

Intitulé de la certification		
Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle, mentionner les activités		
<p>Sont visés aussi bien les cadres religieux (en particulier les aumôniers), que toute personne (réfèrent laïcité dans l'administration ou en entreprise) dont les fonctions l'amènent à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournir un premier degré d'information et/ou de conseil sur les questions afférentes à la laïcité et à la place du religieux dans l'espace public ou privé,</li> <li>- Prévenir et gérer des conflits liés au fait religieux dans une organisation</li> <li>- Créer ou favoriser le dialogue sur les thématiques du fait religieux.</li> </ul>		
Référentiels		
Référentiels de compétences	Référentiel de certification	
	Modalités	Critères
<p>Analyser les spécificités des différents contextes professionnels afin de consolider son intervention et les réponses formulées en s'appuyant sur les principes juridiques et notamment le principe de laïcité.</p> <p>Informers sur le système institutionnel républicain, en s'appuyant sur le cadre juridique existant pour régler une incertitude sur la place du religieux au regard d'une situation donnée.</p> <p>Sensibiliser sur la place des religions dans les organisations, publiques et privées, en s'appuyant sur la connaissance de l'histoire des religions pour permettre l'entrée en dialogue de différents acteurs, religieux ou non.</p>	<p><b>Ecrit ou production écrite</b></p> <p>Le dossier est structuré sur la base d'une situation rencontrée ou d'un projet du candidat. Il permet d'apprécier la mobilisation des compétences du candidat.</p>	<p>Le candidat mobilise et référence les ressources essentielles et fiables pour l'application du principe de laïcité et leur déclinaison selon le contexte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les sources juridiques et les ressources documentaires (numériques ou non) sont triées, exploitées de manière cohérente et corrélées à la problématique</li> <li>• Les institutions concernées et les personnes ressources en interne et en externe à la structure sont identifiées et présentées en lien avec l'intervention</li> <li>• La méthode de travail utilisée est présentée et explicitée</li> </ul> <p>Le candidat diffuse une information fiable :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le candidat clarifie la situation en se référant à la législation et à la réglementation en vigueur,</li> <li>• Les informations sont en adéquation avec les contextes (social, économique, historique, culturel, idéologique),</li> <li>• Il présente clairement les éléments qu'il communique en tenant compte des personnes en situation de handicap</li> </ul> <p>Le candidat présente une ou plusieurs actions de sensibilisation conduites ou à conduire</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les différentes dimensions du phénomène religieux (théoriques, pratiques, rituelles...) sont explicitées</li> </ul>

<p>Produire des éléments de conseil à la demande d'un employeur et/ou d'un public suite à un questionnaire sur le lien entre religion et organisation afin de résoudre une situation donnée en tenant compte du cadre juridique du contexte d'exercice.</p> <p>Prévenir les conflits en adaptant le fonctionnement d'une organisation, et les comportements en son sein, en se basant sur des bonnes pratiques et les règles encadrant le libre exercice des cultes pour permettre la coexistence des différentes convictions.</p> <p>Gérer les conflits en adoptant une posture de médiateur pour concilier l'expression religieuse et le bon fonctionnement d'une organisation publique ou privée.</p>	<p><b>Oral</b></p> <p>L'entretien avec le candidat d'une durée de 30 mn environ, s'articule autour de deux temps, une présentation par le candidat et un échange avec le jury</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le contexte interculturel / interreligieux des parties prenantes est présenté et pris en compte</li> <li>• La proposition d'action est adaptée à la situation rencontrée ou décrite et à la structure concernée</li> </ul> <p>Le candidat formalise des recommandations adaptées à ses interlocuteurs et notamment les personnes en situation de handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les parties prenantes sont identifiées selon leur niveau de responsabilité</li> <li>• La demande est reformulée : Le contexte, le problème et la situation sont décrits</li> <li>• Les recommandations sont conformes à la législation et à la réglementation en vigueur</li> </ul> <p>Le candidat propose des actions permettant de prévenir les conflits au sein de sa structure</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les conflits potentiels propres à la structure sont identifiés</li> <li>• Les bonnes pratiques, internes et externes, à la structure sont explicitées</li> <li>• Les parties prenantes concernées sont identifiées et le candidat a recueilli leur adhésion</li> <li>• Le candidat émet des préconisations adaptées au fonctionnement de la structure.</li> </ul> <p>Le candidat accompagne les parties vers la résolution à l'amiable du conflit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'origine du conflit est clarifiée ainsi que ses parties prenantes</li> <li>• Le candidat rappelle les conditions légales d'exercice de la liberté de conscience et de culte appropriées à la structure</li> <li>• Les recommandations du candidat invitent les parties prenantes à s'engager dans une démarche de résolution à l'amiable du conflit</li> </ul>
--	---	--