulté Peu de turnover Candidats manquent souvent d'expériences	

TUTEUR	
CADRE LÉGAL	
MISSION	
<ul style="list-style-type: none"> - Apporte une aide scolaire individualisée, un travail personnalisé et un accompagnement par rapport aux matières scolaires et en dehors des heures scolaires. - Assure le rôle d'éducateur en extra-scolaire en créant des modèles d'identification pour les jeunes, en se concertant avec la famille et l'équipe afin de permettre aux jeunes de poursuivre leur scolarité, de se constituer un cadre de référence positif, favorisant un comportement constructif et un climat le plus positif possible tant dans l'ensemble du milieu de vie des jeunes, entre amis, à l'école et en famille. 	
TÂCHES QUOTIDIENNES	
<ul style="list-style-type: none"> - Soutien multidimensionnel aux jeunes ayant d'importantes difficultés personnelles, familiales, scolaires et/ou comportementales. - Soutien scolaire individualisé, un travail personnalisé. - Médiations inter-bandes urbaines et des médiations intergénérationnelles dans les écoles, en famille ou dans le milieu urbain des jeunes. - Développe l'autonomie dans le travail scolaire, il implique les parents en les mettant en lien avec l'environnement scolaire. - Présence avant et après les périodes d'enfermement éventuelles pour les mineurs. - Prévient dans la mesure du possible et/ou gère les situations de crise comme les fugues, la maltraitance et favorise le dialogue intergénérationnel. 	
QUALIFICATIONS REQUISES	EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES
Bachelier	Expérience prime sur qualification formelle Bénévolat
COMPÉTENCES TECHNIQUES ET PERSONNELLES	
- Sens de l'écoute et du dialogue	
RECRUTEMENT	
Pas de turnover	

MÉDIATION RÉPARATRICE SAC	
CADRE LÉGAL	
Articles 119bis et 119ter de la Nouvelle Loi communale	
MISSION	
Centraliser et gérer les dossiers émanant du fonctionnaire sanctionnateur dans le cadre de la procédure de médiation telle que prévue dans la nouvelle loi sur les sanctions administratives.	
TÂCHES QUOTIDIENNES	
<ul style="list-style-type: none"> - Convoque la ou les parties et collabore avec le juriste pour l'organisation d'un premier rendez-vous visant le rappel à la norme et la proposition de médiation. - Sensibilise la ou les parties au cadre proposé par la médiation réparatrice (indemnisation et/ou réparation du dommage causé autrement que par un paiement pécuniaire). - Prend contact avec la victime pour envisager une réparation directe en cas de préjudice entre un auteur et une victime. - Définit, par le biais d'un protocole qui engage les parties, le cadre d'intervention proposé et les objectifs visés par la procédure de médiation. - Met en place une dynamique relationnelle entre les parties et garantit le processus de médiation. - Travaille avec eux à la prise de conscience de l'infraction commise, à la mise en œuvre d'une réparation et ce, dans une perspective qui vise à un changement de comportement en luttant contre les incivilités et la récidive. - Réoriente les parties vers le service juridique concerné en cas de refus de leur part de la médiation proposée ou du mode alternatif de réparation proposé. - Rédige des rapports de réussite ou d'échec en fin de processus et évalue si les objectifs poursuivis ont été atteints. - Transmet des informations et documents nécessaires à l'évaluateur interne afin de faire un bilan des dossiers sur base des indicateurs définis. - Collabore avec les autres dispositifs de prévention du Service et vise à développer des actions d'information et de sensibilisation des citoyens à cette nouvelle réglementation communale, aux infractions reprises dans le règlement de police et aux amendes encourues. Dans ce cadre, il vise à la restauration du lien social et à la réhabilitation d'un savoir-vivre en commun. 	
QUALIFICATIONS REQUISES	EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES
Universitaire Spécialisation en médiation souhaitée	Expérience dans la médiation souhaitée
COMPÉTENCES TECHNIQUES ET PERSONNELLES	
<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance au moins passive de la seconde langue nationale (écrit ou oral). - Connaissance du concept de médiation. - Connaissance du monde judiciaire, des relais institutionnels et/ou des ressources sociales. - Écoute et impartialité. - Capacité à travailler au sein d'une équipe pluridisciplinaire. 	
RECRUTEMENT	
<ul style="list-style-type: none"> - Pas de turn-over - Pas de difficulté de recrutement 	

B. MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ DE PROXIMITÉ

GARDIEN DE LA PAIX
CADRE LÉGAL
<p>Loi du 15 mai 2007 relative à la création de la fonction de gardien de la paix, à la création du service des gardiens de la paix et à la modification de l'article 119bis de la nouvelle loi communale.</p> <p>Circulaire PREV 32 publiée le 3 mai 2010 par le SPF Intérieur qui explique la fonction de gardien de la paix.</p>
MISSION
<p>Le gardien de la paix, par sa présence dans les quartiers, est chargé de missions de sécurité et de prévention dans le but d'accroître le sentiment de sécurité des citoyens et de prévenir les nuisances publiques. Il veille à l'amélioration des conditions de vie dans les quartiers tout en étant au service de la population. Ses missions sont :</p> <ul style="list-style-type: none">– Prévention et sensibilisation du public en matière de sécurité et de prévention de la criminalité.– Information et assistance à la population en vue de garantir le sentiment de sécurité.– Information et signalement aux autorités compétentes des problèmes de sécurité, d'environnement et de voirie.– Information des usagers au sujet du caractère gênant ou dangereux du stationnement fautif et sensibilisation de ceux-ci au respect du règlement général sur la police de la circulation routière et à l'utilisation correcte de la voie publique.– Aide pour assurer la sécurité de la traversée d'enfants, d'écoliers, de personnes handicapées ou âgées.– Surveillance de personnes en vue d'assurer la sécurité lors d'événements organisés par les autorités.
TÂCHES QUOTIDIENNES
<p>Le Gardien de la paix porte un uniforme réglementé par Arrêté ministériel⁵. Il se doit de respecter le <u>Règlement d'ordre intérieur</u> du service et la <u>charte de bonnes conduites</u> le cas échéant.</p> <ul style="list-style-type: none">– Effectue des rondes selon le parcours prédéfini (quartiers, logements sociaux,...).– Garde une attention visuelle constante sur ce qui se passe et intervient de manière appropriée.– Assure la sécurisation des sorties d'école soit par une gestion du trafic, soit par une présence dissuasive.– Porte une attention aux facteurs environnementaux (propreté, problèmes d'éclairage, dépôts clandestins, dégradation du mobilier urbain, fonctionnement de l'infrastructure publique,...).– Prend note des problèmes de sécurité, de vandalisme, d'environnement et de voirie.– Prend, si nécessaire, des mesures conservatoires.– Élimine tout élément dégradant ou susceptible de dégrader l'environnement.– Communique quotidiennement ses observations aux services compétents (police, service propreté, urbanisme, sociétés de logements sociaux) via la rédaction et l'envoi de rapports.– Écoute la population et transmet les plaintes et suggestions par voie de rapport aux services appropriés.– Rappelle avec tact les règlements aux personnes qui commettent une incivilité, une nuisance.– Informe les usagers du caractère gênant ou dangereux du stationnement fautif et les sensibilise

5 Arrêté ministériel relatif à la tenue de travail et à l'emblème des « gardiens de la paix », publié au Moniteur belge le 22 décembre 2008.

- au respect du règlement général de la police de la circulation routière.
- Donne des informations élémentaires appropriées pour éviter les vols.
 - Sensibilise la population au respect et à la protection de l'environnement.
 - Porte assistance aux victimes (appel aux services de secours, prodiguer les premiers soins en cas de besoin,...).
 - Veille au respect et à la diffusion des réglementations applicables sur le territoire concerné.
 - Prévient et gère les conflits avec l'aide des services extérieurs (force de police, secours,...) si nécessaire.
 - Entre en contact avec les citoyens afin d'assurer une information optimale.
 - Établit un rapport de convivialité avec les citoyens.
 - Informe et oriente correctement les promeneurs, les touristes égarés et prend les mesures adéquates en vue de les rassurer.
 - Assure une présence conviviale, accueillante, rassurante.

QUALIFICATIONS REQUISES	EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES
Certificat de bonne vie et moeurs vierge	Toute expérience professionnelle en lien avec le rappel des règles, l'information du public et le respect de l'habit de travail

COMPÉTENCES TECHNIQUES ET PERSONNELLES

- Word, Excel, Internet (base)
- Orthographe correcte
- Bonne résistance physique
- Communication aisée
- Respect de la hiérarchie
- Bonne gestion du stress
- Faculté à prévenir et à gérer des conflits
- Capacité d'écoute et de dialogue
- Sens civique

RECRUTEMENT

Beaucoup de candidatures spontanées dont pas de problème en termes de candidats.
 Mais problèmes identifiés :

- problèmes de comportements en rue, de relations avec collègues, de compréhension du cadre de travail.
- problèmes de turn-over liés au statut précaire
- beaucoup de conditions à remplir pour prétendre au poste
- fermeture de ces postes à des personnes ayant un casier

GARDIEN DE PARC	
CADRE LÉGAL	
MISSION	
<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'aspect convivial des parcs, y faire respecter les règlements. - Augmenter le sentiment de sécurité du citoyen par leur présence rassurante dans les parcs. - Constituer le relais, le point de contact entre la Commune et la population. - Signaler les problèmes rencontrés aux services compétents, en particuliers pour assurer les entretiens et petites réparations rapides en jardinage et mobilier urbain. - Assurer des animations. 	
TÂCHES QUOTIDIENNES	
<ul style="list-style-type: none"> - Entretien et propreté du parc : d'assurer la promotion et la réputation positive du lieu auprès de la population en assumant des tâches quotidiennes d'entretien. Cette fonction est prioritaire dans les axes ainsi que de faire respecter la propreté du parc par les usagers. - Sécurité et assistance : le gardien doit être présent dans le parc. Par sa visibilité et son observation, le gardien doit voir et être vu pour susciter le sentiment de sécurité à l'intérieur du parc. Le gardien doit pouvoir poser les actes d'assistance et de premiers secours dans les limites de ses compétences. La sécurité devant malgré tout rester la prérogative des services de Police, une collaboration efficace est assurée avec ces services ainsi qu'avec les services de prévention communaux. Il est également attentif à toute détérioration ou dégradation des installations et en fait part aux services concernés. Il veille à éliminer si possible toute nuisance éventuelle. - Accueil et information : le gardien sera à l'écoute et au service de la population. Il apportera des réponses pertinentes et aura un comportement adapté de façon à amener convivialité et respect de l'environnement dans le parc. Le gardien doit assurer un contact social avec les visiteurs et servir de pôle d'information notamment concernant la faune, la flore, l'histoire du parc et/ou du quartier dans lequel il est situé. Le gardien est un service de proximité pour le public et est également là pour recueillir ses questions, ses remarques et éventuelles suggestions. - Présence et respect du règlement : le gardien de parc est présent et circule au sein du parc de manière à assurer une prévention dissuasive. Le gardien fait respecter le règlement du parc avec souplesse et fermeté. Il possède dès lors une facette de médiateur et contribue à apaiser les conflits si nécessaire. - Animations : le gardien organise à la demande des activités avec les usagers du parc. 	
QUALIFICATIONS REQUISES	EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES
Certains services exigent un certificat de bonne vie et mœurs vierge	Toute expérience en lien avec le rappel des règles, l'information du public et le respect de l'habit de travail
COMPÉTENCES TECHNIQUES ET PERSONNELLES	
<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance passive de la deuxième langue - Connaissance de la géographie de la commune, de sa politique en matière d'environnement, de la faune et de la flore des parcs et du patrimoine culturel - Esprit d'ouverture et capacité d'écoute et de dialogue - Capacité à réagir par rapport à des comportements agressifs et de maîtrise de soi - Résistance au stress - Sens civique 	
RECRUTEMENT	
Pas de problème	

CONSEILLER EN TECHNO PRÉVENTION

CADRE LÉGAL

Circulaire PREV 31 du 4 mars 2010 : circulaire expliquant la fonction, le profil et la reconnaissance des conseillers en techno prévention

MISSION

Assurer la coordination des activités de techno prévention (campagnes, suivi chantier, rapports techniques,...) et mettre en place les outils d'évaluation qualitative et quantitative du travail fourni.

TÂCHES QUOTIDIENNES

Sur le plan de l'approche technique :

- Dans toutes les problématiques touchant à la sécurisation des personnes ou des biens, le chargé de projet pourra être amené à faire des propositions d'ordre technique, organisationnel, architectural ou électronique.
- Il met en œuvre des projets spécifiques de techno prévention concernant soit des groupes cibles (victime et catégories de population à risque), soit des thématiques cibles (cambrjolages, vols dans voiture, pickpocket par exemple), selon les besoins rencontrés sur le terrain.
- Il met en œuvre les outils d'évaluation des actions de techno prévention, en collaboration avec les protagonistes, en vue de la relance et/ou de la réorientation de ces actions.
- Il fait l'analyse de la protection au niveau du bâtiment en évaluant les mesures qui visent à ralentir les éventuelles tentatives d'effraction par le biais de moyens physiques (analyse de la visibilité des bâtiments et de ses voies d'accès, analyse et élaboration des espaces verts attenants aux bâtiments, propositions et élaborations de la protection des baies de façades, propositions de sécurisation des entrées, gestion et sécurisation des accès et des locaux communs.
- Il veille à la mise en œuvre de bonnes pratiques de techno prévention dans les infrastructures du Service.
- Il sensibilise les maîtres d'ouvrage, services techniques et auteurs de propriétés publiques et privées aux éléments touchant à la sécurité des constructions et aux éléments à intégrer dans les rénovations.
- Il organise des permanences et des séances de diagnostic in situ sur simple requête.

Sur le plan des campagnes de sensibilisation :

- Il veille à diffuser les bons conseils en matière de comportement, de prévention et de gestion du sentiment d'insécurité aux habitants et usagers des quartiers.
- Il adapte les campagnes à tout groupe ciblé (seniors, commerçants...).
- Il veille à la mise en place d'actions intégrées de prévention dans les quartiers et développe les partenariats nécessaires pour ces actions.
- Il travaille sur la vigilance des habitants (information, législation).

Sur le plan de l'approche urbanistique :

- Il développe un pôle techno prévention pour les nouvelles constructions et l'aménagement du territoire.
- Il établit une base de données de recensement permettant la visualisation des bonnes pratiques en matière de techno prévention
- Il accompagne et participe à la gestion de projets de sécurisation et d'embellissement des logements sociaux.

Sur un plan transversal :

- Il synthétise ces différents modes d'intervention possibles dans la mise en place de plan de sécurité.
- Il tient à jour la documentation sur le sujet et la met à disposition du personnel.
- Il participe à l'élaboration du diagnostic local de sécurité, en particulier au niveau de l'analyse des statistiques délinquantes, en lien avec son projet, et des propositions d'actions.
- Il assume le suivi des dossiers de demandes de subsides en lien avec la techno prévention.

QUALIFICATIONS REQUISES	EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES
Universitaire Formation en techno prévention ou expérience antérieure dans le secteur de la prévention situationnelle, de l'urbanisme et/ou de la techno prévention	Expérience antérieure dans la gestion de projets de prévention souhaitée

COMPÉTENCES TECHNIQUES ET PERSONNELLES

- Bonne connaissance passive de l'autre langue
- Connaissance des relais institutionnels et des ressources sociales
- Connaissances techniques et urbanistiques
- Capacité à développer et gérer des projets
- Capacité à travailler en autonomie et à coordonner les activités avec d'autres projets
- Prise d'initiative et facultés d'adaptation (flexibilité)
- Gestion des priorités
- Sens des responsabilités
- De bonnes aptitudes en matière de communication

RECRUTEMENT

Très peu de turnover dans cette fonction.
Il est particulièrement difficile de recruter des titulaires de la formation de conseiller en techno prévention agréée par le SPF intérieur.

C. MÉTIERS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA JEUNESSE

ÉDUCATEUR DE RUE	
CADRE LÉGAL	
Certains services définissent un cadre de travail qui se base sur la charte du travail de rue.	
MISSION	
Créée, par un travail social de rue, des espaces de disponibilité et d'accessibilité permettant l'expression des demandes des personnes en rupture présentes en rue et favorise, par son travail en réseau, la resocialisation et l'autonomisation des personnes.	
TÂCHES QUOTIDIENNES	
<ul style="list-style-type: none"> - Circule dans les quartiers, établit les contacts avec la population (principalement des jeunes). - Est à l'écoute de tout un chacun, ce qui crée et renforce des liens sociaux. - Répond à différentes demandes de la population et informe ces derniers. Par ce contact permanent, il sonde les tensions dans les quartiers et en réfère à l'autorité de service. - Apporte un encadrement éducatif et pédagogique auprès des jeunes notamment par le sport, un des moyens utilisés comme support de création des liens, de découverte de l'autre, de respect des règles et des valeurs. - Mène des actions de renforcement de la participation à la citoyenneté grâce au rôle de référent, il lutte contre les incivilités, développe des projets et activités durant l'année avec les jeunes. - Établit le cas échéant les relais avec les parents, voire d'autres intervenants du milieu de vie des jeunes. - Établit également le cas échéant des relais avec des équipes spécialisées pour des problématiques rencontrées par les jeunes 	
QUALIFICATIONS REQUISES	EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES
Éducateur A2 ou Bachelier	Animation (dans cadre professionnel ou non) Travail d'accompagnement d'un public difficile
COMPÉTENCES TECHNIQUES ET PERSONNELLES	
<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance de la méthodologie du travail social de rue - Connaissance des relais institutionnels et des ressources sociales - Capacité à travailler aussi bien en équipe que de manière autonome - Capacité à structurer son travail et son temps - Capacité à responsabiliser le public - Écoute et sociabilité - Ouverture, tolérance, capacité d'adaptation - Esprit d'initiative, souplesse et flexibilité 	
RECRUTEMENT	
Difficultés de recruter du personnel déjà formé qui possède des compétences particulières qui se développent en général sur le terrain.	

ANIMATEUR CENTRE DE JEUNES	
CADRE LÉGAL	
MISSION	
L'animateur de centre de jeunes, en tant que moteur du fonctionnement quotidien du projet du centre, favorise le développement d'une citoyenneté active auprès des jeunes fréquentant le centre par la mise en place d'actions/activités éducatives, créatives, culturelles et sportives (action collective).	
TÂCHES QUOTIDIENNES	
<p><u>Il participe à l'analyse de la situation et veille à l'intégration communautaire des projets</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Il participe à l'analyse des besoins du quartier et des attentes des acteurs locaux. - Il participe à la mise en place de projets collectifs ou communautaires qui préviennent l'émergence de problèmes sociaux. - Il s'insère dans un processus de recherche de nouveaux partenaires. - Il favorise le contact avec le plus grand nombre de jeunes afin de toucher son groupe cible. - Il travaille au sein d'une équipe et participe à l'évolution de son projet pédagogique. <p><u>Il met en place des projets d'animation favorisant l'autonomisation et la socialisation, à l'intention de son public cible</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Il explique clairement au jeune sa mission, afin d'instaurer un cadre de confiance. - Il prépare et réalise des animations qui émanent des demandes des jeunes. - Il favorise la participation des jeunes dans des dispositifs de consultation et de concertation locale. - Il organise et gère l'aspect matériel des projets (planification, rédaction, réservation, affectation des locaux et des équipements). - Il propose des activités d'informations préventives et éducatives au jeune et/ou à ses parents. <p><u>Il veille à détecter les situations individuelles problématiques</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Il oriente le jeune concerné vers les services spécialisés les plus adaptés à sa problématique, avant que la demande ne devienne grave ou irrémédiable. - Il stimule et motive le jeune dans sa recherche de solution et la mise en place d'un projet de vie. 	
QUALIFICATIONS REQUISES	EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES
Éducateur A 2 ou Bachelier	Animation
COMPÉTENCES TECHNIQUES ET PERSONNELLES	
<ul style="list-style-type: none"> - Aptitudes à travailler en équipe - Capacité à mettre en place des projets d'animation et de responsabilisation des jeunes. - Capacité à structurer son travail 	
RECRUTEMENT	
<p>Pas de difficulté</p> <p>Peu de turnover</p>	

D. MÉTIERS PARTICULIERS

ANIMATEUR HYGIÈNE DE VIE	
CADRE LÉGAL	
MISSION	
Lutter contre le décrochage scolaire par une meilleure condition physique des élèves. Prévenir le racket et la délinquance juvénile Lutter contre l'exclusion sociale.	
TÂCHES QUOTIDIENNES	
– Organise des ateliers cuisine auxquels participent les élèves en grande précarité économique, des animations à la consommation , à la diététique et au budget sont organisées au sein de l'école afin de fournir aux jeunes des outils de réduction de leur précarité tout en répondant à un problème immédiat à savoir la sous-alimentation, les conditions néfastes à la scolarisation et les risques qui en découlent de délinquance.	
QUALIFICATIONS REQUISES	EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES
Bachelier	Animation, travail social Expérience dans l'alimentation durable, la santé, la consommation
COMPÉTENCES TECHNIQUES ET PERSONNELLES	
– Sens de l'écoute et de la communication – Motivation	
RECRUTEMENT	

ANIMATEUR PERSONNES ÂGÉES	
CADRE LÉGAL	
MISSION	
<ul style="list-style-type: none"> - Sortir les personnes âgées d'une situation d'isolement à laquelle elles sont confrontées, par des visites à domicile, par des contacts téléphoniques et par l'organisation des sorties à caractère socioculturel. - Développer des comportements préventifs avec ce public face aux risques de vols les concernant le plus afin de réduire le sentiment d'insécurité. 	
TÂCHES QUOTIDIENNES	
<ul style="list-style-type: none"> - propose aux personnes de plus de 65 ans en situation d'isolement complet se trouvant sur le territoire communal des visites régulières à domicile (au moins une fois par mois), des contacts téléphoniques ainsi que des sorties à caractère socioculturel afin qu'elles retrouvent un lien social. - apporte un soutien, donne des conseils tant de santé, de sécurité que de prévention des différents risques de vol. - établit, le cas échéant, des relais lorsque la situation sociale de la personne l'exige. - accompagne la personne âgée qui doit se rendre dans le milieu médical. 	
QUALIFICATIONS REQUISES	EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES
CESS	Travail social Expérience avec personnes âgées un atout
COMPÉTENCES TECHNIQUES ET PERSONNELLES	
<ul style="list-style-type: none"> - Motivation - Humilité - Empathie - Capacité d'écoute et de communication - Patience 	
RECRUTEMENT	
Pas de turnover	

CONCLUSIONS : LES BESOINS EN FORMATION DES PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE LA VILLE

En termes de formation, la situation des différents métiers est relativement variable. Les différences existent déjà au niveau des formations initiales requises pour l'exercice de ces métiers : l'exercice de la fonction de médiateurs nécessite ainsi d'avoir suivi des études supérieures (niveau bachelier ou universitaire), pour les métiers liés à l'accompagnement de la jeunesse, un niveau d'études secondaires voire supérieures est requis. Pour les métiers de la sécurité de proximité, aucune qualification n'est requise. En effet, au-delà des enjeux de cohésion sociale, la création desdits Nouveaux Métiers de la Ville a également été présidée par la volonté d'offrir de réelles opportunités d'emploi pour les Bruxellois peu qualifiés.

Pour ce qui concerne les besoins de formation, vous trouverez dans le tableau qui suit les besoins tels qu'ils ont été exprimés par les responsables des différents services. Là aussi, les différences subsistent entre les différents métiers. Tandis que les médiateurs et les personnels de l'accompagnement de la jeunesse expriment des besoins plus spécifiques, plus techniques, les gardiens de la paix et gardiens de parcs sont plus en besoin de formations générales tournant autour de la communication, de la gestion de conflits ou de la gestion du stress.

En effet, parmi ces derniers, beaucoup n'ont reçu que très peu d'heures de formation (voire aucune) et ce en raison du manque de clarté quant aux dispositions relatives aux obligations de formation des gardiens de la paix. La plupart des communes ont ainsi préféré postposer la formation de leurs équipes. Aussi, les professionnels de terrain expriment logiquement le besoin d'être formés afin d'être apte à réagir efficacement dans le plus de situations professionnelles possibles.

Par ailleurs, les médiateurs et les personnels de l'accompagnement de la jeunesse ont souvent l'opportunité de pouvoir suivre des supervisions, soit individuelles soit collectives ce qui leur permet ainsi de manière régulière de remettre en question leur pratiques professionnelles et de les faire progresser.

À l'inverse, cette possibilité est plus rare pour les gardiens de la paix/gardiens de parcs.

En effet, les gardiens de la paix expriment le besoin, suite à une première formation en communication/gestion de conflit de « mettre à jour », de rafraîchir leurs connaissances, leurs outils, mais aussi d'échanger avec leurs pairs sur leurs pratiques professionnelles et ainsi de développer leur capacité à agir de manière efficace en situation professionnelle.

L'efficacité de ce type de dispositif a souvent été corroborée par les responsables des gardiens de la paix (bien que les budgets communaux ne permettent pas toujours aux équipes d'en bénéficier), le manque de formation de leurs personnels ayant pour conséquence qu'ils ne peuvent pas toujours remplir les missions qui leur sont dévolues.

Enfin, la formation continuée des gardiens de la paix a un fort impact au niveau de l'emploi. Diverses études l'ont démontré et les retours des responsables de services le confirment, le manque de formation des personnels services de prévention entraînent un fort turnover.

Ces publics déjà fragilisés au départ, ont alors du mal à pérenniser leur contrat de travail (de leur propre chef ou, plus souvent du chef de l'employeur) et se retrouvent ainsi en situation d'échec. Ils doivent dès lors rentamer un parcours d'insertion socioprofessionnelle.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES BESOINS EN FORMATION	
A. MÉTIERS DE LA MÉDIATION	
MÉDIATEUR SOCIAL	
<ul style="list-style-type: none"> - Pratique de la médiation - Gestion des conflits, communication non-violente - Assertivité - Gestion et évaluation de projets 	
MÉDIATEUR LOCAL	
<ul style="list-style-type: none"> - Pratique de médiation - Médiation interculturelle - Conflits familiaux - Justice, séparation, divorce - Adolescents à hauts risques 	
MÉDIATEUR SCOLAIRE	
<ul style="list-style-type: none"> - Pratique de médiation - Gestion de conflits - Travail social et santé mentale - Communication non-violente - Communication assertive - Les adolescents à hauts risques 	
TUTEUR	
<ul style="list-style-type: none"> - Gestion des conflits - Médiation interculturelle - Gestion du stress 	
MÉDIATION RÉPARATRICE SAC	
<ul style="list-style-type: none"> - Programme de formation se construit sur base d'entretiens d'accueil et d'évaluation annuelle 	

B. MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ DE PROXIMITÉ

GARDIEN DE LA PAIX

Le cadre de la formation des gardiens de la paix est fixé dans la loi.

Une formation doit être donnée par un organisme reconnu par le ministre de l'Intérieur.

Pas encore fait.

Besoins identifiés et parfois formations mises en place :

- Gestion du stress – Techniques de bien-être
- Gestion des conflits
- Communication non-verbale
- Secourisme
- Habilitation surveillant habilité
- Formation à la rédaction de rapports (mots-clés,...).
- Sensibilisation aux techniques de techno-prévention (vols à la tire, cambriolage,...)
- Approche de publics spécifiques (toxicomanes, sans abris,...)
- Mise à niveau utilisation logiciels informatiques de base

GARDIEN DE PARC

- Gestion de conflits
- Intervention en milieu urbain auprès d'un public en difficulté (conflits, personnes sous emprise...)
- Distinction du cadre professionnel du cadre personnel
- Observation de terrain
- Mise à niveau utilisation logiciels informatiques de base

CONSEILLER EN TECHNO PRÉVENTION

La personne engagée participe à la formation des conseillers en techno prévention dispensée par les écoles de Police, cette formation constitue un pré-requis à l'utilisation du titre de conseiller en techno prévention. Après cette formation initiale, des recyclages sont organisés.

Les besoins en formation identifiés :

- Prévention des violences (verbales et physiques)
- Comment formuler et faire passer des messages de prévention adaptés au public cible
- Comment diffuser des messages de prévention sans heurter ou effrayer la population
- Le suivi de l'évolution des techniques de prévention et du matériel de sécurisation

C. MÉTIERS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA JEUNESSE

ÉDUCATEUR DE RUE

- Secret professionnel
- Réduction des risques (assuétudes)
- Connaissance du secteur de l'aide à la jeunesse
- Information sur les différents publics cible (sans abris, sans papiers).

ANIMATEUR CENTRE DE JEUNES

- Psychologie de l'adolescent, sa famille, son groupe de pairs,...
- Connaissance du secteur de l'aide à la jeunesse
- Gestion de projet et gestion d'animations
- Assertivité - Communication interpersonnelle
- Devoir de discrétion / secret professionnel
- Utilisation des outils informatiques de base

D. MÉTIERS PARTICULIERS

ANIMATEUR HYGIÈNE DE VIE

- Gestion des conflits
- Médiation interculturelle
- Gestion du stress
- Alimentation et santé durables

ANIMATEUR PERSONNES ÂGÉES

- Gestion des tendances suicidaires
- Gestion des émotions face aux décès