

Mandat d'intervenant-e CIE ASE

Pour la rentrée scolaire 2026-2027, l'OrTra Neuchâtel santé-social recherche un-e intervenant-e CIE ASE pour compléter son équipe.

Vous intervenez dans le cadre des cours interentreprises et contribuez ainsi à la formation pratique des apprenti-e-s en lien avec les objectifs du plan de formation des ASE.

CIE concerné :

- Nom du CIE : **Etablissement d'une relation - Facteurs de risque**
- Degré de formation : 2^{ème} année de formation
- Orientation : ce CIE fait partie des CIE généraux – identique pour toutes les orientations (Généraliste, Handicap, Personne âgée, Enfance).
- Nombre de jours : 2 jours par classe (Environ 20 jours)

Des informations complètes en lien avec le contenu du CIE peuvent être obtenues en consultant le plan de formation ci-après.

Vos responsabilités :

- Préparer et animer le CIE selon les objectifs et contenus du plan de formation
- Encadrer et accompagner les apprenti-e-s dans leur processus d'apprentissage
- Effectuer les tâches administratives relatives au mandat (évaluations des apprentis, gestion du matériel)

Profil recherché :

- Formation de base ou supérieure dans le domaine du social.
- Une expérience de trois ans au minimum est requise.
- Être en emploi, à temps partiel (minimum 50 %), dans le domaine que vous enseignez.
- Pouvoir justifier d'une expérience en lien avec le contenu du CIE.
- La détention d'un titre pédagogique constitue un atout (certificat FSEA ou du BFFA).
- Si besoin, le mandat peut être divisé entre plusieurs personnes en fonction du nombre de jours de cours.

Merci d'adresser votre dossier de candidature complet (CV, lettre de motivation, certificats/diplômes) à l'adresse ortra@ne.ch (seules les candidatures complètes et correspondant au profil seront traitées).

Délai de postulation : 1^{er} juillet 2026

Pour toute question :

Jeremy De Luigi

Responsable formations domaine santé

032 886 69 54

| | | |
|--|--|---|
| a2, a3 | Etablissement d'une relation – facteurs de risque | 1 jour |
| 2 ^{ème} année d'apprentissage | <p>Domaine de compétence opérationnelle a : mise en œuvre de compétences transversales > Compétence opérationnelle a3: établir des relations de manière professionnelle</p> | 16 heures |
| <p>Description de la compétence opérationnelle (a2) L'assistant/e socio-éducatif/-ve réfléchit régulièrement à ses méthodes et à son attitude de travail. Il/elle discute de ses actions avec des collègues dans des conversations informelles et par les canaux prévus à cet effet. Il/elle demande un avis et en déduit des mesures pour sa propre action. Il/elle agit conformément aux directives et aux principes directeurs de l'établissement, et selon les principes éthiques du métier. Le fait que l'assistant/e socio-éducatif/-ve ait une approche critique concernant les sources d'informations fait partie de l'analyse. L'assistant/e socio-éducatif/-ve auto-évalue sa propre efficacité, découvre et corrige ses propres erreurs. Il/elle utilise son savoir de manière flexible et le transfère sur différentes situations. Il/elle travaille et analyse son action et les situations de manière sensible par rapport à l'interculturalité, à la sensibilisation au genre et à la relation entre les générations.</p> <p>Description de la compétence opérationnelle (a3) L'assistant/e socio-éducatif/-ve organise le quotidien professionnel sur la base de relations professionnelles avec les personnes accompagnées. Son action professionnelle suppose un établissement conscient de relations. Cela implique de développer, de maintenir, de faire évoluer et, si nécessaire, de rompre des relations.</p> <p>L'assistant/e socio-éducatif/-ve veille dans son établissement de relations à un degré cohérent de proximité et de distance par rapport à chaque personne. Dans l'organisation de sa relation professionnelle, l'assistant/e socio-éducatif/-ve se base sur la personnalité de la personne accompagnée, sur ses besoins, sur son parcours biographique et sur son cadre de vie.</p> <p>Il/elle tient compte à tout moment du fait que la relation professionnelle avec des personnes ayant besoin d'assistance est également déterminée par l'inégalité. Il/elle identifie des sujets qui en découlent, comme le pouvoir et la dépendance dans la relation d'accompagnement, il/elle les thématise et les traite de manière appropriée.</p> <p>L'assistant/e socio-éducatif/-ve analyse régulièrement l'organisation professionnelle de ses relations par rapport à la qualité et à la cohérence. Il confronte son mode relationnel à ses propres valeurs et aux normes qui influencent la relation professionnelle.</p> | | |
| <p>Objectifs évaluateurs entreprise</p> <p>a2.1 ... analyse les situations professionnelles et ses propres actions professionnelles selon des aspects déontologiques. (C4)</p> <p>a2.2 ... analyse le retour d'informations et agit en conséquence. (C4)</p> <p>a2.3... donne des retours d'informations selon les règles institutionnelles. (C3)</p> <p>a2.4 ... intègre les prescriptions et les principes directeurs de l'établissement dans sa réflexion. (C4)</p> <p>a2.5 ... évalue son besoin de développement et d'échange, et profite des opportunités de perfectionnement ou de discussion. (C4)</p> | <p>Objectifs évaluateurs EP</p> <p>a2.1.1 ... illustre, à l'aide d'exemples, les méthodes de réflexion éthique professionnelle dans la vie professionnelle de tous les jours. (C2)</p> <p>a2.1.2 ... montre, à l'aide d'exemples, comment utiliser les méthodes d'auto-évaluation et d'évaluation par un tiers. (C3)</p> <p>a2.2.1 ... illustre, à l'aide d'exemples, les règles du feedback et les utilise dans des simulations. (C3)</p> <p>a2.5.1 ... reflète ses propres valeurs, se penche sur les valeurs sociales et établit une corrélation avec ses propres valeurs. (C4)</p> <p>a2.5.2 ... explique différentes structures et phases familiales, exemples à l'appui. (C2)</p> | <p>Objectifs évaluateurs CIE</p> <p>a2.1.1.1 ... justifie ses propres actions professionnelles selon des aspects déontologiques et développe des approches alternatives. (C5)</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>a2.6 ... défend ses opinions personnelles de manière appropriée et explique comment il/elle soutient certaines décisions. (C3)</p> | <p>a2.6.1 ... se penche sur sa propre identité culturelle et décrit son impact sur sa perception individuelle et ses propres actes à l'aide d'exemples. (C4) a2.6.2 ... analyse sa biographie par rapport au genre. (C4)</p> | <p>a3.1.1.1 ... analyse l'établissement de sa relation professionnelle en termes de cohérence et de réussite. (C5) a3.2.1.1 ... analyse sa propre relation professionnelle avec la personne accompagnée par rapport à la notion de proximité et distance. (C4) a3.5.1.1 ... analyse sa relation professionnelle envers les personnes accompagnées par rapport aux différences d'âge, de développement et de culture. (C4) a3.5.2.1 ... analyse l'influence de sa propre personnalité et de sa biographie ainsi que de ses propres valeurs et normes sur les relations professionnelles. (C4) a3.6.1.1 ... analyse les inégalités dans les relations professionnelles, les différences de pouvoir et la dépendance dans sa propre situation de travail et la façon d'y faire face. (C5) a3.7.1.1 ... utilise des méthodes axées sur les ressources et des moyens auxiliaires pour réfléchir à la relation professionnelle. (C3)</p> |
| <p>a3.1 ... fait la distinction entre les relations professionnelles et les relations privées. (C3) a3.2 ... établit de façon appropriée une relation professionnelle de proximité et de distance. (C4) a3.3 ... planifie et organise soigneusement la construction ou l'arrêt de la relation, et ce en se basant sur les besoins de la personne accompagnée. (C3) a3.4 ... construit une relation professionnelle avec chaque personne accompagnée, et est en mesure de maintenir, de développer et de mettre un terme à cette relation professionnelle. (C3) a3.5 ... se comporte de manière respectueuse, empathique et congruente dans ses relations professionnelles. (C3) a3.6 ... façonne la relation professionnelle en tenant compte des problématiques liées aux questions de pouvoir et de dépendance dans la relation de soins. (C3) a3.7 ... est conscient de l'impact de son propre état d'esprit sur la relation professionnelle et gère cela de manière bénéfique pour toutes les personnes concernées. (C4)</p> | <p>a3.1.1 ... désigne les différences entre les relations professionnelles et les relations privées. (C2) a3.2.1 ... explique la notion de proximité et de distance dans une relation professionnelle, exemples à l'appui. (C2) a3.3.1 ... explique les caractéristiques et la signification de l'établissement de relations dans une profession sociale, exemples à l'appui. (C2) a3.4.1 ... décrit le processus de l'établissement, du maintien et de l'arrêt d'une relation professionnelle, exemples à l'appui. (C2) a3.5.1 ... décrit les attitudes fondamentales dans l'établissement de relations professionnelles et les applique, exemples à l'appui. (C3) a3.5.2 ... décrit les caractéristiques d'une posture centrée sur la personne à l'aide d'exemples. (C2) a3.6.1 ... montre, sur la base d'exemples, la conception et la gestion du pouvoir et de la dépendance par rapport à son rôle professionnel. (C3) a3.6.2 ... décrit les formes d'agression et d'abus de pouvoir et présente des options comportementales professionnelles, exemples à l'appui. (C3)</p> | <p>a3.1.1.1 ... analyse l'établissement de sa relation professionnelle en termes de cohérence et de réussite. (C5) a3.2.1.1 ... analyse sa propre relation professionnelle avec la personne accompagnée par rapport à la notion de proximité et distance. (C4) a3.5.1.1 ... analyse sa relation professionnelle envers les personnes accompagnées par rapport aux différences d'âge, de développement et de culture. (C4) a3.5.2.1 ... analyse l'influence de sa propre personnalité et de sa biographie ainsi que de ses propres valeurs et normes sur les relations professionnelles. (C4) a3.6.1.1 ... analyse les inégalités dans les relations professionnelles, les différences de pouvoir et la dépendance dans sa propre situation de travail et la façon d'y faire face. (C5) a3.7.1.1 ... utilise des méthodes axées sur les ressources et des moyens auxiliaires pour réfléchir à la relation professionnelle. (C3)</p> |
| <p>Contenus d'apprentissage C1E</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réflexion sur ses propres actions dans les situations professionnelles • Mise en œuvre de différents modèles de réflexion • Inclusion de l'intervision et du colloque d'équipe en tant qu'instrument de réflexion potentiel • Développement des propres possibilités d'action et d'évaluation • Sensibilisation aux perspectives multiples et aux limites personnelles • Réflexion sur les retours d'information et les feed-back • Réflexion sur et sensibilisation aux thèmes suivants : situations de dépendance, douces violences dans les situations de prise en charge, violence physique (ou maltraitance) et agressions en général, violences et abus sexuels • Utilisations de la communication non violente et de l'approche centrée sur la personne, en vue d'une prévention ciblée | | |

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Différences de pouvoir au sein de l'équipe (accent mis la personne apprenante et son rôle dans l'équipe) • Rôle et mandat de l'ASE dans l'établissement des relations, en ce qui concerne les différences de pouvoir et la dépendance |
| <p>Tâche préparatoire</p> <p><u>Variante 1</u></p> <p>Décrivez une situation pratique exigeante de ces dernières semaines et réfléchissez aux points que vous souhaitez aborder.</p> <p>La description comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulations objectives et sans jugements de valeur • Facteurs pertinents • Personnes impliquées • Rôle personnel • Action personnelle • Sentiments personnels dans la situation pratique <p>Hypothèse sur l'état d'esprit de la (des) personne(s) impliquée(s)</p> <p><u>Variante 2</u></p> <p>À l'aide de mots clés, décrivez une relation du quotidien professionnel que vous avez pu établir de manière appropriée. Veuillez répondre ensuite à une des questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles ont été les raisons de succès de la relation ? • Quels éléments ou facteurs ont eu une influence utile ? • Quelles sont les connaissances spécialisées que j'ai pu mettre à profit ? • Quelles auraient été mes autres possibilités d'action (alternatives) ? • Dans quelles idées est-ce que je me sens conforté/e ? <p>Qu'est-ce que je retiens concrètement pour une situation similaire ?</p> <p>Le CIE est terminé <input type="checkbox"/> Les contenus du programme de formation des CIE seront à nouveau approfondis en 2e ou 3e année d'apprentissage. <input checked="" type="checkbox"/></p> |