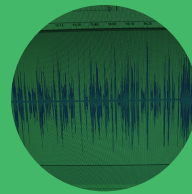
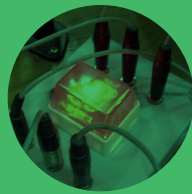


# Radios associatives et communautaires en Europe

## Référentiel-Métier



Ce document a été élaboré avec le soutien de l'Union Européenne dans le cadre d'une action de partenariat Leonardo 2011-2013.

### Coordination de l'action et de la rédaction:

- *Syndicat National des Radios Libres (France)*

### Partenaires de l'action et de la rédaction:

- *CRAOL Community Radio Forum of Ireland (Irlande)*
- *Asociatia Nationala a Posturilor Locale de Radio (Roumanie)*
  - *NRO Närradions Riksorganisation (Suède)*
  - *Commedia Sheffield (Royaume-Uni)*



Education and Culture

### Leonardo da Vinci



Programme d'éducation et de formation tout au long de la vie



Lifelong Learning Programme



Programul Învățare pe toată durata vieții



Programmet för livslångt lärande



Clár Foghlaim ar feadh an tSaoil

## Avertissement

Le document qui vous est soumis ici a été élaboré grâce la collaboration d'organisations de cinq pays et à l'implication de près d'une centaine d'animateurs, journalistes, techniciens, dirigeants, de radios associatives ou communautaires. Grâce au financement européen Leonardo, ils ont pu se rencontrer en Irlande, Suède, Roumanie, Royaume-Uni ou France pour échanger sur la réalité de leurs pratiques. C'est à partir de la confrontation de ces pratiques que des dénominateurs communs ont été retenus pour aboutir à des fiches de synthèse décrivant le concret des activités professionnelles.

Les mots ne sont pas toujours les mêmes ou les traductions exactes totalement aisées pour désigner une activité, une compétence, une institution, une réglementation, une valeur, un statut, une action, une finalité...Mais ce qui compte c'est d'arriver à se comprendre et de trouver des formes d'expression qui permettent d'avancer en «européen».

Le document issu de 18 mois de coopération et de 8 rencontres se donne pour objectif de construire un référentiel-métier spécifique aux radios associatives. Dans certains pays il existe des référentiels ou des documents nationaux résultant de dialogues entre des partenaires sociaux. Notre état d'esprit est tourné vers une harmonisation européenne que nous ne concevons que par le haut. Notre initiative rejoint la volonté européenne de faciliter l'harmonisation des métiers et des qualifications. Pour nous il s'agit de contribuer à la reconnaissance des professionnels des radios communautaires, de pouvoir avancer vers des formations et des certifications appropriées, conscients que la reconnaissance du professionnalisme des personnes soutient aussi la reconnaissance de nos structures, radios du secteur de l'économie sociale. C'est donc un chantier à long terme qui s'est ouvert. Un nouveau partenariat, sur 12 pays cette fois, va poursuivre ce chantier. Ce document sera amélioré et complété d'autres outils. Si vous voulez contribuer à ce travail, c'est possible. Vos contributions, remarques ou critiques seront toujours les bienvenues.

**Eric Lucas**  
**Coordinateur pédagogique de l'action Leonardo REQ**  
**Délégué National à l'Éducation et la Coopération SNRL**  
**Président de Fréquence-Sillé**



Pour des contributions : [cooperation-europe@snrl.fr](mailto:cooperation-europe@snrl.fr)



Les radios associatives sont, dans plusieurs pays d'Europe, un exemple d'engagement en faveur des Droits de l'Homme et de la liberté d'expression – une valeur chère à l'Union Européenne – et en faveur de la Diversité Culturelle, une valeur chère au Conseil de l'Europe. Pionnières sur ces valeurs, ces médias sont un exemple pour le renouvellement des contenus de la radio publique, et un exemple de créativité pour les radios commerciales. C'est une référence unique en matière de communication de proximité. Aucun réseau social ne peut les remplacer. Après trente ans d'existence, il est temps de reconnaître, au plan européen, les compétences de leurs équipes et de leurs dirigeants.

Eric Lucas et son équipe ont mené, pendant près de deux ans, un travail d'identification et d'enquête unique en Europe, avec le soutien de l'Agence Europe Éducation Formation (A2EF) et l'évaluation de l'Office de la Radiodiffusion et des Communications Électroniques (ORCEL). C'est un jalon pour la reconnaissance des compétences acquises dans la radiodiffusion locale associative. Pour la première fois en Europe, plusieurs fédérations et plusieurs radios ont investi dans un travail participatif, trouvé des compétences, mené des enquêtes afin de construire les bases d'un « Référentiel Européen sur les métiers de la radiodiffusion locale ».

C'est une porte sur l'avenir : les acteurs de ce travail vont continuer et enrichir leur travail, l'élargir à d'autres pays d'Europe, afin de le présenter aux partenaires institutionnels et sociaux, aux organismes de formation et aux opérateurs des normes professionnelles. Le but final est d'encourager la mobilité des personnels dans les pays d'Europe, mieux former les équipes volontaires dans un esprit de collaboration transnationale, et mieux armer les jeunes européens pour découvrir la passion de la radio et en faire leur métier au service des valeurs européennes.

**Emmanuel Bouterin**  
Président du SNRL  
France



Den svenska närradiörörelsen har en lång historia i ett europeiskt perspektiv, men har tyvärr inte haft så många kontakter med sina europeiska kolleger. Detta Leonardo-projekt har förändrat detta. Vi har fått möjlighet att få kontakter och bygga upp ett nätverk mellan radionstationer ute i Europa där vi kan dela erfarenhet och kompetens med varandra. Vi har upptäckt att vi är mer lika än vi trodde. Det ideella engagemanget med olika sociala föreningar som sänder finns i alla länder. Det betyder också att vi ofta har likartade problem och att vi kan tipsa och inspirera varandra i att hitta kloka lösningar. Tillsammans har vi också nu börjat bygga en utbildningsstruktur för våra olika efattningshavare på en radiostation. Detta hjälper oss också i Sverige att datera upp vårt eget utbildningsmaterial. Mycket av vad som nu kommit fram i detta Leonardo projekt kommer NRO att använda i sin egen utbildningsverksamhet.

Genom projektets resor har vi haft möjlighet att skicka olika deltagare från flera av våra lokala närradiostationer. Det betyder att vi har inspirerat dessa lokala radiostationer att i sin tur knyta nya kontakter och två stationer har gått in i två olika Grundvig projekt.

Under projektet gång har vi blivit allt mer medvetna om närradions betydelse för det lokala samhället, för att vanliga människor ska få chans och bli utbildad i att göra sin röst hörd i en tid när flera länder börjar ifrågasätta det fria ordet. Visserligen kan vem som helst via internet uttrycka sina åsikter, men det är en helt annan sak att via en radiostation få träning och utbildning i grundläggande sätt att nå ut till många samtidigt. Det är också viktigt att se den betydelse som närradion har som informationsspridare, när kommersiella medier inte har råd att täcka den lokala marknaden.

*Traduction en partie finale du document*

**Ragnar Smittberg**  
NRO  
Sweden



Our involvement with the Leonardo project has educated our staff and volunteers in understanding the diversity of Community Radio across Europe.

Our meetings with different groups gave us a sense of coherence, a sense of understanding of each other's Cultures and Countries. We worked in a structured, comprehensible and meaningful collaboration with each other, sharing views, experiences and knowledge about how our individual stations view education, we talked about the importance of recognizing community radio as a viable place for employment, we discussed our different roles and responsibilities within our stations, we outlined our policies and procedures around recruitment, financial procedures and our recruitment of staff and volunteers and what types of community groups, schools and organizations were involved with the stations. We spoke about the different Job Descriptions within the Stations.

We understand the importance of the type of work we do and how flexible we have to be in these roles, some stations have more staff than others, some stations only had one Manager some had a number of roles within the Station. For Staff and Volunteers travelling to different countries this has meant that they have brought back to the Station a sense of the bigger picture. Our experience and our relationship with the fantastic people that we have met over the past year has impacted on us and shown how important it is that Community Radio Stations are supported by their National Agencies as well as the various Broadcasting Authorities, we discovered that many Community Stations are strong because they receive Core Funding.

The participants in the project have shared life experiences and skills for the benefit of the project, these meetings have lead to participants establishing friendships which has increased their confidence along with a greater understanding of the Cities/Towns that they have visited by exploring these Cities/Towns and appreciating their Culture. Participants in this project have gained a greater understanding of Media and how Community Radio Stations operate within the confines of their License Agreements.

Our hopes for the future is that community radio is seen as a viable place for Employment and that Governments across Europe understand the importance and value that is gained by citizens and workers by their contribution to Society and the Community they serve. Community Radio is an important place for individuals to gain confidence and self esteem by their employment and access to education not just through courses organized for workers as part of their Continuous Professional Development but for their Volunteers who have the chance to avail of the travel opportunities offered by Lifelong Learning programs funded and supported by their National Agencies and the European Parliaments continued support of such projects.

**Albertine Denis**  
**CRAOL**  
**Ireland**



Pentru prima dată, în România, experiența internațională acumulată a putut fi transmisă mai departe beneficiarilor de drept, radiourile locale, care prin aplecarea lor asupra comunității îndeplinesc o datorie civică, atât prin informarea, cât și prin educarea publicului. Voluntarii participanți în cadrul proiectului au luat cunoștință de oportunitate creării unei cariere, iar trainerii au transmis informația dobândită pe mai departe.

Am conștientizat rolul pe care organizația noastră îl poate avea în viața membrilor săi (radiouri locale), prin accesul și diseminarea unui flux de informații utile, legate de legislația celorlalte țări participante, modul în care pot fi abordate organele abilitate, în ceea ce privește cadrul legislativ din domeniul în care activăm, modul de lucru cu alte organizații partenere, etc.

Ca urmare a implementării acestui proiect, în viitor, atât posturile de radio, membre ale asociației noastre, cât și organizațiile de training și educație, centrele de carieră vor putea orienta oamenii spre astfel de profesii.

*Traduction en partie finale du document*

**Cristian Jurji**  
**Président ANPLR**  
**Romania**





The Leonardo project has enabled people from Sheffield Live! to visit community media projects in different countries. They have met other people working in similar circumstances. They have experienced the songs and dances, shared the food and drink of four different cultures. They have welcomed people from Sweden, Ireland, France and Romania to their own home Sheffield.

These international experiences have had a big effect on those taking part in the trips with the words “I remember when I went to visit..” being uttered regularly.

The project has enabled us to be part of a community radio network that is working towards a common goal of recognising the important roles that employees and volunteers play within the movement. It has given us a voice that has been heard at a European strategic and lawmaking level to enhance the profile of the community radio movement in Europe. In essence the project has caught the spirit of the community radio movement one which breaks down barriers and promotes working in co-operation.

**Sangita Basudev**  
**Commedia Sheffield**  
**United Kingdom**



*Nota :*

*Les signataires, responsables dans les structures partenaires, ont aussi une expérience de terrain dans des radios : Radio Eskilstuna, West City Radio, Fréquence-Mistral, Dublin South FM, Sheffield Live.*



<b>PARTIE 1 Présentation .....</b>	<b>8</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>9</b>
❶ Qui sommes nous?.....	9
❷ Une idée, une évidence.....	12
❸ Une méthode .....	12
❹ Le soutien européen .....	16
❺ Un travail à poursuivre .....	17
<b>L'activité professionnelle du secteur .....</b>	<b>18</b>
❶ Dans chaque pays.....	18
❷ En Europe .....	19
❸ Dans le Monde.....	19
<b>Les objectifs du référentiel.....</b>	<b>21</b>
❶ Photographie du métier et clichés... ..	21
❷ Évolutions à prévoir dans le métier .....	22
❸ Les valeurs portées par le métier .....	22
❹ Spécificités par rapport à d'autres métiers proches .....	24
❺ Donner des points de repères.....	24
❻ Orienter les programmes de formation.....	24
❼ Harmonisation européenne des métiers .....	25
❽ Des dates-repères sur l'harmonisation professionnelle européenne : .....	25

<b>Caractéristiques du référentiel.....</b>	<b>28</b>
<b>①</b> Forme.....	28
<b>②</b> Polyvalence et passerelles .....	29
<b>③</b> Une exhaustivité relative .....	30
<b>④</b> Un outil d'assistance .....	30
<b>Typologie des compétences .....</b>	<b>31</b>
<b>①</b> Savoir théorique .....	31
<b>②</b> Savoir procédural .....	32
<b>③</b> Savoir faire .....	32
<b>④</b> Savoir être .....	33
<b>⑤</b> Savoir agir .....	34
<b>Tendances d'évolution du métier.....</b>	<b>35</b>
<b>Les conditions d'exercice du métier : radio associative .....</b>	<b>38</b>
<b>①</b> Structure administrative .....	38
<b>②</b> Réalités financières .....	38
<b>③</b> Cadre matériel.....	39
<b>④</b> Rôle social, fierté de la mission et droit.....	40
<b>⑤</b> Les diversités selon les contextes, pays.....	40
<b>PARTIE 2 Référentiel Métier.....</b>	<b>44</b>
<b>Direction, gestion, administration.....</b>	<b>45</b>
<b>Animation, information, réalisation de contenus radiophoniques, programmation.....</b>	<b>60</b>
<b>Technique.....</b>	<b>74</b>
<b>PARTIE 3 Bibliographie et ressources documentaires.....</b>	<b>85</b>
<b>PARTIE 4 Contributeurs au travail collectif.....</b>	<b>90</b>





Education and Culture

Leonardo da Vinci

**Radios associatives et communautaires en Europe**

Référentiel-Métier

Document Juin 2013





### 1 Qui sommes nous ?

Les radios associatives ou communautaires en Europe, la terminologie variant d'un pays à l'autre, sont nées dans des contextes et à des périodes variables selon les différents pays européens. Elles sont souvent issues du mouvement spontané de radios pirates qui entendaient ouvrir l'accès à la parole à des groupes qui ne pouvaient y accéder du fait de la volonté des États d'asseoir ou confirmer leur monopole sur ce moyen d'expression et de diffusion. Radios citoyennes, de territoires, de communautés, de communication sociale de proximité, d'éducation populaire, d'expressions alternatives, de valorisation de courants culturels, de développement local, d'information ou de divertissement... chacune a fait valoir la particularité de sa mission. Ce mouvement s'est amorcé dans les années 70 et s'est démultiplié à partir des années 80 avec l'évolution des législations et réglementations nationales. Dans certains pays plusieurs centaines de radios associatives existent, avec parfois un cadre légal ou des dispositifs particuliers les protégeant, dans d'autres ce sont quelques unités ou quelques dizaines de radios qui ont réussi à émerger entretenant avec les états des modes de relations pouvant aller du soutien, à l'adversité en passant par des degrés variables de tolérance.

Secteur particulier de la communication radiophonique, désigné par certains sous le vocable de «tiers secteur», la radio associative affirme des caractères très différents tant dans ses missions que ses modes de fonctionnement par rapport aux radios du service public d'État et par rapport aux radios commerciales.

Il représente dans la branche professionnelle de l'audiovisuel le secteur de l'économie sociale.

Lancées et animées par des militants, des bénévoles, les radios associatives se caractérisent par un modèle économique reposant sur la vocation à but non lucratif. Ceci ne veut pas dire pour autant que la professionnalisation passant par le développement de l'emploi et du salariat ne soit pas développée en leur sein. La pérennisation des missions et des services pour les territoires et les communautés, en complément ou en relais du bénévolat, passe certainement par la professionnalisation, pourvu que les radios en aient la volonté ou les moyens économiques. Sur ces deux dernières conditions la plus grande diversité est observée en Europe.

Néanmoins, on constate que dans près de 20 pays aujourd'hui, les radios ont pris l'initiative de se regrouper en syndicats professionnels ou fédérations. Cette structuration du secteur lui permet de pouvoir être mieux entendu par les États, les organismes de régulation, les institutions diverses, dont celles ayant en charge les questions sociales, dont les relations entre employeurs et salariés.

Les réalisateurs de ce document sont des groupements de radios qui pouvaient apporter avec légitimité, du fait de leurs 446 radios cumulées membres, le témoignage concret de leur réalité nationale. Cinq pays pour cette première étape, c'est une représentativité européenne relative mais déjà pertinente du fait des différences de situation entre ces cinq pays. Voici comment se présentent ces partenaires.

#### France : SNRL, Syndicat National des Radios Libres

C'est l'organisation professionnelle représentative des radios locales associatives au titre du Code du Travail. Ce sont 602 radios locales exploitant 1011 fréquences sur les 3512 attribuées au secteur privé. Le secteur non-marchand, ou secteur de l'économie sociale, de la radiodiffusion est donc un acteur majeur et stable de la radiodiffusion privée et un élément de régulation sans lequel l'espace hertzien serait, soit laissé en jachère en zone rurale, soit abandonné aux opérateurs mercantiles en zone urbaine. Les radios associatives emploient 2850 salariés, -dont 270 journalistes professionnels- 12.000 bénévoles passionnés. Elles ont deux millions d'auditeurs, un taux d'écoute de 19 % en zone rurale, un budget annuel cumulé de 62,1 M€ réintroduits exclusivement dans l'économie locale et dans la création d'emplois pérenne sur les territoires, dont 3,9 M € de publicité essentiellement locale (au bénéfice des acteurs économiques sur les territoires)

La voie tracée par le législateur en 1986 (Loi relative à la liberté de communication n° 86-1067 du 30 septembre 1986 dite «Loi Léotard») reprend au plan des moyens de communication audiovisuelle la politique initiée en 1959 par André Malraux : la puissance publique doit être garante d'une production et d'une diffusion culturelle diversifiée. Cela est possible grâce à l'existence et la pérennité d'opérateurs de radiodiffusion de l'économie sociale, missionnés au travers de cahiers des charges favorisant l'information de proximité et son pluralisme, la valorisation des initiatives culturelles territoriales et l'émergence et des jeunes talents, et visant à limiter les concentrations supranationales.

Il existe en France un système de financement particulier et cité en exemple partout dans le monde : le Fonds de Soutien à l'Expression Radiophonique, financé essentiellement par une taxe sur la publicité des télévisions et des radios commerciales. La commission de ce fonds est gérée par l'État et les représentants des radios.

#### Irlande : CRAOL, Community Radio Forum of Ireland

Craol, Forum des radios communautaires d'Irlande a été mis en place au début des années 1990 et est devenu un organisme constitué juridiquement en 2004. Le principal objectif a été de développer un réseau de stations de radios communautaires avec licence sans but lucratif et avec fonctionnement démocratique. Il s'agissait aussi de développer une offre en éducation, formation et soutien dans le réseau. Cela comprenait donc la formation et le renforcement des compétences du personnel, des bénévoles et des groupes communautaires et une partie de cette formation pouvait être officiellement accréditée. En outre, Craol vise à encourager les membres à lier les communautés qu'elles desservent, et à encourager les membres à développer des programmes et des activités fondées sur la Charte de la radio communautaire de l'AMARC pour l'Europe. Craol compte actuellement 23 licenciés et est opérationnel dans toutes les régions du pays.

#### Suède : NRO, Närradions Riksorganisation

NRO, association des radios communautaires en Suède, aide et soutient le développement des radios locales communautaires en Suède. L'un des moyens importants dans ce but est d'offrir une bonne formation et des séminaires dans différents endroits en Suède. NRO a créé leur propre matériel d'enseignement (livres, etc). En raison du développement rapide des médias, il est important d'être «à jour» et c'est pour cela qu'il est important d'avoir une bonne communication avec d'autres stations de radio communautaire en Europe. Beaucoup de radios communautaires en Suède diffusent dans des langues de populations immigrées et un domaine d'action dans lequel il peut être important d'avoir un bon échange avec d'autres pays en Europe.

#### Roumanie : Asociatia Nationala a Posturilor Locale de Radio

ANPLR est une organisation non gouvernementale, apolitique et indépendante, qui est destinée à soutenir et promouvoir les droits et les intérêts des stations de radios locales par rapport aux institutions, autorités de l'État, autorités de régulation en matière de radiodiffusion, ainsi que d'assurer le renforcement de la position et des fonctions que la radio peut jouer dans les communautés locales, avec prise en compte de l'identification des besoins. ANPRL assure une représentation afin de sauvegarder cette très importante catégorie de médias en Roumanie

#### Royaume-Uni : Commedia Sheffield

Commedia Sheffield est un organisme sans but lucratif qui assure des prestations en formation en compétences multimédia pour les personnes de communautés défavorisées depuis 1998. En 2006, elle a obtenu une licence de radio communautaire à temps plein pour un service de radiodiffusion à Sheffield. Les programmes de formation demeurent une partie intégrante du service fourni. La diffusion est en direct pendant 18 heures par jour avec continuité la nuit par un service propre de maintien de programmation. Il y a diffusion en 10 langues différentes et une programmation par et pour les gens de la communauté des lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres, les demandeurs d'asile et les réfugiés, les personnes handicapées. La musique diffusée reflète les communautés de Sheffield. Il y a promotion des groupes locaux, DJ, pièces de théâtre produites localement et aussi de la musique de toutes les parties du monde. L'association prend une part active dans la célébration des journées internationales sur les droits des femmes, contre le racisme, sur la défense des réfugiés. Depuis la base de Sharrow le travail est développé dans les zones environnantes qui sont parmi les plus pauvres au Royaume-Uni. L'association mène des cours de formation accrédités et non accrédités dans ses locaux et au sein des communautés de Sheffield. Au fil des années, des fonds du ministère des enfants, des écoles et des familles et de l'Institut national d'éducation des adultes et de formation continue ont pu être reçus. Il y a collaboration avec des organisations locales. Par exemple, avec un groupe de jeunes délinquants une action reposant sur l'utilisation de la radio et de la musique dans le cadre de leur formation de probation est menée. Un projet vise à travailler avec des gens qui ont été impliqués dans la violence au niveau local. Avec d'autres collectivités, un travail est mené sur l'inclusion des personnes sans-abri, personnes handicapées, réfugiés et demandeurs d'asile, les personnes atteintes de maladie mentale, les personnes qui ont des problèmes de drogue, les jeunes mères, les personnes des communautés LGBT.....

## **2 Une idée, une évidence...**

Le projet part du besoin de valoriser sur un mode consensuel au niveau européen un métier, animateur-technicien-réalisateur polyvalent de radio de communication sociale de proximité, en construisant des outils de reconnaissance à travers un référentiel-métier. Il souhaite améliorer l'orientation et l'accès des personnes vers ce secteur et favoriser les mobilités tant en changement d'employeur que de territoire à l'échelle européenne. La dynamique s'inscrit de façon volontaire et rigoureuse dans la volonté qui est celle de l'Europe de promouvoir l'harmonisation des métiers.

Le projet vise donc à définir un référentiel métier, tout en sachant que ce travail gagnerait en sens si il pouvait être complété par des référentiels de formation et de certification avec guide d'utilisation et règlement pour la délivrance des certificats. Ce sera une étape ultérieure. Le projet se place en adéquation avec les orientations de l'Union européenne, qui souhaite promouvoir la transparence des qualifications, leur reconnaissance et l'accès à la certification et à la formation..

Le référentiel doit conduire à l'amélioration de la reconnaissance des compétences des salariés au niveau institutionnel et par les employeurs. Cet outil doit pouvoir aussi servir de référence aux employeurs radios, par exemple dans leurs procédures de recrutement ou de structuration de leurs équipes, à des organismes de formation et à des structures d'orientation vers les métiers.

## **3 Une méthode**

Les partenaires ont choisi de se réunir pour mettre en commun les expériences, observations, informations, bonne pratiques, obstacles constatés,...propres aux pays qu'ils représentent. Chaque rencontre a donc induit une préparation en amont par chaque délégation pour pouvoir travailler sur des données vérifiées des points de vue quantitatifs et qualitatifs. Des documents pertinents, textes et cadres réglementaires, productions nationales écrites sur les thématiques abordées, ont été apportés et partagés. Les délégations ont été constituées pour que ce soient des praticiens de terrain, des professionnels différents qui se rencontrent selon les thématiques abordées. Par exemple ce sont des dirigeants de radios qui ont identifiés tous les actes et savoir divers mis en action dans leur activité au quotidien, de même pour les journalistes, animateurs et réalisateurs de programmes, de même pour les techniciens. Ce ne sont pas toujours des professionnels de mêmes radios qui ont participé aux réunions, bien au contraire, la prise en compte de la diversité des situations étant une condition indispensable pour informer le mieux possible le référentiel-métier.

Voici un exemple de méthode de travail appliquée, comme pour une rencontre de dirigeants à Eskilstuna en Suède en Avril 2012, pour une rencontre d'animateurs, journalistes et réalisateurs de programmes à Dublin en Irlande en Novembre 2012, pour une réunion de techniciens à Sheffield en Avril 2013:

Objectifs de base des échanges :

- Interconnaissance des structures et des personnes.
- Apport de contributions individuelles.
- Comparaison des modes de fonctionnement.
- Repérage partagé très méthodique.
- Production de documents d'étape vers un référentiel métier.

Chacun doit témoigner sur ce qu'en tant qu'acteur professionnel de la radio il fait concrètement comme gestes et actions, de façon consciente, ce qui peut être parfois clairement défini dans un contrat de travail, une fiche de poste, une définition de service, des procédures de travail en équipe, mais aussi souvent de façon machinale sans conscience de l'acte réalisé. Ce repérage très détaillé doit permettre aussi d'identifier pour chaque acte quelles formes de compétences il mobilise ou requiert.

- Formation de trois groupes obligatoirement mixés.
- Les groupes désignent un rapporteur.
- 1er tour de table :  
Chacun présente sa radio, ses objectifs et ses moyens de fonctionnement.
- 2ème tour de table :  
Chacun essaye de mettre en évidence, sans entrer dans les détails, les responsabilités qui lui incombent et les grands champs de ses activités.
- 3ème tour de table :  
Chacun donne trois fautes qui seraient pour lui d'une grande gravité dans l'exercice de ses fonctions.
- Échanges sur ces notions de champs de responsabilités et d'activités.
- Retour en plénière :  
Chacun des trois rapporteurs s'exprime pour présenter les points particuliers qu'il a noté sur les radios et ensuite sur les mots-clés permettant d'approcher des grands champs de classification et sur les fautes "impardonnables".
- Interventions libres et discussion ouverte sur des précisions "vraiment" essentielles (et seulement essentielles) sur les radios et surtout sur ces champs de classification.
- L'animateur note pendant ce temps au tableau les mots clés qui sont prononcés.
- La discussion doit se conclure par des rapprochements entre ces mots-clés et l'acceptation par tous des mêmes termes pour une classification sans cadre limitatif pour le nombre de "grandes classes" qui peuvent être retenues.
- Distribution de documents reprenant les "grands champs".
- Formation de trois nouveaux groupes (ou les mêmes, si plus simple ou demandé).
- Champ par champ, les groupes détaillent tout ce qui est fait consciemment (et inconsciemment) pour mener le travail.
- Un tableau est complété.
- Ce tableau est en trois parties :
  - 1) Les actes.
  - 2) Définir si ça relève en compétences de « savoir, savoir procédural, savoir-faire, savoir-être, savoir-agir ».
  - 3) Définir si c'est une compétence capitale, utile ou accessoire.
- A l'issue de cet échange, les résultats de chaque groupe sont présentés en plénière.
- Discussion pour mettre en valeur les convergences fortes et surtout les divergences d'information et d'appréciation.
- Le rapporteur prend bien note de ces échanges.
- Cela conduit à la mise en forme d'un tableau final.
- Tour de table pour ressenti personnel (moins d'une minute par personne) sur la rencontre. Prise de notes.
- Conclusion des travaux par l'animateur et l'organisation d'accueil.



Voici la matrice de repérage des « grands champs dans l'activité » :

Ville Réunion Date	Détail des activités des ..... des radios associatives communautaires et identification des compétences à avoir ou à acquérir pour exercer cette mission Details of activities and responsibilities. Identification of knowledge, skills, attitudes and awareness to have or learn in order to fulfill their duties						
Activités et Responsabilités	Détail d'activités	Type de compétence Mettre une x			Niveau d'importance		
Thèmes, grands domaines d'activités et responsabilités Main areas of activities and responsibilities	Détail d'activités (ce qu'on doit faire au quotidien, régulièrement, mensuellement, annuellement, etc, pour assumer les responsabilités ou les grands volets de l'activité de dirigeant) Ne pas hésiter à détailler les actes Details of activities and responsibilities ( what station manager does daily, weekly, often, monthly, yearly)	Savoir Knowledge	Savoir faire Skills Know how	Savoir-être Attitudes Awareness	Obligatoire Obligatory	Utile Useful	Utile mais non prioritaire Useful but not a priority

Voici la matrice de repérage affiné pour chaque champ :

TRAVAIL/FONCTION	Dirigeant		Animateur, réalisateur de contenus, information...		Technicien		
<b>Activité :</b>	Dénomination complémentaire :						
	Activité générale dans la mission / Tache complexe				Particulière / Tache simple		
	Activité à action étalée ou irrégulière dans le temps				Répétitive (au quotidien ou hebdomadaire)		
	Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel				Pourcentage de dépendance du collectif Intégration dans une action d'équipe		
COMPÉTENCES	Responsabilités	Rôles		Activité expliquée ou détaillée			
<b>Savoir théorique</b> <i>Lister les <u>connaissances</u> utiles, importantes, indispensables en matière <u>théorique, pratique.</u></i>							
<b>Savoir procédural</b> <i>Lister les <u>connaissances en méthode</u>, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action</i>							
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement</i>							
<b>Savoir-être</b> <i>En terme de comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres</i>							
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action</i>							
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.....</i>							
<b>Donnée pratiques</b> <i>Contexte , contraintes, autres données</i>							
<b>Évolutions possibles</b> dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacte							

## 4 Le soutien européen

C'est dans le cadre du dispositif européen «Leonardo» que les acteurs du projet ont pu réaliser leur travail coopératif. « Leonardo da Vinci » est l'un des programmes sectoriels du programme «Éducation et Formation Tout au Long de la Vie». Il est conçu comme un outil chargé de donner une impulsion aux systèmes de formation et d'enseignement professionnel en Europe dans leurs diversités.

Ce programme offre une large palette d'activités: il permet la mobilité de personnes désireuses d'acquérir une expérience professionnelle en Europe, il facilite les échanges de bonnes pratiques entre responsables de formation et constitue aussi un levier de choix pour mettre en place de nouveaux outils et méthodes de formation afin d'étendre leur application au niveau européen. Les projets de partenariat sont faits pour tisser une coopération avec des acteurs de la formation professionnelle européens autour d'un thème choisi en commun. Lycéens, apprentis, formateurs, salariés en formation, entreprises et tous types d'organismes, publics ou privés, acteurs de la formation professionnelle peuvent être concernés.

Une autre particularité des partenariats « Leonardo da Vinci » est la volonté de s'ouvrir à d'autres parties prenantes que les organismes de formation professionnelle notamment au monde économique. Ainsi sont concernées les entreprises, les partenaires sociaux et des décideurs au niveau régional, local ou national.

Les partenaires ont pu lancer leur action grâce à la validation de leur projet par les agences nationales suivantes :

- ⊙ Irlande: Leargas, VET Leargas, Dublin, [www.leargas.ie/leonardo](http://www.leargas.ie/leonardo)
- ⊙ France: 2E2F, Agence Europe Education Formation, Bordeaux, [www.2e2f.fr](http://www.2e2f.fr)
- ⊙ Roumanie: ANPCDEFP, Bucarest, [www.anpsdef.ro](http://www.anpsdef.ro)
- ⊙ Royaume-uni: Ecotec, UK National Agency, Birmingham, [www.leonardo.org.uk](http://www.leonardo.org.uk)
- ⊙ Suède: IPK, Internationella programkontoret Leonardo, Stockholm, [www.programkontoret.se](http://www.programkontoret.se)

Le soutien financier a permis principalement le déplacement et la rencontre de délégations pour un travail coopératif plus efficace.

Ces réunions se sont tenues successivement à :

- ⊙ Bordeaux : organisation et planification du travail.
- ⊙ Dublin : interconnaissance des cadres législatifs et réglementaires divers.
- ⊙ Eskilstuna : rencontre de dirigeants pour réunir des données pour le référentiel-métier.
- ⊙ Dublin : rencontre d'animateurs, journalistes, responsables de programmes pour réunir des données pour le référentiel-métier.
- ⊙ Sheffield : rencontre de techniciens pour réunir des données pour le référentiel-métier.
- ⊙ Timisoara : travail de mise en cohérence des résultats des réunions précédentes.
- ⊙ Montpellier : action de sensibilisation et dissémination, présentation de l'action dans le congrès de l'Amarc-Europe.
- ⊙ Strasbourg : rencontre avec des députés européens, avec des responsables d'organismes européens et travail d'échange avec d'autres porteurs de projets européens du secteur des radios associatives.

## 5 Un travail à poursuivre

Le référentiel-métier, tel qu'il apparaît dans la présente version, ne constitue pas forcément une fin en soi mais doit être pris comme un outil, comme une base évolutive.

C'est pourquoi les partenaires ont jugé utile d'approfondir le travail en élargissant le cercle des contributeurs et en lançant le travail sur des référentiels de formation et de certification avec guide d'utilisation et règlement pour la délivrance des certificats.

Dans le nouveau projet Leonardo qui doit démarrer en Septembre 2013 sous l'intitulé de COMEPEC (Community Media, Professional Euro Certification), le nombre de candidats au partenariat atteste de la reconnaissance par le secteur de la totale légitimité de la démarche.

On y trouve 18 organisations représentatives dans leur pays :

1. SNRL : Syndicat National des Radios Libres (France).
2. CRAOL : Community Radio Forum of Ireland (Irlande).
3. NRO : Närradions Riksorganisation (Suède).
4. Asociația Națională a Posturilor Locale de Radio (Roumanie).
5. VFRÖ : Verband Freier Radios Österreich (Autriche).
6. CMA : Community Media Association (Royaume-uni).
7. ReMC : Red de Medios Comunitarios (Espagne).
8. BFR : Bundesverband Freier Radios (Allemagne).
9. OLON : Organisatie van Lokale Omroepen in Nederland (Pays-Bas).
10. UNIKOM : Union nicht-kommerzorientierter Lokalradios (Suisse).
11. SAML : Sammenslutningen Af Medier i Lokalsamfundet (Danemark).
12. FAR : Fédération des radios associatives de la Réunion (France).
13. Turun lähiradioyhdistys ry (Finlande).
14. ERREPI SPA: Radio Popolare (Italie).
15. CCMC : Cyprus Community Media Center (Chypre).
16. DCTV : Dublin Community Television Cooperative Society Limited (Irlande).
17. Norsk lokalradioforbund (Norvège).
18. Szabad Rádiók Magyarországi Szervezete (Hongrie).



### 1 Dans chaque pays

Au cours des enquêtes que nous avons menées collectivement dans le cadre de ce programme Léonardo, nous avons observé dans nos cinq pays similitudes et différences dans les tâches exercées dans le cadre de l'association radiophonique et dans la division du travail entre les acteurs.

Grande-Bretagne, Suède, Irlande, Roumanie et France présentent des tableaux historiques, institutionnels et sociologiques très différents mais, quelquefois de façon surprenante, à travers les dialogues formels de nos rencontres mais aussi à travers les visites menées à chaque rencontre dans une ou plusieurs radios du pays d'accueil, nous avons pu observer une profonde parenté dans les formes que prennent les tâches assumées dans les radios. Celles-ci sont divisées d'une façon qui n'est pas tout à fait la même ici et là en fonction de critères divers que nous allons analyser dans cette section et dans la section consacrée à l'analyse sociologique et historique des radios dans les différents pays mais, sur le fond, le média radio dans les différents pays occupe une place éminente dans la vie sociale et culturelle des territoires et on observe une homogénéité réelle dans la répartition des fonctions et des tâches.

Nous avons également bénéficié dans notre réflexion collective des rencontres menées quelquefois de longue date entre radios associatives et communautaires. D'autres programmes soutenus par l'Union européenne ont déjà permis des rencontres entre équipes associatives qui, pour avoir été focalisées sur des problématiques différentes n'en ont pas moins permis d'observer les pratiques des acteurs des radios de différents pays.

L'apport des observations ainsi menées en Espagne, en Italie, en Hongrie, en Finlande, en Allemagne, au Pays Basque, à travers des échanges de pratiques et visites de radios, s'il n'a pas porté comme dans le cas des travaux que nous avons menés durant les rencontres Leonardo sur la question des métiers et des formations permet de confirmer les principales conclusions que nous tirons.

Nous avons distingué trois grandes fonctions toujours présentes dans les radios :

- une fonction de direction
- une fonction de journalisme et d'animation de programmes
- une fonction technique

Le directeur supervise les interactions humaines et matérielles qui font vivre le média, à l'intérieur de l'équipe comme dans ses relations avec l'environnement.

Le journaliste produit ou traduit de l'information ou du commentaire. L'animateur fait vivre l'antenne sous les formes les plus diverses afin de permettre à la radio d'assumer toutes autres fonctions en direction de son auditoire.

Le technicien veille à l'usage et au bon fonctionnement matériel de l'outil, dans ses dimensions de production, de diffusion et d'archivage.



Chacune de ces grandes fonctions, selon la taille de la radio, selon son projet spécifique peut faire l'objet d'une division du travail plus fine. Le directeur peut s'appuyer sur des personnes chargées du secrétariat, des tâches de gestion financière, le journaliste peut travailler avec des personnes plus orientées non pas sur la production de documents d'information, d'émissions, de reportages mais aussi sur la pédagogie de la production de ces documents, à travers par exemple des ateliers, des sessions de formation. Le technicien peut s'appuyer sur des services extérieurs chargés de la maintenance des installations Haute- Fréquence, sur des spécialistes du numérique et de l'internet... Du fait de l'absence d'une politique européenne, dans ce domaine qui relève de chacun des États, selon les conditions institutionnelles, marquées par l'histoire, qui prévalent dans chacun des pays, ces fonctions sont occupées par des salariés ou par des bénévoles, ou quelquefois par des équipes avec une répartition plus fine des rôles.

## **2 En Europe**

Dans les différents pays, la place des radios associatives et communautaires dans les dispositifs des médias mais aussi de ceux de l'éducation populaire mais également du développement des territoires est différente. Une prochaine étude internationale pourrait avoir pour objet de comparer, à l'échelle européenne, les modes de financement sur une échelle de temps suffisamment large des médias associatifs. Dans le cadre de cette étude, nous retenons que l'accent est mis, dans les financements publics (État et collectivités territoriales, agences publiques, Union européenne) et privés (fondations, mécénat, solidarité inter associative, soutien des auditeurs...), tantôt sur le rôle informatif des médias de proximité, tantôt sur leur fonction de débat citoyen et leur concours au jeu démocratique, tantôt sur leur fonction éducative, tantôt sur des missions de formation professionnelle et d'aide à l'insertion, tantôt sur leur capacité à produire des programmes de qualité sur des thématiques affichées. La diversité des modes de financement, leur caractère plus ou moins pérenne, les modalités de leur collecte influent puissamment sur la définition des postes dans les trois grandes catégories que nous avons choisi d'étudier.

## **3 Dans le Monde**

Qu'il s'agisse des interactions en termes de régulation et de financements à l'échelle internationale (domaine d'activité des dirigeants des radios), d'échanges de programmes (domaine d'activité des journalistes) ou d'échanges de bonnes pratiques technologiques, de veille sur l'innovation (domaine d'activité des techniciens), et, pour tous les acteurs de montages de projets communs, le bilan à ce jour reste modeste. Ces difficultés sont de plusieurs ordres : hétérogénéité des environnements institutionnels des radios, difficultés dues à la pluralité des langues, fragilité des structures de base comme des structures de coopération. Cependant, depuis quelques années, à l'échelle européenne on peut observer une progression de l'interconnaissance des acteurs, en partie liée aux incitations données par l'Union Européenne. L'activité professionnelle des acteurs des radios peut cependant progresser à la faveur de deux grandes tendances d'évolution que nous analyserons plus en détail dans d'autres sections de ce document :

- ⦿ Le renforcement en nombre et en qualité des radios associatives et communautaires à l'échelle du monde, dont témoignent sur l'ensemble des continents, les activités de l'AMARC (Association mondiale de radiodiffuseurs communautaires).
- ⦿ Le développement mondial des outils d'interactivité numérique, la baisse de leur coût, leur extension progressive à de nombreuses régions du monde. Qu'il s'agisse d'organiser des transferts de sons à travers la planète, de développer des interactions d'acteurs dans la mise au point de projets, de développer une conscience d'appartenance parmi les équipes et leurs sous-ensembles thématiques, les radios disposent aujourd'hui de moyens de travail, coopératifs, aisés d'usage et bon marché.

Tout cela conduit à poser d'une manière tout particulière la question des référentiels de métiers.

L'enjeu est en effet de fournir aux acteurs :

- Des éléments de nature à renforcer, dans leurs propres équipes la pertinence et la qualité de leurs actions et de leurs interactions internes et externes (Jeannot, 2009).
- Des améliorations, par une meilleure définition des bases générales des compétences professionnelles mais aussi des spécificités du secteur, des programmes de formation initiale et de formation continue (Maillard, 2003).
- Une homogénéisation prudente (car respectueuse des éléments essentiels des environnements nationaux) des pratiques et des compétences dans chacun des métiers de nature à favoriser les échanges internationaux.
- Un descriptif solide des compétences mobilisées dans les médias associatifs et communautaires nécessaire pour en renforcer l'image publique, notamment auprès des acteurs européens.

Or c'est bien dans ce double contexte d'activités en expansion ayant besoin de consolider la légitimité et l'efficacité de leurs travaux d'une part et de la nécessité de développer des programmes de formation que se sont inscrits, fortement dans la littérature professionnelle des dernières années, les questions des référentiels de métiers.

Si des référentiels de métiers peuvent être des outils de structuration professionnelle, d'homogénéisation des pratiques et de reconnaissance d'activités, ils sont également, dans la division toujours présente entre les salariés et leurs employeurs, qui sont dans les radios associatives et communautaires le plus souvent des bénévoles, des outils de négociations qui permettent aux uns comme aux autres de cadrer leurs relations : telle tâche est réputée entrer ou non dans les compétences et les responsabilités de tel ou tel agent, telle exigence est légitime ou ne l'est pas. Même dans le cas où les fonctions sont moins finement décrites, où les processus d'évaluation sont très peu formalisés, l'évaluation des compétences et des réalisations des acteurs, quel que soit leur statut dans les structures associatives est en permanence présente et peut conduire à des situations critiques, à des conflits destructeurs. Les référentiels apparaissent alors comme des éléments de négociation entre individus ou entre groupes (Oiry et al., 2001).



**Les partenaires en réunion de travail à Eskilstuna, Timisoara et Strasbourg**



### 1 Photographie du métier et clichés...

Animateur radio ! L'expression a pu faire et peut encore faire rêver. L'avantage d'une expression générique aussi large c'est de permettre à chacun d'y mettre ce qu'il veut comme sens. Mais quel point commun, sinon celui de se trouver face à un micro, entre le militant qui utilise l'outil pour favoriser la circulation d'idées et faciliter l'expression des «sans voix» et l'animateur égocentré qui cherche uniquement pour lui-même une reconnaissance par ses proches ou son auditoire. Quel point commun entre un animateur qui cherche à cultiver des valeurs, à promouvoir la culture ou le service au public et l'animateur qui adapte sa programmation prioritairement à la cible des publicités qu'il diffuse.

Ces raccourcis caricaturaux font bien apparaître des grands écarts sur les motivations et les missions. Dans le grand public, l'animateur radio jouit en général d'une image positive: il est l'ami des moments de solitude, qui vous accompagne dans votre véhicule ou dans la nuit d'insomnie, celui qui s'invite au réveil pour donner les premières informations, celui qui vous donne des rendez-vous qui ponctuent votre journée, celui qui va vous apporter un moment de béatitude en programmant la chanson qui touchera votre émotion, celui qui dira haut et fort ce que vous pensez peut-être ou au contraire vous mettra en colère, celui qui posera la question que vous auriez aimé poser, celui qui apportera du soulagement à votre morosité, celui qui vous fera rire, celui qui dira ce qui alimentera votre contribution à la discussion du prochain repas entre amis. Clichés ?

L'auditeur ne se pose pas la question de la chaîne qui amène le son sur son poste. Il connaît celui qui parle mais ignore le rôle du technicien, du réalisateur et à plus forte raison du gestionnaire, personnages sans qui l'animateur ne serait pas sur l'antenne. Cette situation a conduit parfois certains des premiers à la recherche de leur starisation pendant que les autres continuent à œuvrer de façon besogneuse dans l'ombre. Cette dérive impacte peu les radios associatives.

Les anciens militants des radios associatives avaient d'abord la passion du micro, de la parole, de la communication, de l'information, du débat. Pour la plupart ils voulaient agir avec ce moyen sur des évolutions de la société. Petit à petit ils ont dû s'engager dans toutes les activités indispensables à une radio voulant s'inscrire dans la pérennisation. L'animateur passionné est souvent devenu alors un gestionnaire et parfois même un employeur. Combien de militants anticapitalistes se sont retrouvés alors «patrons»? Ils n'ont pas eu de mal à supporter cette situation du fait qu'ils ont bien pris en compte qu'ils contribuaient à écrire de nouvelles pages de l'économie sociale et solidaire.

D'organisation militante ou d'association locale de divertissement les radios ont glissé progressivement dans de nombreux pays vers un statut d'entreprise associative. Ceci pour autant n'a pas altéré leurs engagements sur des valeurs.

Aujourd'hui les radios associatives fonctionnent souvent (variable selon les pays et les moyens économiques) avec des bénévoles et des salariés. On observe deux évolutions: soit les bénévoles sont passés à la gestion et ont salarié des animateurs pour finaliser en ondes le projet de l'association, soit ils sont restés au micro et ont recruté des directeurs pour assurer la gestion conformément à des directives générales édictées par un Conseil d'Administration.

Dans les deux cas on peut parler de professionnalisation du secteur. Dès lors, loin des «clichés» sur le métier, loin d'une gestion intuitive des relations entre bénévoles et salariés ou entre employeurs et salariés, le besoin qui apparaît c'est de bien identifier ce que chacun fait pour faciliter l'organisation des équipes et bien identifier les droits et les devoirs de chacun.

Le référentiel-métier présent vise à fournir des outils pour répondre, entre autres, à ce besoin. Comme il est considéré que les métiers doivent être pris en compte dans leur dimension européenne et que la diversité des situations en Europe doit servir de point de départ pour « construire ensemble » la démarche de travail coopératif offerte par le dispositif Leonardo s'est naturellement imposée.

Les partenaires ont identifié trois grands domaines professionnels dans la radio associative :

- ⊙ Direction, gestion.
- ⊙ Animation, journalisme, réalisation de contenus radiophoniques, programmation.
- ⊙ Technique.

Ce référentiel-métier offre donc une nouvelle forme de photographie des métiers de la radio associative.

## **2 Évolutions à prévoir dans le métier**

Un référentiel-métier ne peut pas être figé dans le marbre. Lorsqu'en 2011-2013 les partenaires observent le quotidien des activités professionnelles menées dans les radios c'est en fonction de contextes particuliers correspondant à cette période :

- ⊙ Évolutions politiques : avancée des processus démocratiques.
- ⊙ Régulation et accès au spectre.
- ⊙ Législations et réglementations en vigueur pour l'audiovisuel.
- ⊙ Législations et réglementations en vigueur dans le monde du travail.
- ⊙ Dialogue social.
- ⊙ Situation économique du secteur.
- ⊙ Technologies utilisées dans les radios.
- ⊙ Technologies utilisées par les auditeurs.
- ⊙ Nouveaux usages des outils de communication.
- ⊙ Vieillesse et renouvellement des cadres.
- ⊙ Autres données.

## **3 Les valeurs portées par le métier**

Il ne s'agit pas ici de dire que les salariés des radios associatives doivent forcément adhérer aux valeurs portées par les associations. Le droit du travail d'ailleurs protège fort justement les salariés en ce domaine. La base de la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié est que l'employeur respecte tous ses devoirs en regard des législations en vigueur en confiant une mission clairement définie et compréhensible et que le salarié applique avec «conscience professionnelle» les clauses de son contrat de travail. Voilà pourquoi ce référentiel-métier est conçu comme une aide aux deux parties pour construire et maîtriser ensemble une définition affinée et claire des tâches. Il n'est pas fait référence aux valeurs portées par les radios associatives. C'est pourquoi, il nous a semblé utile de les rappeler dans cette introduction.

Les radios associatives sont libres, indépendantes, attachées aux droits de l'homme et attentives à l'environnement. Elles sont plurielles et pluralistes. Elles respectent, par évidence, la déontologie des journalistes. Elles œuvrent au rayonnement culturel, en permettant l'expression la plus large des artistes locaux. Elles ont un statut associatif, un fonctionnement démocratique et un financement cohérent avec le fait qu'elles n'ont pas de but lucratif. Elles sont attachées aux démarches solidaires.

Elles se destinent au lien social, à la communication sociale de proximité et à l'éducation populaire. Elles sont indépendantes du pouvoir politique, local, régional ou national et se refusent à être l'organe d'expression d'un parti. Elles ne peuvent avoir aucun lien de subordination avec une puissance financière, une entreprise économique ou autre, tant au niveau des organes de pouvoir de chaque radio que par le truchement de leur financement. Elles respectent la croyance et les choix philosophiques de leurs adhérents et de leurs auditeurs appartenant aux diverses communautés du bassin d'écoute, mais elles ne font pas de prosélytisme religieux. Les radios sont plurielles sur le plan social, communautaire et culturel. Elles sont un lieu de rencontre et d'échange pour les différentes classes sociales, générations et communautés du bassin d'écoute. Elles encouragent et facilitent la production et la diffusion d'émissions dans les langues régionales et minorisées. Sur le plan politique institutionnel elles doivent respecter l'expression de tous, le pluralisme et l'équité. Les radios associatives sont attachées au respect de la dignité de l'homme, de la femme, de l'enfant et de toutes les populations fragilisées dans leur environnement social. Les radios soutiennent les efforts de toutes celles et ceux qui se battent contre l'intolérance, le racisme et les diverses exclusions et qui militent pour les droits de l'homme. Les radios affirment le droit à l'existence de toutes les communautés du bassin d'écoute et permettent leur expression. Elles rejettent avec vigueur les discours qui visent à marginaliser ou exclure certaines de ces communautés, et en particulier le racisme, œuvrant ainsi à la convivialité. Les radios appuient aussi le travail de toutes celles et ceux qui veulent protéger l'environnement et qui se battent pour sauver la planète des risques qu'elle encourt. Les radios associatives se veulent des médias alternatifs. Les salariés et bénévoles des radios sont attachés à la pluralité des sources, ils ne lancent pas une information sans en avoir vérifié la consistance. Ils ne portent pas crédit à des rumeurs, ils ne propagent pas des informations portant atteinte à la vie privée ou à la dignité d'une personne. Ils sont motivés par la volonté d'informer honnêtement leurs auditeurs pour les aider à se faire leur propre opinion. Les radios s'insèrent dans le tissu local et social comme éléments essentiels de l'affirmation et du développement des cultures de leur bassin d'écoute, dont celles qui s'expriment en langues régionales et vulnérables. Elles veulent soutenir les créateurs et les interprètes encore méconnus donner la préférence aux artistes locaux et aux courants minorisés, soutenir la production culturelle de toutes les communautés de leur bassin d'écoute. Elles veulent être des lieux de valorisation des nouveaux talents et participer ainsi à l'évolution du paysage culturel de demain. Les radios dans les zones fragiles, comme les zones rurales, s'inscrivent comme des atouts de développement local. Elles considèrent que les services qu'elles rendent doivent aussi être reconnus, encouragés et justement rétribués. Elles sont fondées à agir pour bénéficier de toutes les aides et financements auxquels elles ont droit. Les radios fonctionnant sous le mode juridique associatif en vigueur dans leur pays agissent avec transparence de manière démocratique et collective.

*Texte librement rédigé s'inspirant principalement de la Charte des radios libres du SNRL*



## 4 Spécificités par rapport à d'autres métiers proches

### ⊙ Spécificité dans le monde radiophonique :

On pourrait s'étonner de la légitimité de construire un référentiel-métier spécifique des radios associatives ou communautaires. En effet, il existe déjà dans certains pays des documents qui qualifient globalement les métiers de la radiodiffusion ou du journalisme. Or, les conditions d'exercice des missions varient selon les types de radios. En relevant de façon collective les réalités des actes de l'exercice professionnel dans les radios associatives des différents pays, il s'est bien confirmé que leur spécificité méritait d'être mise en exergue. On ne travaille pas exactement de la même façon dans une radio du service public d'État ou régional ou dans une radio commerciale et dans une radio associative. Si les compétences à mettre en œuvre sont les mêmes sur le fond elles ne le sont pas forcément dans la forme.

### ⊙ Spécificité dans le monde des médias :

Les radios libres appartiennent au monde des médias dont elles sont une des composantes dans la famille des médias citoyens. Elles sont des médias locaux.

### ⊙ Spécificité dans le monde de l'éducation populaire et de la pédagogie :

Lorsque les radios sont résolument engagées dans des missions d'éducation populaire ou officiellement fortement encouragées à s'y investir comme en Irlande, elles agissent différemment des autres acteurs de ce secteur du fait des outils qu'elles utilisent.

## 5 Donner des points de repères

Le partenariat a choisi d'entrer dans le détail des règles de l'art du métier, car le référentiel se destine à fournir des repères permettant de :

- ⊙ Favoriser les échanges entre employeurs et salariés au moment des recrutements.
- ⊙ Favoriser les analyses professionnelles au sein des radios entre employeurs et salariés.
- ⊙ Identifier les liens et les passerelles entre activités à partir des compétences.
- ⊙ Mieux maîtriser l'articulation avec le bénévolat dans les radios.
- ⊙ Permettre aux salariés des radios de pouvoir mieux faire valoir leurs compétences dans le cadre de mobilité professionnelle ou géographique à l'échelle européenne.

## 6 Orienter les programmes de formation

Les radios associatives et communautaires aspirent à recevoir des salariés formés ou à pouvoir leur proposer d'intégrer des stages bien adaptés aux besoins des radios et des salariés pour renforcer leurs compétences. La formation continue est un acte «gagnant-gagnant». En renforçant ses compétences un salarié peut envisager une évolution en terme de carrière dans sa radio ou dans le secteur d'activité, il renforce sa «crédibilité» personnelle, mais dans le même temps, c'est en renforçant son image de radio «professionnelle» que la radio associative renforce sa propre crédibilité et donc son aptitude à développer son assise économique.

L'offre de formation professionnelle tend depuis plusieurs années à évoluer vers des réponses appropriées mais il faudrait aller encore plus loin et de façon mieux structurée. Si les radios associatives ont une légitimité indiscutable, il semblerait souhaitable qu'une offre en formation professionnelle initiale ou continue spécifique puisse être disponible. Le référentiel-métier présent constitue une base pour construire un référentiel de formation que les organismes de formation ou les organisations professionnelles pourront s'approprier. Ce sera le travail dont se chargera le prochain projet Leonardo COMEPEC.

## **7 Harmonisation européenne des métiers**

Intervenant à la rencontre de Strasbourg, Bernadette Vergnaud, eurodéputée, rapporteure sur l'harmonisation des qualifications en Europe, a insisté sur l'importance de ce chantier. Elle a tout d'abord souligné qu'elle travaillait localement avec les médias de service public et les radios libres et que ces dernières avaient un rôle important à jouer dans l'espace européen. L'Europe a travaillé sur une directive de l'harmonisation des qualifications professionnelles et des métiers. Pour Bernadette Vergnaud, il est utile de promouvoir davantage en pédagogie l'éducation citoyenne en lien avec le discours sur les métiers. Octobre 2007 a vu naître l'idée de la carte européenne professionnelle qui nécessite un cadre commun de formation, aussi bien en formation initiale que continue. Du point de vue de l'eurodéputée, il faudrait soutenir des stages professionnels de longue durée (au delà de trois mois) pour faciliter la reconnaissance par les employeurs. Les dispositifs de coopération européenne par branche sont souhaitables et si la démarche ne semble pas encore très avancée dans le secteur de l'audiovisuel il est bon de voir, comme pour les radios libres, que les professionnels prennent l'initiative au travers de dispositifs de coopération. Elle encourage à s'inscrire dans les prochaines dispositions d'«Erasmus pour Tous». La mobilité européenne sécurisée doit être une source de confiance. Interrogée sur la prise en compte de l'économie sociale dans une harmonisation européenne des métiers, Madame Vergnaud a regretté que l'économie sociale n'ait pas forcément toujours eu la place qu'elle aurait méritée dans les travaux. La réflexion évolue et l'économie sociale devrait y avoir le même poids que l'économie de marché. Son apport est utile sur le terrain de l'éthique et Bernadette Vergnaud fait part de son sentiment partagé par Michel Barnier, Commissaire pour le Marché Intérieur que la notion d'intérêt général devrait être considérée. En terme quantitatif le nombre des emplois de l'économie sociale sur les territoires augmente surtout qu'en période de crise économique et sociale les métiers qu'elle porte jouent un rôle capital pour assurer la cohésion sociale.

La directive sur l'harmonisation des qualifications professionnelles et des métiers sera validée en Octobre 2013. Par notre initiative pour le secteur de la radio associative nous sommes dans la bonne dynamique et nous avons proposé de contribuer aux consultations ou groupes de travail qui poursuivront la réflexion.

## **8 Des dates-repères sur l'harmonisation professionnelle européenne :**

Le travail sur cette question dépend du champ d'intervention de la Commission IMCO du Parlement Européen et du Commissaire pour le Marché Intérieur.

- Depuis 1960 puis plus précisément en 1988, 1992, 2001 : 15 premières directives sectorielles et générales.
- 2005 : directive 2005/36/CE qui en application du traité CE devant garantir la libre circulation des personnes, des marchandises, des services et des capitaux, voulait améliorer la mobilité des professionnels en Europe par la simplification du droit à la reconnaissance des qualifications. La directive vise à permettre la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles entre États membres.

- ⊙ Octobre 2007 : lancement de l'idée d'une carte professionnelle européenne s'appuyant sur le système IMI (Internal Market Information).
- ⊙ Fin 2010 : projet de révision de la directive 2005/36/CE.
- ⊙ 22 Juin 2011 : Livre Vert « Moderniser la directive sur les qualifications professionnelles ». Il s'agit de consulter pour mieux faciliter la mobilité, l'une des 12 priorités de l'Acte pour le Marché Unique élaboré par la Commission. Fin de consultation en Décembre 2011.
- ⊙ 23 janvier 2013 : vote en commission IMCO du rapport présenté par Bernadette Vergnaud soutenant l'importance de tendre vers une harmonisation des formations, des compétences et des pratiques dans l'Union Européenne de façon à avancer vers une reconnaissance automatique des professions dans les États membres. La directive promeut aussi la carte professionnelle européenne.
- ⊙ Début 2013 : négociations de trilogue (Parlement, Commission, Conseil) pour conforter le rapport.
- ⊙ 9 Juillet 2013 : le rapport de Bernadette Vergnaud est adopté en commission IMCO par 37 voix, 2 abstentions et 0 voix contre.
- ⊙ 7-10 Octobre 2013 : le texte sera soumis au Parlement.

Du point de vue du secteur des radios associatives la volonté de reconnaissance professionnelle harmonisée n'est pas nouvelle :

- ⊙ 2006 : dépôt d'un Projet Pilote Leonardo « PARLE » (Profession animateur Radio Libre en Europe) coordonné par le GRETA du Mans (organisme public de formation d'adultes) avec Fréquence-Sillé, radio locale et le SNRL pour la France, avec Radio Fabrik et VFRO, fédération, pour l'Autriche, EFESO, organisme coopératif de formation professionnelle pour l'Italie, Radio OSR, radio locale, pour la Belgique, Radio Dreyeckland pour l'Allemagne, Pausu Media association basque, pour l'Espagne. Projet non retenu pour financement.
- ⊙ 2010 : projet de partenariat Leonardo intitulé « Radios libres et communautaires: reconnaissance et structuration en termes de standard métier, de reconnaissance des compétences et d'accès à la formation », présenté par le SNRL, avec l'Orcel, organisme d'expertise et de formation en France, Near Fm, radio locale en Irlande, Amis, agence de production radiophonique en Italie, radio Vallekas, radio locale en Espagne et Radio R, radio universitaire en République tchèque. Projet non retenu pour financement.
- ⊙ 2011 : projet de partenariat Leonardo intitulé, « Radio Euro-Qualification » coordonné par le SNRL, organisation professionnelle représentative en France, avec l'Orcel, organisme d'expertise et de formation en France, NRO, organisation représentative de radios en Suède, CRAOL, organisation représentative en Irlande, ANPLR, organisation représentative en Roumanie, Commedia Sheffield, organisation anglaise, ReMC, groupement des radios madrilènes en Espagne, AMARC-Europe, Association Mondiale des radiodiffuseurs communautaires, avec son siège européen en Belgique. Les 5 partenaires retenus ont travaillé sur le présent référentiel-métier.
- ⊙ 2013 : nouveau projet avec 18 partenaires sur 16 pays (voir ci-dessus : partie 5) pour améliorer le référentiel-métier et travailler sur un référentiel de formation et de certification.



A Strasbourg, en Juin 2013, Catherine Trautmann, Bernadette Vergnaud, Elmer Costello, eurodéputées (France et Irlande) (en haut de gauche à droite) Emmanuelle Machet, secrétaire générale de l'Epra, Emmanuel Gabla, membre du CSA (en bas de gauche à droite) et Sally Galiana, présidente d'Amarc-Europe, échangeant ici avec Elmer Costello, ont manifesté leur encouragement à la démarche européenne Radio Euro-Qualification.

*Crédit photos : Karina-Photo*



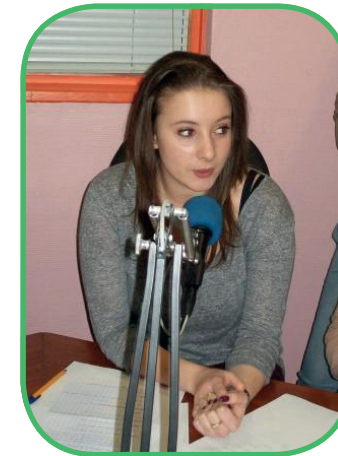
## 1 Forme

Trois catégories professionnelles ont été retenues par les partenaires :

- ⦿ Direction, gestion, administration.
- ⦿ Animation, journalisme, réalisation de contenus radiophoniques, programmation.
- ⦿ Technique.

Pour chaque catégorie des activités pratiquées ont été identifiées et classées :

- ⦿ Direction, gestion, administration :
  1. Activités de management et de gestion des ressources humaines.
  2. Gestion économique et trésorerie.
  3. Stratégie générale.
  4. Communication.
  5. Administration générale et suivi de gestion.
  6. Antenne et programmation.
- ⦿ Animation, journalisme, réalisation de contenus radiophoniques, programmation :
  1. Présentation à l'antenne, animation.
  2. Journalisme, reportage.
  3. Production de contenus.
  4. Édition de programmes.
  5. Investigation.
  6. Technique du son.
  7. Travail de lien social.
  8. Coordination des bénévoles.
- ⦿ Technique :
  1. Technique de studio.
  2. Montage d'émissions.





3. Gestion de systèmes de programmation et de diffusion informatisés.
4. Maintenance de réseau informatique.
5. Installation de réseaux informatiques.
6. Installation de studio mobile et mise en place des liaisons avec le studio.
7. Techniques de diffusions.
8. Participation aux plans d'investissement.
9. Formation des bénévoles.
10. Accueil de visiteurs.

Pour chaque type d'activité des fiches ont été établies sur les informations suivantes, si possible :

- ⊙ Identification de l'éventuelle multiplicité des actions.
- ⊙ Tache complexe ou tache simple.
- ⊙ Action étalée dans le temps et irrégulière ou régulièrement répétitive.
- ⊙ Travail individuel ou intégration dans une action d'équipe.
- ⊙ Niveau d'autonomie ou importance de dépendance du collectif.
- ⊙ Responsabilités.
- ⊙ Rôles.
- ⊙ Détails de l'art du métier.
- ⊙ Compétences mobilisées :
  - ⊙ savoir théorique.
  - ⊙ savoir procédural.
  - ⊙ savoir faire.
  - ⊙ savoir être.
  - ⊙ savoir agir.
- ⊙ Données pratiques matérielles.
- ⊙ Données pratiques contextuelles et contraignantes.

C'est donc sous la forme de fiches de ce type que se présentera pour une lecture synthétique le référentiel-métier.

## 2 Polyvalence et passerelles

Il a été constaté que dans les cinq pays du partenariat la professionnalisation par le salariat n'a pas le même développement. Parfois, lorsqu'il n'y a pas de système établi de soutien financier aux radios, faute de ressources, les radios associatives ont peu de salariés. La conséquence est la polyvalence. Un ou deux salariés peuvent assumer des activités relevant des trois grandes catégories professionnelles. Ensuite selon le format des radios, les missions qu'elles se donnent, leur ligne éditoriale et leurs particularités locales on privilégie plutôt un type d'emploi plutôt qu'un autre. Tout est question alors de dosage particulier dans le partage des tâches et responsabilités entre bénévoles et salariés. Dans ces différents cas une lecture transversale des fiches pourra alors être utile.



### 3 Une exhaustivité relative

Les rédacteurs du référentiel-métier avertissent les lecteurs et utilisateurs que dans sa forme présente le document ne doit pas être pris comme une «bible» exhaustive, définitive et indiscutable.

En effet, fidèles au respect du principe de contribution coopérative ne privilégiant aucun modèle national, les rédacteurs s'en sont tenus aux témoignages apportés et à la règle du dénominateur commun. Ainsi certaines fiches sont abondamment instruites et d'autres s'en tiennent à des considérations plus générales. Les rédacteurs assument cette diversité d'autant que pour aller d'ici deux ans vers un document plus exhaustif et susceptible de reconnaissance par les instances européennes, deux formes de contributions sont ouvertes :

- ⊙ Celle des acteurs des radios qui pourront de par l'ensemble de l'Europe faire parvenir leurs observations et suggestions.
- ⊙ Celle du nouveau partenariat Leonardo COMEPEC, beaucoup plus large que le cercle initial des concepteurs, qui ajustera le référentiel-métier grâce à leur démarche d'élaboration d'un référentiel de formation et de certification.

### 4 Un outil d'assistance

Le référentiel-métier pourra dans sa version actuelle servir :

- ⊙ Comme aide à l'identification des capacités et compétences.
- ⊙ Comme outil d'assistance pour les recrutements et pour structurer les équipes.
- ⊙ Comme outil pour construire une offre de formation adaptée à des besoins.
- ⊙ Comme outil de base pour avancer vers un référentiel-métier validé par les instances européennes.





## Les savoirs nécessaires aux salariés des radios associatives et communautaires

Nous proposons de distinguer dans ce travail plusieurs acceptions des savoirs nécessaires aux salariés mais aussi aux bénévoles des radios associatives et communautaires. Il s'agit d'abord de mettre en relations les objets de ces médias avec les capacités des acteurs qui les font vivre. Il s'agit ensuite de formuler et de hiérarchiser les critères susceptibles de diriger les procédures de recrutements des salariés et de cooptation des bénévoles dans une association de radio. Il s'agit ensuite de disposer d'éléments de cadrage de l'activité des radios.

### 1 Savoir théorique, connaissance

Un technicien de radio doit maîtriser les connaissances de base qui lui permettent de comprendre le fonctionnement de la radio. Bien des connaissances de bases sont nécessaires aux techniciens de radio à la fois pour mettre en œuvre les tâches qui lui sont demandées quotidiennement et pour être capable d'interagir avec d'autres groupes d'acteurs. Il lui faut par exemple, dans le cas où la maintenance des installations Haute fréquence est sous-traitée à une société extérieure, ce qui est souvent le cas notamment pour des raisons réglementaires, être capable d'obtenir de ces acteurs le meilleur service possible. Quand il s'agit de mettre en place de nouveaux équipements, le technicien doit conseiller la direction, choisir les matériels ou des logiciels, négocier des devis. Dans les dernières années la généralisation du numérique dans les studios de production et de diffusion a nécessité de la part des techniciens de nouvelles compétences que beaucoup d'entre eux ont acquises par eux mêmes. Aujourd'hui, les perspectives ouvertes par le numérique hertzien requièrent de la part des techniciens des radios de nouveaux savoir de base eux mêmes fondés sur des connaissances fondamentales préalablement acquises dans différents domaines.

Toutes les connaissances fondamentales nécessaires dans les domaines de l'électricité, de l'électronique de la physique des ondes hertziennes et aujourd'hui des différentes branches de l'informatique, informatique de réseau, maintenance des ordinateurs, connaissance des logiciels peuvent avoir été acquises lors de formations initiales mais, dans le cas des techniciens en poste avant la révolution numérique, elles ont dû être appropriées soit par de la formation continue, soit par le truchement d'échanges de connaissances entre pairs soit par apprentissages individuels.

Un journaliste de radio doit maîtriser les savoir fondamentaux de la production de textes dans leur version écrite et orale, de la recherche documentaire, il doit de surcroît avoir une bonne connaissance des techniques vocales. Sa formation doit lui avoir donné les fondements de la déontologie professionnelle.

Un dirigeant de radio doit articuler de bonnes connaissances en gestion administrative avec les connaissances de base de la gestion des ressources humaines. Il y a des savoirs spécifiques à la coopération dans le milieu de l'économie solidaire qui distinguent les dirigeants des radios des dirigeants des entreprises privées: la nécessité de maintenir parmi les bénévoles de l'association une volonté de travailler ensemble dans un objectif commun, mais aussi un élément essentiel, la capacité à rentrer en coopération avec un nombre important de partenaires institutionnels mais aussi de cercles culturels très divers qui constituent la population d'un territoire (Simmel, 1908, op. Cit)..

## 2 Savoir procédural

Dans une équipe il est souvent utile que chacun connaisse les savoirs et savoir-faire des autres membres de l'équipe sans pour autant être forcément capable de les pratiquer soi-même. Cela a en effet plusieurs fonctions :

- mieux articuler les tâches dans une coopération, évaluer les temps nécessaires à l'accomplissement d'une tâche complexe.
- être capable de chiffrer, dans l'évaluation des coûts d'une action les tâches de chacun.
- favoriser l'interaction de tous par un respect mutuel des compétences de chacun.

Par exemple, les tâches attendues d'un technicien pour la mise en diffusion sur la FM ou pour la mise en ligne sur le web d'un document sonore (nettoyage des prises de sons, montage, mixage, indexation, dépôt sur les serveurs de sons..) doivent être bien comprises par le journaliste et par le directeur de la radio sans pour autant que ces derniers soient capables de les mener à bien eux-mêmes. Il en est de même pour un dirigeant qui peut savoir quelle est la méthode ou la logique, par exemple pour faire un montage radio pertinent, sans être pour autant capable de réaliser techniquement ce même montage.

## 3 Savoir-faire

Installer un studio dans une station de radio, procéder à son entretien, organiser un studio mobile, assurer des prises de sons, effectuer des montages et des mixages sonores, la plupart des savoir-faire des techniciens de radio ont été considérablement transformés par la numérisation. Il s'agit toujours d'assurer les prises de sons, leur traitement, la mise à l'antenne. La numérisation a ajouté plusieurs dimensions à ces tâches: l'archivage et la mise à disposition des sons de la radio, qui était quelquefois faite avec des moyens analogiques, se généralise et prend une telle ampleur qu'elle transforme les relations entre les acteurs : à l'intérieur des équipes mais aussi vis à vis à la fois des personnes qui prennent la parole dans les radios et vis à vis des auditeurs.

Le savoir-faire des journalistes font l'objet d'enseignements de qualité dans les différents pays et la présence publique forte des principales formes du journalisme donne à chacun des modèles très divers. Dans ces métiers encore, la numérisation a permis des évolutions qui restent insuffisamment explorées dans les déclinaisons qu'elles autorisent pour la presse locale malgré une littérature abondante. En radio comme en télévision, on observe de plus en plus l'appropriation par les journalistes de savoir-faire qui étaient naguère l'apanage des techniciens. De plus en plus en radio par exemple les journalistes, équipés d'enregistreurs mobiles de qualité réalisent eux-mêmes leurs prises de sons. Beaucoup d'entre eux font eux-mêmes leurs montages et mixages. A tout le moins sont-ils capables, connaissant les grandes lignes

du fonctionnement des logiciels spécialisés de coopérer (savoir procédural) avec les techniciens. Mais le travail d'un journaliste dans une radio locale est tout à fait particulier: il s'appuie sur un potentiel de coopération avec des bénévoles, ce qui lui donne à la fois des possibilités importantes de collectes d'informations et d'opinions mais aussi de nouvelles tâches essentielles. Il lui faut en effet former les bénévoles de la radio aux techniques, au droit et à la déontologie du journalisme, veiller à la complémentarité des productions. Car in fine la puissance d'un média tient à la qualité de son travail, à la fois lié à la qualité technique et journalistique des documents sonores et corrélativement à la qualité des réseaux de collecte de parole qu'il a su rassembler. Et ce n'est que très progressivement que peut se construire la confiance qui est l'élément essentiel du succès d'un média. Il faut d'abord acquérir la confiance des personnes et des groupes qui acceptent de confier leur parole aux collaborateurs du média. Il faut ensuite que la qualité des programmes permette de renforcer l'audience. Dans des pays comme la France, il est fréquent que les journalistes des radios soient formés, souvent dans le cadre de la formation continue, dans les écoles de journalisme et bénéficient ainsi d'une formation de qualité mais moins adaptée aux exigences d'un enracinement dans les territoires qui requièrent des compétences plus proches de celles d'un travailleur social. Ou d'un enseignant. Ces derniers sont confrontés à la nécessité de conquérir la confiance de publics diversifiés, ce qui requiert les compétences pragmatiques qu'un auteur comme Saul Alinsky avait jadis décrites aux États-Unis (1971).

Les dirigeants salariés ou bénévoles des radios coordonnent l'ensemble des actions d'un média local. A ce titre, il leur appartient de combiner les pratiques de gestion financière mais surtout de gestion humaine du média. La diversité des acteurs est à la fois une belle ressource et l'origine de difficultés à construire et développer une cohésion nécessaire pour une coopération durable. Les formations à l'animation de collectifs analogues à ceux de nos médias sont peu développées dans le monde de l'audiovisuel mais les modèles sont peut être plus à rechercher dans les métiers de l'animation socioculturelle ou de l'éducation populaire.

## **4** **Savoir être**

Des professionnels des ressources humaines ont fortement développé dans les dernières années le concept de «savoir-être»: citons les déclinaisons que propose «la compagnie des DRH» (site cité) quand elle propose de valoriser à l'embauche comme à l'évaluation du savoir-être des salariés rien de moins que «adaptabilité, analyse, communication, communication écrite, négociation, organisation et gestion des priorités, orientation vers les résultats, prise de décision, sens relationnel, synthèse et travail en équipe.

L'adaptabilité est ici définie par exemple comme la «capacité à s'adapter à des situations variées et à ajuster ses comportements en fonction des caractéristiques de l'environnement, des enjeux de la situation et du type d'interlocuteur» (op.cit.)

La notion de savoir être peut être comprise comme la recherche de la valorisation de l'usage inventif des savoir et des savoir faire professionnels dans le cadre d'un groupe: «...les salariés peuvent et souhaitent profondément être reconnus comme détenteurs d'une capacité d'action intelligente et dotée de sens (donc subjective) sur la construction de leur travail et sur les finalités de l'entreprise où ils engagent une partie substantielle de leur existence et dans lesquelles se jouent l'utilité sociale et la valeur éthique de leur propre activité professionnelle (en particulier : l'éthique dans la relation aux usagers, qui sont les destinataires de cette activité)» (Zarifian, 2000)

Elle met l'accent sur la nécessaire coopération d'acteurs aux statuts divers, dans le respect et l'empathie. Elle souligne la nécessité d'avoir toujours en perspective le service donné à l'auditeur, mais aussi à la personne qui est interrogée à l'antenne.

A l'inverse, on retrouve de nouveau dans ces dimensions du savoir-être la question plus générale que nous avons soulignée de l'usage de la notion de compétence dans les interactions sociales dans les entreprises comme dans les groupes humains de forme différente que sont les associations. Un ensemble bien défini de compétences certifiées par des diplômes assigne à l'acteur un statut, un ensemble de rôles, une position dans une hiérarchie, des droits sociaux. Cela lui confère des responsabilités mais aussi une protection face à des abus qui pourraient être exercés vis à vis de lui par d'autres acteurs. La mise en avant prépondérante de la notion de savoir-être peut être prétexte à la négation des droits que confèrent les compétences professionnelles des acteurs, elle peut conduire à des demandes de polyvalence généralisées qui peuvent être préjudiciables à la qualité des actions et à l'harmonie du groupe.

## 5 Savoir agir

On entendra sous ce terme la capacité d'adaptation et d'initiative. Face à une situation imprévue il faut être capable d'agir rapidement et efficacement en prenant et assumant des choix pour une action peut-être inhabituelle. C'est la capacité à la résolution responsable de problèmes.

Remarque: on distingue quelquefois également le «savoir-dire» qui peut être intégré en transversalité aux «savoir-faire», «savoir-être» et «savoir-agir»







Il n'est pas facile, à l'échelle internationale, de dégager des tendances face à l'évolution des métiers dans les radios communautaires et associatives. Nous sommes en effet en présence d'évolutions multifactorielles, qui permettent au mieux de dégager différents scénarios.

### **Le renforcement du bénévolat, du volontariat et des formes d'engagement citoyen mais sous des formes renouvelées.**

Nous le décrivons par ailleurs, l'histoire des radios libres s'est menée dans les différents pays que nous observons selon des temporalités diverses. Alors que le mouvement était très fort à la fin des années 1970 dans des pays comme l'Italie, la France ou l'Espagne, on a pu observer dans ces trois pays des évolutions radicalement différentes. Dans d'autres pays, Irlande, Allemagne, Grande Bretagne, pays de l'Est, l'émergence des radios s'est faite plus tard, et là encore selon des dynamiques assez différentes et dans des contextes institutionnels et historiques différents.

Dans une analyse portant sur les quarante dernières années, il sera nécessaire, en utilisant le concept de « génération » proposé de longue date par Karl Mannheim (1923), dans une théorisation qui n'a rien perdu de sa pertinence (Pilcher, 1993) de montrer comment ce qui était pour les fondateurs des radios libres à la fin des années 1970, dans le fil des mouvements populaires internationaux qu'on peut analyser dans leurs relations avec les événements de 1968, une aventure de libération, est devenu au fil des ans une réalité différente, mais à comprendre comme une dialectique entre les aspirations et les pratiques de générations différentes.

L'émergence des radios FM locales dans les années 1970 est à comprendre dans le double cadre des aspirations des jeunes à des partages culturels et musicaux enrichis à l'échelle du monde et des mouvements populaires développés dans la suite de mai 68 dans un grand nombre de champs. Quelque quarante ans plus tard, le paysage des médias est très différent. Les générations nouvelles, si elle conservent la référence aux mouvements de « libération des ondes » qui ont conduit pour la France aux lois de 1982 et aux pratiques des années qui ont suivi (voir pour la France l'ouvrage de Thierry Lefebvre, 2008), s'inscrivent dans des conceptions et des pratiques nouvelles.

Chaque génération construit un récit, articulé autour de repères symboliques, qui partiellement unissent, partiellement clivent. Pour les français, il y a la génération de la 2ème guerre mondiale, celle de la guerre d'Algérie, celle de mai 1968, aujourd'hui sans doute la génération des médias sociaux, peut être déjà consécutive à la génération du web (il y a vingt ans...). Les générations, à l'instar des classes sociales, s'opposent, mais chaque acteur aspire à trouver sa place, à triple titre :

- ⦿ A titre personnel dans une logique de l'honneur (d'Iribarne) et de la reconnaissance (Honeth, 2007) qui est à comprendre essentiellement comme, non pas une satisfaction narcissique, mais comme le nécessaire sentiment joyeux d'être pleinement engagé dans son temps.
- ⦿ Dans le cadre d'un engagement local, territorial, constitué par les cercles (Simmel, 1908) d'une connaissance réciproque.



- Dans le cadre de l'évolution du monde, des grands mouvements qui animent les sociétés.

La génération des radios libres dans les premiers pays qui développèrent la création de radios associatives a permis à un grand nombre d'acteurs d'éprouver leurs propres capacités à consolider et à mettre en œuvre de l'expertise dans les domaines qui les intéressaient, qu'il s'agisse de musique, d'autres formes d'arts, de politique, de sport ou d'animation pédagogique. L'état des connaissances et des outils techniques était tel que l'exercice se faisait obligatoirement dans le cadre d'un groupe qui devait construire une association, institutionnaliser et pérenniser la radio. L'existence dans la plupart des cas d'un monopole d'état de la radiodiffusion mettait également d'emblée les promoteurs de la « libération dans ondes » dans le cadre d'un combat politique.

Nous nous situons aujourd'hui dans un contexte où les motivations des acteurs des médias associatifs, si elle restent fondamentalement les mêmes, dans leurs trois dimensions de l'individu, du groupe et du monde, ont bien changé, pour trois séries de raisons, techniques, historiques et sociales.

Analysant les raisons d'agir des auteurs de blogs, Dominique Cardon et Hélène Delaunay-Téterel (2006) montrent avec finesse l'importance de la reconnaissance que chacun recherche, à ses propres yeux comme aux yeux d'un public : « Être reconnu dans la singularité de son existence et comme individu autonome passe en effet par la scénarisation d'un monde personnel permettant aux individus de produire des définitions de soi auto-référées échappant ainsi à la détermination par la position familiale, les rôles sociaux ou le statut professionnel. »

Alors qu'une apparition publique significative requérait naguère la constitution d'un collectif, l'internet dessine des champs d'actions diversifiés et potentiellement puissants, permettant de s'engager dans des aventures intellectuelles riches.

Cependant l'inscription dans un collectif présente bien des avantages : il donne une visibilité, une pérennité, un poids beaucoup plus grand aux expressions, il permet de démultiplier les occasions de contacts avec les individus ou les groupes ; il permet de développer des images de soi collectives essentielles pour la visibilité et l'influence des producteurs d'informations et de commentaires. De nombreux auteurs ont souligné aujourd'hui l'importance pour les acteurs de l'internet de la réputation. L'inscription dans un collectif peut permettre un essor de la réputation de ses membres. La circulation de l'information et des connaissances s'inscrit plus généralement dans un système de valorisation par les pairs que les sociologues analysent dans tous les champs de l'économie et du social : « ...le rôle du gratuit dans Internet est révélateur d'une évolution plus globale des sociétés postindustrielles, où la place centrale de la connaissance et son caractère de bien public sont au cœur des modèles de croissance. » (N'Guyen et al.2004)

Dans la troisième dimension qui nous intéresse, celle de l'inscription dans des évolutions du monde, les acteurs des médias peuvent trouver dans leur engagement des causes à la fois politiquement et éthiquement fortes et dans lesquelles ils peuvent inscrire harmonieusement à la fois leurs actions ponctuelles personnelles (relire à ce sujet « la tyrannie des petites décisions » de Thomas Schelling) et la pertinence de leur groupe local, de leur média. Distinguons trois mobiles importants d'engagement :

- L'évolution écologique de la planète.
- La justice sociale, la lutte contre les inégalités, à l'échelle locale comme à l'échelle planétaire.
- Le partage des connaissances et des activités sous toutes leurs formes.

A ces ressources potentielles ouvertes aux médias associatifs et communautaires répond la nécessité pour les acteurs des radios à la fois de

franchir le pas des nouvelles pratiques du numérique en réseau et de savoir transformer leurs méthodes de coopération entre bénévoles et dirigeants, salariés ou eux mêmes bénévoles dans l'objectif de fournir aux auditeurs locaux des programmes qui leur soient adaptés.

La mutation des équipes des radios s'est faite au fil des ans, mais de façon très inégale. Les circuits de prise de son, de travail du son, de mise à l'antenne, d'archivage, de partages de documents entre radio et/ou avec les auditeurs, tout cela a progressé. Cela se traduit par exemple en France par plusieurs systèmes d'échanges de programmes entre radios développés à l'échelle régionale ou sur un plan thématique comme la banque de programme de la ville et de l'immigration EPRA (Échanges et productions radiophoniques). Entre les radios germanophones (Allemagne, Autriche, Suisse alémanique) il existe également un système d'échange de programmes. Sur d'autres continents on connaît également la banque d'informations internationale hispanophone et lusophone de l'AMARC-ALC, Pulsar.

Il reste que le potentiel social et culturel des médias associatifs locaux, décuplé dans les nouvelles conditions numériques, reste le plus souvent insuffisamment financé car les besoins d'encadrement professionnel croissent avec l'accroissement du nombre et des exigences des partenaires, qu'il s'agisse des bénévoles des radios ou des autres médias, qu'il s'agisse des personnes et des structures qui ont besoin de ces médias pour apporter leurs expériences ou leurs réflexions, qu'il s'agisse des auditeurs ou des lecteurs.

En effet, avec la croissance de la bibliothèque mondiale que constitue l'internet, les exigences de qualité rédactionnelle et technique grandissent et le besoin d'enracinement, le besoin de formuler à destination du monde les pratiques et les débats locaux est fort, comme est forte la nécessité de s'appropriier, dans une communauté locale, par les traductions (de langue ou de cultures) les pratiques et les débats d'autrui. Avec le numérique se sont développés de nombreuses pratiques solidaires, dans tous les domaines essentiels de la vie (alimentation, logement, transports, culture...) mais il est nécessaire dans ce contexte de pourvoir à la circulation des connaissances, comme l'analyse le sociologue Manuel Castells (2007).





### 1 Structure administrative

Les radios associatives ou communautaires sont des associations à but non lucratif. C'est un principe fondamental. C'est ce qui permet à la communauté concernée de s'y investir et d'en avoir le contrôle. C'est ce qui met aussi les radios à l'abri d'éventuels appétits commerciaux. C'est aussi ce qui les met à l'abri d'une emprise hégémonique d'un pouvoir politique. Les adhérents, les associés, se donnent des statuts pour gérer ensemble la structure selon des principes de transparence et le respect scrupuleux de règles statutaires ou réglementaires. En Europe les réglementations concernant les organisations «non-profit» sont différentes d'un pays à l'autre. Chaque radio s'y conforme et si les formes juridiques varient les radios associatives se retrouvent sur le terrain des valeurs. On verra dans le paragraphe suivant que parfois, de par la spécificité des «histoires nationales» ou des textes réglementaires, les radios, dans certains pays, peuvent se trouver sous un statut paraissant éloigné de «l'associatif classique». Pourtant ces radios revendiquent en toute légitimité le titre de radio communautaire, cette identité étant démontrée non pas par l'identité juridique mais par le travail concret du service accompli sur le bassin d'écoute pour le bien commun.

Le statut associatif a l'avantage pour les salariés de les mettre face à un groupe dirigeant et non face à un patron unique avec tout ce que cette situation peut entraîner de risque d'interaction entre conflit de nature professionnelle et de nature interpersonnelle. A contrario les prises de décisions étant à plusieurs niveaux (assemblée générale, conseil d'administration, conseil exécutif ou bureau, présidence) il peut arriver parfois chez le salarié le sentiment que ses attentes sont traitées avec lenteur ou trop repoussées à l'avis d'une instance supérieure différant ainsi les décisions.

### 2 Réalités financières

Si les radios en avaient les moyens il est certain qu'elles développeraient davantage l'emploi, même si certaines resteraient, pour des questions de principe, attachées à l'unique engagement bénévole. Dans certains pays d'Europe le manque de ressources régulières empêche les radios de recruter des salariés. Dans les pays où les radios bénéficient de dispositifs de financement publics pérennes ceux-ci ne peuvent à eux seuls permettre de créer plus de deux emplois à charge intégrale de la radio.

Faute de moyens suffisants, on ne peut donc créer les emplois dont les missions auraient besoin. Ensuite si les emplois ont été créés il faut assurer les financements pour les garantir durablement. Si le fait de travailler avec une équipe de permanents rémunérés permet à la structure de s'engager dans des chantiers et de contractualiser des actions, il faut que le service soit lui-même rémunéré à sa juste valeur pour financer l'engagement professionnel. Et c'est souvent là qu'il y a une difficulté car l'organisme ou la collectivité qui contractualise avec la radio associative pense que comme elle est associative la charge de la prestation doit être inférieure à une prestation du même type avec une structure commerciale...sinon gratuite au titre d'un engagement militant! Il faut convaincre que la réalité économique est autre: un emploi

à assurer est le même qu'il soit en secteur commercial ou en secteur de l'économie sociale, le savoir faire d'un salarié du secteur associatif à la même valeur que celui d'un salarié du secteur privé commercial, les frais d'administration sont les mêmes, les consommables sont les mêmes, les frais de déplacement éventuels sont les mêmes, le souci de l'équilibre économique aussi. Assurer des ressources financières est le souci constant des dirigeants et des administrateurs des radios surtout lorsqu'il faut assurer le paiement de salaires et de charges, qui diffèrent des encaissements de subventions ou de prestations à la réception irrégulière et aléatoire sur l'année, doivent être honorés chaque mois.

La fragilité est le mot qui qualifie le mieux l'économie des radios associatives. Une fragilité angoissante dont les salariés doivent avoir conscience. Néanmoins on constate au bout de 30 ans d'existence que de nombreux salariés ont pu faire une carrière longue et parfois entière dans les radios associatives. Néanmoins on constate aussi que l'ingéniosité, la ténacité, la rigueur des équipes dirigeantes font que les radios sont toujours là, plutôt plus nombreuses à l'échelle européenne.

Les niveaux des budgets des radios sont variables: 10 000 € à 300 000 €. Ces chiffres doivent être pris avec grande circonspection dans la mesure où il faut les mettre en rapport avec le pouvoir d'achat local, l'ancienneté, le type de territoire, les formes de projets radiophoniques. Une radio qui travaille beaucoup sur l'information et sur des émissions aux contenus complexes et finement structurés a évidemment des charges beaucoup plus lourdes en mobilisation de compétences humaines qu'une radio qui diffuse un fil musical. La majorité des radios se situeraient plus exactement dans une fourchette entre 50 000 € et 150 000 €, mais il manque une étude économique à mener sur l'ensemble de l'Europe pour affiner ces considérations.

Les ressources des radios sont essentiellement: les subventions publiques, nationales, régionales, locales, les subventions sur projet, les prestations signées avec des collectivités, organismes, associations, structures privées, les adhésions payées par les membres (parfois les bénévoles payent un droit supplémentaire pour pouvoir faire une émission), les dons. Concernant les financements publics nationaux peu de pays ont institué un fonds (ex: France) ou une offre de forme de service à confier aux radios (ex: Irlande) pour asseoir une amorce de base économique sécurisée. La question de la publicité radiophonique doit être vue en rapport avec le contexte national. Si c'est le seul moyen laissé aux radios communautaires pour subsister ou mieux, se développer et que l'accès à l'expression doit passer par ce biais il faut admettre que ce modèle économique ne peut pas être rejeté sur une simple posture idéologique si le projet qui se met en place ainsi assure de vrais services à la communauté.

### **3 Cadre matériel**

Le plus souvent les studios des radios associatives sont installés dans des lieux publics ou de vie associative locale. Très rarement les radios sont propriétaires de leurs locaux. Parfois un dirigeant ou un membre pourra mettre une partie de son domicile ou d'un espace professionnel à disposition. Plus souvent le local sera loué à un propriétaire privé ou public. Mais de façon générale, du fait de leur légitimité dans la communauté ou sur le territoire, les radios sont installées dans des espaces publics: locaux spécifiquement mis à disposition par une ville, centres culturels, centres d'activités sociales, centres de vie associative, maisons de jeunes, etc...

La diversité des configurations des espaces de travail est infinie. Ici, on sera en sous-sol, dans des petites pièces sans lumière extérieure, mais avec une agréable ambiance cocooning, alors que là on sera en étage dans un bel immeuble ouvert sur le centre-ville avec des lettres de lumière sur la façade. Les espaces sont composés à minima d'un studio-régie et d'au moins une salle de travail pour la rédaction.

En général on comptera, une régie, espace du technicien ou de l'animateur polyvalent, un studio, espace des animateurs, journalistes et invités des émissions, une salle de rédaction, espace des animateurs, journalistes et réalisateurs de programmes, un ou deux studios annexes utilisés hors direct ou pour le montage d'émissions, espace des animateurs, journalistes, réalisateurs de programmes et techniciens, un bureau, espace des dirigeants et lieu d'archivage administratif.

Les radios sont depuis longtemps passées aux outils numériques. Les ordinateurs sont normalement en réseau ce qui permet de gagner en souplesse entre lieu et activité. Par exemple, l'utilisation en réseau de logiciels de programmation et diffusion, de bases numériques musicales ou d'émissions, le montage sur ordinateur, permettent de travailler sur la programmation sans pour autant immobiliser une régie technique.

Il pourrait paraître inutile de rappeler toutes ces évidences. Pourtant indépendamment du travail qui sera demandé à un salarié, il ne pourra pas être fait l'économie de la clarification de son lieu de travail, de son espace et des outils mis à sa disposition, à titre individuel ou en partage. Il y va du bien-être de chacun et de l'efficacité dans le service.

#### **4 Rôle social, fierté de la mission et droit...**

Le droit du travail en vigueur dans le pays s'applique à tous. Si une convention collective existe pour détailler les droits et devoirs des salariés, elle doit être respectée. Les engagements contractuels écrits et signés entre le salarié et l'employeur font référence dans leur dialogue.

Souvent les employeurs, bénévoles et salariés des radios associatives entretiennent des relations conviviales, parfois même amicales, conscients d'être unis dans une même passion, dans un même combat au quotidien, pour la radio locale, la radio libre, la radio de communication sociale, pour des valeurs, pour un territoire et ses habitants. Souvent les salariés sont prêts à faire des efforts particuliers partageant l'esprit militant des responsables associatifs ou par conscience de la fragilité de la structure. Ils n'ignorent pas l'énergie développée par la structure pour renforcer les financements qui contribueront à assurer le paiement durable et régulier des salaires et un cadre du travail satisfaisant. L'attachement à leur métier vient aussi de l'aura personnelle dont ils peuvent parfois bénéficier dans leur communauté pour leur rôle dans la valorisation de la vie locale et de ses acteurs. Néanmoins, il peut suffire d'un simple sentiment de manque de reconnaissance, dans les deux sens d'ailleurs, d'une mésentente interpersonnelle même occasionnelle, d'une appréciation divergente sur tout ou partie de la mission professionnelle, de désaccords entre administrateurs bénévoles dans lequel s'implique le salarié, de changements dans l'équipe, pour que cet équilibre idyllique vacille. La situation sera d'autant plus complexe que le plus souvent les parties opposées s'arc-bouteront sur des références à des valeurs. Or dans le cadre de la relation entre employeur et salarié, c'est le droit qui prévaut.

Le référentiel-métier présent est un outil qui doit faciliter le cadrage des relations entre employeurs et salariés.

#### **5 Les diversités selon les contextes, pays....**

Les radios associatives et communautaires sont des centres sociaux et culturels où sont collectées, transformées et transmises les informations et les paroles de celles et ceux qui vivent dans un territoire. Dans un contexte mondialisé mais pas du tout homogène, elles peuvent aussi constituer un lieu exceptionnel d'appropriation, de traduction de connaissances venues du monde

entier, s'il est vrai que la plupart des quartiers populaires des villes sont un microcosme rassemblant des personnes de toutes origines. En ce sens, aux côtés des autres médias associatifs, aux côtés des organismes d'éducation et d'éducation populaire, ils assument un rôle de structuration, de médiation sociale et culturelle qui doit être considéré sous toutes ses facettes si l'on veut en tirer les meilleurs effets dans une communauté locale.

On doit considérer la législation d'encadrement des radios associatives et communautaires, leurs modalités de financement, mais aussi pour ce qui nous occupe aujourd'hui, le recrutement et la formation des acteurs qui les font vivre, salariés ou bénévoles, à la lumière de cette pluralité de fonction.

Dans le cadre du travail collectif international Grundtvig mené en 2011 et 2012 entre des fédérations de radios de cinq pays, nous avons déjà eu l'occasion d'analyser la diversité des fonctions sociales et culturelles des radios (Orcel, 2012). Rappelons succinctement les différentes fonctions de ces médias locaux :

◎ **Entraînement à la pratique des médias des médiateurs sociaux du territoire :**

Jour après jour, des centaines de membres des associations, de créateurs locaux, d'élus des territoires, de techniciens des institutions locales, d'éducateurs prennent, le plus souvent pour la première fois, la parole dans les radios associatives. Les journalistes des radios ont pour mission de permettre une expression riche de ces personnes peu accoutumées aux techniques des médias, ce qui requiert à la fois capacité à acquérir des compétences dans des domaines très variés, bonne connaissance du territoire à travers toutes les interactions possibles avec d'autres acteurs mais aussi des capacités d'empathie nécessaires pour instaurer un dialogue confiant.

◎ **Valorisation à travers les réseaux des médias associatifs des créations ou des initiatives intéressantes émanant du territoire :**

La présence continue d'un média généraliste dans un territoire permet la densification des réseaux sociaux à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du territoire. La découverte croisée de l'existence de ressources locales, de partenaires possibles pour les habitants se fait au quotidien à travers la présentation des initiatives de tous dans le média local. A la suite des travaux pionniers de Stanley Milgram sur « le petit monde » avec les synthèses puissantes aujourd'hui de Manuel Castells (différentes publications mais particulièrement pour notre propos, Castells, 2000), on perçoit mieux en quoi les médias locaux sont les lieux où se tisse la toile des reconnaissances mutuelles, qui à la fois densifient le tissu social du territoire et permettent de multiplier des contacts externes.

◎ **Expression et «empowerment» des membres des ateliers de travail que le média peut mettre en œuvre seul ou en collaboration avec des enseignants, avec des structures de formation permanente ou avec des associations d'éducation populaire :**

Dans de nombreuses radios de nos différents pays sont mis en place selon des modalités variables des ateliers au cours desquels les salariés ou les bénévoles des radios souvent en coopération avec d'autres structures éducatives ou sociales permettent à des publics divers de pratiquer la production radiophonique. Ateliers et radios en milieu scolaires, dans les centres de loisirs à destination des enfants et des jeunes sont des pratiques souvent attestées. Mais on trouve également des activités radiophoniques auprès de groupes de femmes, auprès de demandeurs d'emploi, de personnes handicapées, de personnes âgées. Sont mis en œuvre au cours de ces activités tous les potentiels de l'expression écrite, de l'expression orale, de la recherche documentaire, des pratiques du montage et du mixage mais surtout de la découverte collective du territoire par les reportages et les interviews que les groupes mettent en œuvre.



⦿ **Media literacy: découverte citoyenne, à travers par exemple l'exercice de revues de presse mené en ateliers pédagogiques des méthodes et des pratiques de l'ensemble des acteurs de la presse :**

Par la pratique, dans la confection même d'émissions, des techniques journalistiques et radiophoniques, les personnes découvrent le travail de mise en perspective du monde que réalisent les médias.

⦿ **Accueil de stagiaires et d'emplois aidés :**

Dans les radios communautaires, on observe fréquemment l'accueil de stagiaires, venu des sections des universités ou des écoles qui enseignent le journalisme ou les techniques radiophoniques mais aussi d'écoles de travailleurs sociaux ou de formation d'enseignants. Outre l'enrichissement des contenus des programmes que ces stages permettent, ces périodes sont souvent appréciées par les étudiants et leurs formateurs car dans les radios communautaires, les tâches confiées aux stagiaires sont souvent enrichissantes sur le plan humain.

Dans beaucoup de pays, les médias associatifs sont habilités à employer des personnes en recherche d'emploi mais dans des conditions précaires. Les radios peuvent offrir des tâches diverses qui peuvent attirer des personnes en situation d'accéder à ces emplois. Les tâches d'encadrement de ces salariés demandent aux autres salariés et aux bénévoles engagés dans des tâches de direction un engagement et des compétences particulières.

⦿ **Institution du média territorial comme nœud de communication dans un réseau de pairs qui peut atteindre la dimension du monde entier .**

Les médias communautaires sont articulés, à travers leurs réseaux régionaux, nationaux ou internationaux avec de nombreux autres médias comparables

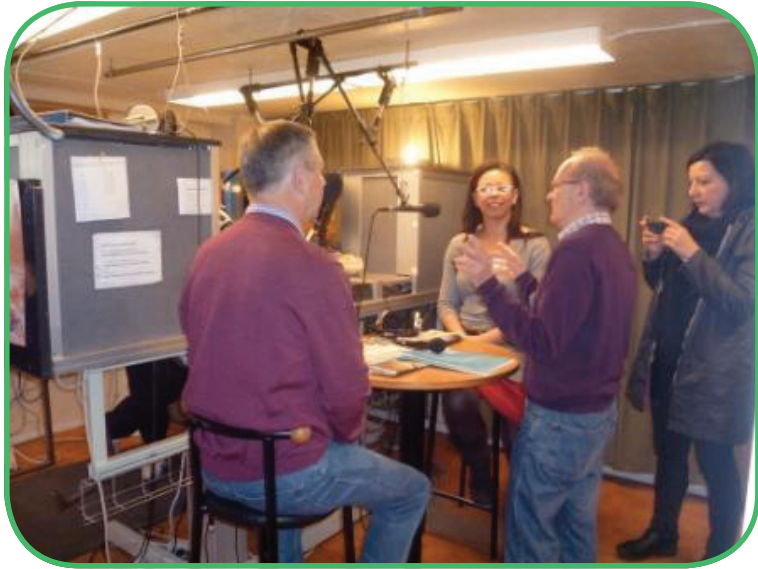
⦿ **Image du territoire aux yeux de ses propres habitants mais aussi vis à vis de l'extérieur :**

Le média local, dans les quartiers des villes ou dans les territoires ruraux apparaît comme l'emblème du territoire. Il a vocation à représenter le territoire aussi bien aux yeux de ses propres habitants qu'aux yeux des étrangers.

⦿ **Mémoire du territoire :**

Alors que beaucoup de choses changent dans les territoires, le média local reste, bien que ses membres aient pu être remplacés au fil des années, un lieu d'ancrage de la diversité du vécu attesté dans le territoire. Les nouvelles possibilités ouvertes par le numérique renforcent considérablement cette dimension.

Selon les pays ou même selon les régions, voire à l'échelle d'une seule radio, les accents dans l'organisation du travail des équipes sont mis plutôt sur telle ou telle fonction de la radio. Dans tous les pays par exemple, les radios spécialisées dans l'accueil des personnes handicapées, les radios scolaires mettent un accent privilégié sur la pédagogie et sur l'usage du média comme un vecteur d'entraînement à la vie en groupe, à l'expression écrite et orale. Il n'est pas rare que la pluralité des exigences provoque des conflits : il est souvent difficile de concilier l'urgence du traitement de l'actualité avec les rythmes des apprentissages.





# PARTIE 2

## Référentiel-métier



Leonardo da Vinci

**Radios associatives et communautaires en Europe**

Référentiel-Métier

Document Juin 2013



Fiche N°1 : Activités de management et de gestion des ressources humaines

1. Diriger une équipe.
2. Savoir déléguer.
3. Identifier les besoins en formation.
4. Accueillir, recruter, intégrer des bénévoles et salariés.
5. Gérer des problèmes de ressources humaines.
6. Assurer et gérer les remplacements.
7. Assurer la relation entre direction et conseil d'administration.

Fiche N°2 : Gestion économique et trésorerie

1. veiller à l'équilibre budgétaire.
2. rechercher des financements.
3. Contrôle, audit analyse ses budgets.
4. gestion des dépenses courantes.

Fiche N°3 : Stratégie générale

1. stratégie de développement.
2. rédiger et déposer des dossiers.
3. Vision des missions et objectifs de la radio.

Fiche N°4 : Communication

1. Relations publiques.
2. Garantir l'accès à la communauté et au public.
3. Promotion de l'image, communication extérieure.

Fiche N°5 : Administration générale et suivi de gestion.

1. Suivi administratif.
2. connaître les obligations sociales, juridiques et fiscales.
3. établir des rapports.
4. organiser les formations.
5. veiller à l'entretien, usage des locaux équipement.
6. sécurité et santé.
7. rendre compte des obligations auprès d'autorités.
8. assurer la gestion légale et réglementaire sociale salariale...
9. assurances.
10. informatique et site internet.

Fiche N°6 : Antenne et programmation

1. Coordination et mise en place de nouveaux programmes.

<b>Fiche N°1</b>	Dirigeant	<b>X</b>	Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation		Technicien	
<b>Activité</b>	<b>Activités de management et de gestion des ressources humaines</b>					
Tache complexe / générale dans la mission		<b>X</b>	Tache simple / action particulière			
Action étalée ou irrégulière dans le temps		<b>X</b>	Action répétitive (au quotidien)			<b>X</b>
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel		<b>100</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe			
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>	<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>			
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Diriger une équipe. Savoir déléguer. Identifier les besoins en formation. Accueillir, recruter, intégrer des bénévoles et salariés.	Coordination. Décision. Supervision. Soutien l'équipe pour une activité adaptée aux missions.	Établir un descriptif de l'emploi, une fiche de poste Identifier les besoins stratégiques et en compétences Recrutement des membres de l'équipe et mise en action. Identifier les besoins en formations. Connaître les législations (droit du travail, etc) et leur mises à jour.			
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>	Gérer des problèmes de ressources humaines. Assurer et gérer les remplacements.		Assurer le succès du programme stratégique et de la gestion des compétences. Savoir définir les priorités avec le personnel et veiller à ce qu'ils soient clairs sur leurs responsabilités et leur autorité si ils ont des décisions à prendre. Savoir travailler avec les employés, avec des pairs, de supérieurs, d'autres employés, partenaires ou clients.			
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>	Assurer la relation entre direction et conseil d'administration.		Recrutement des membres de l'équipe et mise en action. Identifier les besoins en formations. Encourager la libre circulation des échanges dans les séances de concertation sur les objectifs et l'organisation. Identifier les besoins stratégiques et en compétences. Assurer le succès du programme stratégique et de la gestion des compétences. Rendre lisibles les priorités avec le personnel et veiller à ce qu'ils soient clairs sur leurs responsabilités et leur autorité s'ils ont des décisions à prendre. Savoir travailler avec les employés, avec des pairs, de supérieurs, d'autres employés, partenaires ou clients.			

<p><b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i></p>			<p>Qualité du contact humain : écoute, dialogue, respect Savoir dissocier la fonction professionnelle et les relations interpersonnelles. Savoir intervenir dans des situations de conflit entre de membres de l'équipe.</p>
<p><b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i></p>			<p>Maintenir de bonnes relations humaines. Savoir gérer les situations de conflit et réagir de façon appropriée Prendre des décisions en situation d'urgence pour résoudre toute forme de situation de carence.</p>
<p><b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i></p>	<p>Radio, bureau.</p>		
<p><b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i></p>	<p>Bureau, fournitures, ordinateur portable, moyens de sauvegarde informatique, logiciels adaptés répondant aux besoins, exigences, contraintes légales et réglementaires et aux pressions temporelles.</p>		
<p><b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.</i></p>	<p>Suivre ou anticiper des évolutions juridiques et réglementaires, se tenir informé constamment des opportunités dans le champ d'activité, prendre en compte des nouveaux contacts et des élargissements de réseau, moderniser la stratégie de gestion.</p>		



<b>Fiche N°2</b>	Dirigeant	<b>X</b>	Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation		Technicien	
<b>Activité</b>	<b>Gestion économique et trésorerie</b>					
Tache complexe / générale dans la mission		<b>X</b>	Tache simple / action particulière			
Action étalée ou irrégulière dans le temps		<b>X</b>	Action répétitive (au quotidien)			<b>X</b>
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel		<b>70</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe			<b>30</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>	<b>Activité expliquée ou détaillée compétence mise en œuvre</b>			
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Veiller à l'équilibre budgétaire. Rechercher des financements. Contrôle, audit, analyse des budgets. Gestion des dépenses courantes. Garder un budget équilibré en rapport avec la stratégie de la radio tout en offrant des conditions d'exercice de l'activité appropriées et sécurisantes pour la mission.	Organiser un budget équilibré. Maîtriser la gestion financière. Anticiper et s'adapter aux situations imprévues.	Analyse SWOT (Force, Faiblesse, opportunités, menaces) pour décider de l'utilisation des fonds disponibles. Compréhension des principes comptables et lecture de données comptables.			
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>			Analyse SWOT ( Force, Faiblesse, opportunités, menaces) pour décider de l'utilisation des fonds disponibles. Contrôle financier. Plan stratégique combinant les exigences d'un projet et les demandes de levées de fonds. Équilibre budgétaire. Veiller rigoureusement au financement. Analyser des comptes, des déclarations, noter et commenter les tendances. Préparer des budgets prévisionnels périodiques, réviser des budgets, gérer les flux de trésorerie, projeter les cash-flow. Assister aux réunions des instances dirigeantes et y présenter clairement des rapports. S'assurer que les comptes sont établis dans les délais pour vérification annuelle et assurer la liaison avec des commissaires aux comptes ou cabinets de certification.			
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>			Prévisionnel de dépenses. Ordonner et prioriser les démarches de financement. Plan stratégique combinant les exigences d'un projet et les demandes de levées de fonds. Examiner et surveiller les rapports financiers. Équilibre budgétaire. Entretenir les liens avec un cabinet comptable extérieur pour les			

			<p>rappports, impôts, préparations de vérifications Justifier chaque dépense. Analyser des comptes, des déclarations, noter et commenter les tendances. Anticiper les investissements futurs à court terme, moyen terme et long terme. Audit des projets (activité et budget afférent) : opportunités, règles, cadre. Préparer des budgets prévisionnels périodiques, réviser des budgets, gérer les flux de trésorerie, projeter les cash-flow. Veiller au respect des objectifs financiers. S'assurer que les comptes sont établis dans les délais pour vérification annuelle et assurer la liaison avec des commissaires aux comptes ou cabinets de certification.</p>
<p><b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i></p>			<p>Analyse SWOT ( force, faiblesse, opportunités, menaces). Être méthodique et attentif dans les dépenses. Maîtriser en confiance les investissements à venir. Être rigoureux pour préparer des budgets prévisionnels périodiques, réviser des budgets, gérer les flux de trésorerie, projeter les cash-flow, veiller au respect des objectifs financiers, s'assurer que les comptes sont établis dans les délais pour vérification annuelle et assurer la liaison avec des commissaires aux comptes ou cabinets de certification.</p>
<p><b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i></p>			<p>Être réactif sur des situations inattendues. Savoir informer et assurer la transparence en cas de difficulté. Savoir prendre les bons conseils. Savoir oser proposer des mesures de compressions budgétaires même douloureuses pour l'équipe ou impliquant une révision des objectifs.</p>
<p><b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i></p>	Radio, bureau.		
<p><b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i></p>	Bureau, fournitures, ordinateur portable, moyens de sauvegarde informatique, logiciels adaptés répondant aux besoins, exigences, contraintes financières et pressions temporelles.		
<p><b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.</i></p>	Les évolutions juridiques et réglementaires, les opportunités de financements, les produits nouveaux, les mises en réseaux, le contexte marketing.		

<b>Fiche N°3</b>	Dirigeant	<b>X</b>	Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation		Technicien	
<b>Activité</b>	<b>Stratégie générale</b>					
Tache complexe / générale dans la mission		<b>X</b>	Tache simple / action particulière			
Action étalée ou irrégulière dans le temps		<b>X</b>	Action répétitive (au quotidien)			
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel		<b>80</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe			
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>	<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>			
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Vision des missions et objectifs de la radio.  Stratégie de développement.  Rédaction et dépôt des dossiers.  Sur une vision à moyen terme et long terme être capable de renforcer la structure par l'initiative et l'ouverture à de nouveaux champs tout en respectant les fondamentaux de l'association.  Être pro-actif.	Mettre en place les dispositifs qui permettront de repérer des opportunités, imaginer, construire des projets et les faire aboutir.	Connaître les langages spécifiques (radio, juridique, gestion, technologie). Connaître les institutions et leur fonctionnement. Concevoir et structurer un projet. Impact budgétaire. Conscience des tendances évolutives du monde médiatique, politique, culturel, social, local, régional, national, international. Savoir où trouver l'information sur les nouvelles opportunités.			
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>			Liaison avec le conseil d'administration. Communiquer la stratégie à l'intérieur de la structure. Concevoir et structurer un projet. Anticiper de futurs financements et les besoins à long terme. Maîtriser les moyens et les limites de la structure et de ses acteurs.			
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>			Liaison avec le conseil d'administration. Travail sur les objectifs et leur suivi. Communiquer la stratégie à l'intérieur de la structure. Concevoir et structurer un projet. Travail de veille, vigilance, repérage. Comprendre un appel à projet. Donner de la cohérence à son propre projet dans ce cadre imposé. Bien expliquer. Bien argumenter. Bien rédiger. Maîtrise de la syntaxe et de l'orthographe.			

<p><b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i></p>			<p>Communiquer la stratégie (moyen terme, long terme) à l'intérieur de la structure. Conscience des tendances évolutives du monde médiatique, politique, culturel, social, local, régional, national, international. Compréhension des modes de pensée de chacun dans la structure et dans sa périphérie. Savoir se faire écouter et accepter de se faire modérer.</p>
<p><b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i></p>			<p>Être capable de respecter des délais. Anticiper sur une vision de l'avenir. Savoir convaincre. Accepter d'adapter son temps à des urgences.</p>
<p><b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i></p>	<p>La radio, le bureau, espaces de réunions, déplacements, rencontres extérieures...</p>		
<p><b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i></p>	<p>Matériel de bureautique, communication, carnet d'adresses et réseau de contacts. La pression du temps.</p>		
<p><b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter:</i></p>	<p>Crise économique, compression budgétaire, lois, règles propres à chaque organisme, effets de mode...</p>		

<b>Fiche N°4</b>	Dirigeant	<b>X</b>	Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation		Technicien	
<b>Activité</b>	<b>Communication</b>					
Tache complexe / générale dans la mission		<b>X</b>	Tache simple / action particulière			
Action étalée ou irrégulière dans le temps		<b>X</b>	Action répétitive (au quotidien)			
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel		<b>70</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe			<b>30</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>	<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>			
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Relations publiques.  Garantir l'accès à la communauté et au public.  Promotion de l'image, communication extérieure.  Être le meilleur porte-parole et représentant de sa grille d'antenne.	Être le meilleur porte-parole et représentant de sa grille d'antenne.  S'assurer que la communication soit en adéquation avec la politique d'antenne.	Planifier une stratégie marketing, maîtriser les outils de communications (NTIC, relations presse,...). Connaissances protocolaires. Connaître parfaitement le projet et le fonctionnement de la radio pour pouvoir en parler au quotidien.			
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>			Connaissances protocolaires. Principes de réalisation et diffusion de la communication d'une structure.			
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>			Préparer un plan de communication et le décliner sur les supports appropriés. Rencontrer régulièrement les partenaires et leur présenter la radio et ses activités. Entretenir les réseaux le plus possible, dès que c'est possible Adapter son discours à son public (employés, volontaires, partenaires...) Savoir prioriser.			
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>			Un bonne représentation de la radio, à l'aise dans les rapports humains. Savoir s'adapter aux autres. Être intègre / Être convaincant pour négocier / Être à l'aise pour parler en public. Être organisé.			
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>			Être capable d'appliquer un plan de communication sur tous les supports. Faire de la veille sur les NTIC. Entretenir les réseaux le plus possible, dès que c'est possible			

			Être flexible et savoir s'adapter à chaque situation individuelle/ collective. Savoir prioriser.
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Partout.		
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Les outils de communications évoluent très vite (NTIC), le temps à y consacrer, le budget communication souvent restreint dans les radios associatives.		
<b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.</i>	Les outils de communications évoluent très vite (NTIC).		



<b>Fiche N°5</b>	Dirigeant	<b>X</b>	Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation		Technicien	
<b>Activité</b>	<b>Administration générale et suivi de gestion</b>					
Tache complexe / générale dans la mission		<b>X</b>	Tache simple / action particulière			
Action étalée ou irrégulière dans le temps		<b>50</b>	Action répétitive (au quotidien)			<b>50</b>
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel		<b>90</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe			<b>50</b>
	<b>Responsabilités</b>		<b>Rôles</b>		<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>	
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Suivi administratif. Connaître les obligations sociales, juridiques et fiscales. Établir des rapports. Organiser les formations.		Multitâche : passage d'une tâche à une autre au pied levé. Coordination. Appui sur : Professionnalisme. Flexibilité. Expérience.		Connaissance de tous les aspects de l'équipement technique tant matériel et logiciel. Connaissance du droit des personnes/entreprises/associations Contact et négociations si un nouveau matériel est destiné à être acheté. Vigilance sur l'usage correct et respectueux des équipements.	
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>	Veiller à l'entretien, usage des locaux, équipement. Veiller à la sécurité et santé. Rendre compte des obligations auprès des autorités. Assurer la gestion légale, réglementaire, sociale, salariale... Assurances. Veiller à l'environnement informatique et au site internet. Responsabilité morale.				Connaissance des procédures qui sont requises par les divers bailleurs de fonds. Connaissance de la gouvernance et de nouvelles réglementations qui ont été introduites nationalement, par des agences, autorités de régulation et gouvernement. Participation à des ateliers et séminaires qui sont organisés par ces organismes pour une mise à niveau. Transmission au Conseil d'administration d'information sur les nouvelles lois qui sont introduits dans la communauté. Veille sur ce qui se passe en Europe. Relations avec les organisations locales. Connaissance du financement et de la mise en forme des demandes de financement. Connaissance des programmes de subventions, de financement communautaire, des délais, des règles d'éligibilité. Liaison avec des associations locales, groupes communautaires locaux, organismes de services comme écoles, structures socioculturelles, etc. Encouragement à ce qu'ils viennent à la station pour la formation ou participer à la diffusion des programmes.	

**Savoir faire**

Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.

Création et mise en œuvre de la base de données et programmes pour conserver les programmes.  
Création et supervision des documents de gestion et liaison correspondant aux bénévoles, au personnel, divers.  
Rédaction de demandes d'aide financière par écrit, gestion des budgets.  
Veille sur les médias sociaux et les mises à jour (twitter, facebook, page Web).  
Information sur les nouveaux logiciels et matériels, supervision du personnel dans ses fonctions.  
Soutien aux bénévoles.  
Veille sur le fait que les programmes diffusés sont en accord avec la l'éthique et les engagements avec l'autorité de la radiodiffusion.  
Négociation avec divers fournisseurs de biens et de service (matériel de bureau et station).  
Attention à ce que les nouveaux programmes et les actions soient promus dans les journaux locaux.  
Attention à ce que toutes les fournitures et matériel de bureau et radio soient disponibles.  
Organisation des réunions du Conseil et du personnel.  
Facilitation de réservation de voyage et hébergement en ligne pour les déplacements.  
Mobilisation et information du personnel et des bénévoles en cas d'absence pour garantir le suivi des actions en cours d'exécution.  
Connaissance des procédures de dépannage de la photocopieuse.  
Connaissance des procédures comptables, y compris la possibilité d'agir sur les comptes, assurer la liaison avec la société comptable, s'assurer que le Conseil d'administration est informé régulièrement des revenus et dépenses.  
Capacité de diriger une équipe et de savoir pertinemment déléguer.  
Capacité d'identifier les besoins en formation pour le personnel et les bénévoles.  
Création de descriptions de poste, publication et réalisation des entrevues lorsque le personnel a besoin d'être remplacé.

			<p>Capacité à créer, gérer et faire un rapport sur des budgets spécifiques – par exemple les budgets de formation, de publicité, de consommables, d'actions particulières (approche analytique détaillée).</p> <p>Contrôler les coûts de fonctionnement de base de la station (téléphone, papeterie, réparations et remplacement du matériel...).</p> <p>Attention à ce que tous les employés/bénévoles connaissent des axes de sortie de secours de la station.</p> <p>Attention à ce que tous les employés connaissent des réglementations fondamentales sur les radios et des procédures autour du droit du travail.</p> <p>Attention à ce que les contrats de travail soient conformes, à jour, et bien assurer le renouvellement des contrats d'une année à l'autre.</p> <p>Supervision de l'organisation d'activités de formation au sein de la station, du point de vue des coûts et en veillant à ce que les formateurs délivrent des cours de qualité.</p> <p>Connaissance d'un logiciel de montage pour être en mesure de prendre en charge un montage sonore, si nécessaire.</p> <p>Compétences nécessaires pour travailler comme ingénieur du son lorsque requis.</p> <p>Compétences pour mener des interviews lorsque requis.</p> <p>Connaissance de la programmation de l'antenne (horaires, fréquence des émissions, contenu général) et être en mesure de tenir à jour et rafraîchir les éléments sur le site Web.</p> <p>Capacité de remplacer, au pied levé, au moins en partie, quelqu'un qui serait absent sur presque n'importe quel poste.</p>
<p><b>Savoir-être</b>  <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i></p>			<p>Initiative, motivation et maîtrise de méthodes de team-building,</p> <p>Connaissance des problèmes de ressources humaines.</p> <p>Capacité à faire face à la confrontation avec ou entre le personnel et les bénévoles.</p> <p>Capacité à travailler avec des personnalités différentes au sein du personnel, des membres du Comité et des bénévoles.</p> <p>Capacité d'initiative, professionnalisme.</p> <p>Capacité à une juste priorisation des tâches.</p>

			<p>Rigueur et méthode dans l'organisation et tenue des dossiers, Flexibilité et adaptabilité.</p> <p>Compétences en écriture, orthographe, grammaire, communication.</p> <p>Capacité à précision, régularité, patience, compassion, dans le contact avec des personnes en situation difficile et de handicap.</p> <p>Être sensibilisé aux premiers secours.</p>
<p><b>Savoir agir</b></p> <p><i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i></p>			<p>Capacité de travailler de son initiative et donner la priorité à la charge de travail, en étant flexible et adaptable.</p> <p>Capacité à gérer aux urgences, tout en gardant la tête froide.</p> <p>Capacité au contact humain lorsqu'il faut traiter des situations de personnel maladroit ou de difficultés de vie en espace collectif.</p> <p>Maîtrise de techniques diversifiées de communication.</p> <p>Capacité de réfléchir et résoudre des problèmes rapidement et sans panique..</p> <p>L'expérience peut être un atout.</p> <p>Il peut être utile d'avoir une expérience dans d'autres types d'entreprises.</p>
<p><b>Données pratiques</b></p> <p><i>Lieux d'exercice.</i></p>	Bureau, tout lieu dans la radio et souvent en extérieur.....et souvent à domicile !		
<p><b>Données pratiques</b></p> <p><i>Contexte, contraintes, autres données.</i></p>	<p>Le gestionnaire doit être capable de s'adapter à toute situation à tout moment. Il est tenu d'utiliser une variété de matériel de bureau et de la radio.</p> <p>Il est utile qu'il soit capable de s'adapter au moins partiellement à tout poste, d'avoir connaissance de comment modifier les programmes au besoin de mener des entrevues ou de pouvoir au besoin faire une émission ou remplacer un bénévole ou un salarié.</p>		
<p><b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter:</i></p>	<p>Le maintien des fonds entrant dans la station qui sont très instables. Les lois de réglementation de l'activité et de l'accès au spectre qui peuvent évoluer. L'ouverture, l'élargissement ou la restriction du droit de communiquer pour les citoyens-ennes. La prise en compte par les gouvernements des lois et recommandations européennes.</p> <p>Le travail est très exigeant et souvent modestement payé en regard des responsabilités et activités : la plupart des gestionnaires travaillent en radio communautaire parce qu'ils croient dans des valeurs, la Charte de l'Amarc et le droit juste des citoyens à accéder à la parole.</p>		

<b>Fiche N°6</b>	Dirigeant	<b>X</b>	Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation		Technicien	
<b>Activité</b>	<b>Antenne et programmation</b>					
Tache complexe / générale dans la mission		<b>X</b>	Tache simple / action particulière			
Action étalée ou irrégulière dans le temps		<b>X</b>	Action répétitive (au quotidien)			<b>X</b>
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel		<b>40</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe			<b>60</b>
	<b>Responsabilités</b>		<b>Rôles</b>		<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>	
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Coordination et mise en place de nouveaux programmes.  S'assurer que l'esprit du projet associatif guidera la mise en forme de la grille et son application.		Contribuer à la cohérence de la mise en place de la programmation par la maîtrise des paramètres législatifs, économiques, techniques et de ressources humaines.	Connaissance de l'environnement législatif et réglementaire de radiodiffusion. Capacité à analyser un programme réalisé et diffusé : contenu et qualité. Savoir ce qu'est une grille de programme.		
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>				Retour critique après écoute. Savoir organiser une grille de programme. Savoir intégrer de nouveaux éléments dans une grille et de nouvelles personnes ou associations. Communiquer les contraintes législatives et réglementaires dans l'équipe.		
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>				Retour critique après écoute. Identifier les besoins et attentes des auditeurs. Répondre à des besoins et attentes spécifiques et notamment les minorités.		
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>				Écouter les programmes. Retour critique après écoute. Savoir intégrer de nouveaux éléments dans une grille et de nouvelles personnes ou associations. Être à l'écoute à des besoins et attentes spécifiques et notamment les minorités.		
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>				Écouter les programmes. Partager, échanger et mutualiser des programmes avec d'autres radios.		

<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Radio, bureau.
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Matériel de bureautique. La pression du temps et des demandes, l'équilibre de l'écoute et de l'attention pour chacun Contraintes financières.
<b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.</i>	Lois, régulation, comportements des auditeurs, évolutions sociales, nouvelles connexions..... se tenir à jour, anticiper.





Fiche N°1 : Présentation à l'antenne, animation

Fiche N°2 : Information, reportage

Fiche N°3 : Production de contenus.

Fiche N°4 : Édition de programmes

Fiche N°5 : Investigation

Fiche N°6: Technique du son

Fiche N°7 : Travail de lien social

Fiche N°8 : Coordination des bénévoles

Fiche N°9 : Chargé de mission

<b>Fiche N°1</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation	<b>X</b>	Technicien	
<b>Activité</b>	<b>Présentation à l'antenne, animation</b>					
Tache complexe / générale dans la mission				<b>X</b>	Tache simple / action particulière	<b>X</b>
Action étalée ou irrégulière dans le temps					Action répétitive (au quotidien)	<b>X</b>
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel				<b>50</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe	<b>50</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>	<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>			
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Faire de la bonne radio. Planification. Préparation. Bonnes compétences techniques. Adhérer, dans l'acte professionnel, à la philosophie de la radio communautaire. Être prêt à s'adapter.	Présentation en antenne. Création, recherche. Technique du son. Représentation de la station. Éventuelle polyvalence.	Aptitudes à la communication pour rendre la radio attractive. Pratique de l'interview. Compréhension des besoins et attentes des auditeurs. Connaissance de questions juridiques, d'éthique, d'impartialité, d'honnêteté...			
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>			Respecter la structure d'une émission, son timing, son scénario, et maîtriser le matériel-source.			
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>			Opérations de base en régie ou studio. Établissement de liaisons téléphoniques. Usage de logiciel de montage. Usage de logiciel de diffusion. Gestion des ressources musicales. Méthodes de contrôle du son diffusé.			
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>			Sens de l'éthique. Conscience des besoins de la communauté. Communication de qualité. Respect de l'auditeur et des invités. Tolérance et honnêteté.			
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>			Trouver rapidement des solutions de rechange quand les choses de fonctionnent pas comme prévu. Adapter l'horaire ou le contenu ou la forme selon les circonstances. S'adapter en cas de difficulté avec des invités. S'adapter en cas de problèmes techniques. Pouvoir répondre à l'auditeur et savoir créer des points de discussion.			

<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Studio, régie, studio de montage, ou sur le site d'enregistrement en extérieur.
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Ordinateur, bureau personnel, matériel d'enregistrement sonore, agenda, bloc-note, téléphone, accès internet fixe et mobile, ressources musicales.
<b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter:</i>	Innovation techniques dans la production et la diffusion, changements dans la législation, changement dans le format d'émission, changement dans le mode de consommation de la radio par les auditeurs.

<b>Fiche N°2</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation	<b>X</b>	Technicien	
<b>Activité</b>	<b>Information, reportage</b>					
Tache complexe / générale dans la mission				<b>X</b>	Tache simple / action particulière	
Action étalée ou irrégulière dans le temps				<b>X</b>	Action répétitive (au quotidien)	<b>X</b>
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel				<b>70</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe	<b>30</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>		<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>		
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Équité, impartialité, éthique. Se procurer des informations. Compétences techniques. Adhérer, dans l'acte professionnel, à la philosophie de la radio communautaire. Être prêt à s'adapter.	Journalisme. Investigation. Technique du son. Représentation de la station. Travail coordonné en équipe.		Interview : avoir préparé son sujet, être équitable, impartial, obtenir des informations de l'interlocuteur, utiliser à propos ces informations, prendre en compte les informations des points de vue éthique, juridique, ou en rapport avec d'autres sources, exercer son droit de suite...		
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>				Savoir collecter des informations, établir des contacts pertinents, réunir des informations...		
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>				Manipuler correctement le matériel de reportage et de prise de son. Utiliser les fonctions essentielles d'un logiciel de retouche ou de montage.		
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>				Éthique, conscience des besoins de la communauté, honnêteté, courtoisie, sens de la communication.		
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>				Être motivé pour toujours trouver des sujets d'information, trouver vite des solutions de rechange en cas de difficulté, adapter son agenda en fonction des circonstances, réagir à l'absence ou l'insuffisance d'informations. S'adapter en cas de difficulté avec des invités. S'adapter en cas de problèmes techniques.		
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Espace bureau, studio, studio de montage, en extérieur sur site de reportage.					
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Ordinateur, matériel de reportage, d'enregistrement extérieur, matériel de montage numérique, agenda, bloc-note, téléphone, accès internet fixe et mobile, accès à toute source d'informations (agence, presse, courrier, internet, réseaux sociaux, etc...), imprimante.					
<b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.</i>	Nouvelles sources de nouvelles en ligne. Développement technique dans la production et la diffusion. Evolution dans les législations. Contextes politiques.					

<b>Fiche N°3</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation	<b>X</b>	Technicien	
<b>Activité</b>	<b>Production de contenus</b>					
Tache complexe / générale dans la mission				<b>X</b>	Tache simple / action particulière	
Action étalée ou irrégulière dans le temps				<b>X</b>	Action répétitive (au quotidien)	
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel				<b>25</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe	<b>75</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>	<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>			
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	<p>Faire de la bonne radio !</p> <p>Planification.</p> <p>Préparation.</p> <p>Compétences de bonne production et organisation.</p> <p>Conscience sur les effets attendus.</p> <p>Adaptabilité, flexibilité, responsabilité.</p>	<p>Création radiophonique.</p> <p>Coordination.</p> <p>Supervision.</p> <p>Vigilance.</p> <p>Adaptabilité, réactivité.</p>	<p>Aptitudes à la communication pour rendre la radio attractive.</p> <p>Pratique de l'interview.</p> <p>Compréhension des besoins et attentes des auditeurs.</p> <p>Connaissance de questions juridiques, d'éthique, d'impartialité, d'honnêteté...</p>			
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>			<p>Respecter la structure d'une émission, son timing, son scénario, l'approvisionnement en matériaux, la planification des segments et des invités et maîtriser le matériel-source. Gérer équipe de coordination et ressources. Direction et vigilance, responsabilité pour la diffusion.</p>			
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>			<p>Opérations de studio, utilisation d'internet, contrôle de la qualité sonore, gestion de sources sonores, travailler avec le présentateur et les membres de l'équipe de réalisation.</p>			
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>			<p>Éthique, conscience des besoins et attentes de la communauté, bonne communication, gestion d'équipe, résolution de difficultés, animation de réunion, contrôle de la qualité.</p>			
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>			<p>Trouver des solutions de rechange quand les choses de fonctionnent pas.</p> <p>S'adapter selon les circonstances.</p> <p>Régler les problèmes techniques imprévus.</p> <p>Pouvoir répondre à l'auditeur.</p> <p>Orienter l'action coordonnée de l'équipe.</p>			

<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Bureau et studios.
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Ordinateur, studio, matériel d'enregistrement, téléphone, internet.
<b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter:</i>	Développement technique dans la production et la diffusion. Changement dans la législation ou contexte local. Changement de membres de l'équipe. Changement dans les formats radiophoniques...



<b>Fiche N°4</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation	<b>X</b>	Technicien	
<b>Activité</b>	<b>Édition, rédaction en chef</b>					
Tache complexe / générale dans la mission					Tache simple / action particulière	
Action étalée ou irrégulière dans le temps					Action répétitive (au quotidien)	
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel			<b>70</b>		Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe	<b>30</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>		<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>		
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Comprendre la qualité sonore.  Travailler rapidement pour finaliser le travail dans les délais.  Compétences techniques d'édition.  Maintien de la qualité de la production.  Avoir une idée claire de la production visée.	Contrôle de la qualité.  Médiation.  Technique.  Exigence.  Vision globale.		Maîtrise de la bonne qualité audio, exploitation de logiciels d'édition, conservation du caractère des documents originaux lors de l'édition.		
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>				Savoir modifier des éléments selon les besoins, travailler dans des délais serrés, travailler selon la politique éditoriale de la station.		
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>				Prendre les documents audio bruts et créer des modules sonores de haute qualité informative et technique, dans des formats appropriés.		
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>				Vigilance aux détails, sens de la communication, aptitude à la résolution de problème technique ou autre, adapter les montages avec souci de l'optimisation.		
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>				Sachant exactement ce que doit être le produit réalisé en fonction des formats, de la ligne éditoriale et de la pression des délais, assumer en cas de difficulté des choix qualitatifs en étant créatif.		
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Zone d'édition, salle de rédaction, bureau.					
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Studio d'édition, ordinateur portable avec logiciels adaptés et casque.					
<b>Évolutions</b> possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.	Développement techniques, logiciels, évolution de la ligne éditoriale en fonction du contexte extérieur ou de choix de l'association.					

<b>Fiche N°5</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation	<b>X</b>	Technicien	
<b>Activité</b>	<b>Investigation, recherche</b>					
Tache complexe / générale dans la mission				<b>X</b>	Tache simple / action particulière	<b>X</b>
Action étalée ou irrégulière dans le temps				<b>X</b>	Action répétitive (au quotidien)	<b>X</b>
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel				<b>70</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe	<b>30</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>		<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>		
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Investigation et finalité.  Utilisation des techniques pour se procurer des informations.  Application des méthodes d'enquête.  Motivation, ténacité, rigueur, sens de la communication.  Adaptabilité, souplesse.  Entretenir un réseau et liste des contacts.	Investigation.  Recherche.  Contribution aux missions d'information et de communication sociale et locale de la radio .  Garantir la qualité de l'information en croisant les sources.		Savoir où et comment trouver l'information, comment utiliser et présenter cette information, comment traiter les sujets en conformité avec les règles éthiques et juridiques.		
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>				Compréhension des besoins de l'équipe. Maîtrise des sources diversifiées de l'information. Savoir qui contacter de façon pertinente et diversifiée pour collecter de l'information. Savoir comment communiquer clairement l'information aux autres membres de l'équipe. Vérifier l'information. Savoir écrire pour mettre en valeur l'information.		
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>				Recherche et collecte d'information en ligne,, par contacts ou autres sources. Développer et maintenir des contacts pour plus d'informations et de l'efficacité par le gain de temps.		
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>				Éthique, bonne communication, honnêteté, état d'esprit d'investigation, ténacité, patience, motivation, curiosité.		
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>				Réactivité, volonté de trouver des sujets diversifiés, capacité à trouver des solutions de rechange quand l'investigation va sur une impasse, résister au renoncement et aux pressions.		
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	A la radio, en salle de rédaction, dans des studios, en extérieur et parfois au domicile.					
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Ordinateur, téléphone, internet, imprimante, agenda, carnet d'adresses, matériel d'enregistrement, appareil photo (illustrer le site internet).					
<b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.</i>	ouvelles sources en lignes (réseaux sociaux) et moyens futurs. Moyens techniques de production et diffusion. Législations sur la protection de l'image et de la vie privée. Evolution de la ligne éditoriale en fonction du contexte extérieur ou de choix de l'association.					

<b>Fiche N°6</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation	<b>X</b>	Technicien	
<b>Activité</b>	<b>Technique du son</b>					
Tache complexe / générale dans la mission					Tache simple / action particulière	<b>X</b>
Action étalée ou irrégulière dans le temps			<b>X</b>		Action répétitive (au quotidien)	
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel			<b>10</b>		Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe	<b>90</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>	<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>			
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Produire du son de bonne qualité. Préparation, dépannage. Manipulations techniques essentielles. Souci du maintien ou renforcement de la qualité de la production. Adaptabilité, souplesse.	Contrôle de la qualité. Résolution de problèmes. Usage des outils. Vigilance, exigence. Réactivité.	Connaissance de la bonne qualité audio, opérations de studio.			
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>			Utiliser des appareils, savoir surmonter les problèmes, arriver à trouver des solutions.			
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>			Maîtrise technique des opérations de régie et studio, liens par téléphone, du montage numérique, des postes de prises en son en extérieur.			
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>			Adaptabilité, réactivité, souci du détail, communication, aptitude technique, automatismes, sang froid face aux problèmes techniques.			
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>			Rapidité d'analyse de la situation en cas de problème Admettre les limites de ses compétences et s'en remettre le plus vite à la consultation ou l'intervention d'un technicien de la radio.			
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Régie, studio de montage, sur le site extérieur d'enregistrement, de réalisation d'émissions.					
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Ordinateur, bureau, équipement d'enregistrement, logiciel, didacticiels simple pour usage des équipements, autres matériels (casques, etc...), moyens de contact rapides et sûrs avec le technicien de la station.					
<b>Évolutions</b> possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.	Développements techniques.					

<b>Fiche N°7</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation	<b>X</b>	Technicien	
<b>Activité</b>	<b>Travail de lien social avec la communauté</b> (communauté = en français le Territoire et sa population)					
Tache complexe / générale dans la mission			<b>80</b>	Tache simple / action particulière		<b>20</b>
Action étalée ou irrégulière dans le temps			<b>70</b>	Action répétitive (au quotidien)		<b>30</b>
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel			<b>50</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe		<b>50</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>	<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>			
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Connaissance de la communauté.	Engagement communautaire.	Connaissance et compréhension de la communauté. Gestion de temps, gestion de projet et de relationnel. Communication publique et conduite d'entretiens.			
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>	Identifier les formes de liens possibles avec la communauté et ses différents groupes. Créer et favoriser de nouveaux liens en sachant cibler des groupes et des besoins particuliers.	Agent de développement local et communautaire. Savoir établir des partenariats et entretenir de bonnes relations. Vouloir renforcer le lien social.	Savoir comment il est possible de faire interagir un groupe communautaire et la radio. Savoir analyser des données, une situation pour bien identifier des groupes-cibles. Savoir rechercher et identifier les intervenants importants. Savoir mettre en réseau.			
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>	Encourager la communauté et ses groupes à participer aux activités de la station. Savoir entretenir de bonnes relations et une bonne communication. Créer un lien fort entre communauté et radio et savoir en être le représentant, l'image.	Viser le développement des capacités des groupes et des personnes. Contribuer au développement communautaire. Vouloir renforcer les compétences par le lien avec d'autres radios et d'autres communautés.	Être vigilant aux activités et évolutions de la communauté. Pouvoir travailler autant avec des groupes de jeunes, de femmes, de groupes ethniques, d'exclus ou de populations socialement défavorisées, de personnes en situation de handicap, d'entreprises, de groupes sportifs, culturels, du monde de l'entreprise, des collectivités locales... Créer des campagnes de sensibilisation. Participer aux réunions de l'équipe de la radio. Contribuer à la mise en place des programmes. Entretenir les relations par courrier, téléphone, internet, réseaux sociaux avec les groupes de la communauté.			
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>	Favoriser l'accès pour tous à la radio.	Savoir s'adapter dans le travail aux différents groupes pour l'élaboration de programmes.	Être innovant, créatif. Être convaincant et digne de confiance. Maîtriser les codes éthiques de la communauté et de la radio (charte de l'Amarc) et être capable de les communiquer. Savoir gérer des équilibres de façon judicieuse.			

<p><b>Savoir agir</b>  <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i></p>			<p>Être disponible.  Savoir être opportuniste, savoir s'adapter.  Être capable d'identifier ou anticiper des situations sensibles.</p>
<p><b>Données pratiques</b>  <i>Lieux d'exercice.</i></p>	<p>La radio, tous les lieux de vie de la communauté et de ses groupes, mobilité...</p>		
<p><b>Données pratiques</b>  <i>Contexte, contraintes, autres données.</i></p>	<p>Ordinateur, moyens d'enregistrement, moyens de déplacement.  Les rencontres nombreuses et variées demandent d'accepter une grande disponibilité, une grande souplesse, de la flexibilité, dans le temps de travail.</p>		
<p><b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.</i></p>	<p>Évolutions politiques, situation économique et sociale, les nouveaux services mis en place dans des collectivités locales, les outils de communication, les réseaux sociaux...</p>		

<b>Fiche N°8</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation	<b>X</b>	Technicien	
<b>Activité</b>	<b>Coordination des bénévoles</b> (remarque : cette activité peut aussi relever des fonctions de dirigeants)					
Tache complexe / générale dans la mission			<b>80</b>	Tache simple / action particulière		<b>20</b>
Action étalée ou irrégulière dans le temps			<b>50</b>	Action répétitive (au quotidien)		<b>50</b>
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel			<b>50</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe		<b>50</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>	<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>			
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Bien identifier le statut de bénévole avec ses droits et ses devoirs.  Accueillir les bénévoles.  Identifier individuellement chaque bénévole et ses compétences pour les optimiser pour lui et pour la radio.	Développement du bénévolat, renforcement quantitatif, qualitatif, culturellement et socialement diversifié de l'équipe.  Sensibilisation et recrutement.  Transmettre l'esprit de la radio aux bénévoles.  Développement des interactions.	Préparer l'accueil des bénévoles. Fabriquer ou mettre à jour les documents de communication en direction de la communauté pour l'invitation au bénévolat. Fabriquer des documents d'accueil. Mettre en place une procédure conviviale et valorisante pour l'intégration. Gérer une base de donnée des participants bénévoles.			
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>	Donner les moyens au bénévole d'accomplir son engagement dans les limites des possibilités de la radio.		Identifier les compétences, besoins ou lacunes des bénévoles. Informers les bénévoles des directives existantes et des mises à jour données par les instances de régulation et autres autorités compétentes. Établir une éventuelle charte interne des droits et devoirs du bénévole ou l'intégrer dans un règlement intérieur.			
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>	Oser proposer des améliorations possibles en rapport avec l'activité et l'éthique.  Favoriser les rencontres entre bénévoles pour la cohésion de l'équipe et de l'action.  Être le lien privilégié entre les bénévoles et la direction de la radio.	Encourager les bénévoles à participer dans les divers aspects de la vie de la radio.  Donner des conseils ou mettre en place les formations utiles.  Rendre compte de ses constats à la direction et au Comité de gestion.	Aider à la mise en place de projets d'émissions ou autres engagements dans la radio. Mettre en relation les compétences de l'association pour faciliter un projet. Sensibiliser aux réalités financières du fonctionnement de la radio (limites, opportunités). Sensibiliser au besoin de soutenir la collecte de fonds pour la radio (élargir le réseau de contacts). Surveiller et évaluer la prise en compte des bénévoles dans la vie de la radio. Organiser des réunions de concertation.			



<p><b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i></p>			<p>Être attentif au bien-être de chacun. Être attentif aux sources éventuelles de conflits pour les désamorcer ou les régler. Aide et conseils pour les émissions.</p>
<p><b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i></p>			<p>Sensibiliser à ce qui relève de la confidentialité dans la vie de la radio. Susciter le renforcement de l'engagement dans l'association. Encourager aux responsabilités. Faire évoluer et progresser la place des bénévoles dans la station. Savoir comment gérer les comportements pouvant être préjudiciables à la radio ou son image.</p>
<p><b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i></p>	Tous les lieux de la radio, bureau ou espace confidentiel.		
<p><b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i></p>	Ordinateur, bureau, matériel de bureautique, de papeterie, d'affichage, de communication.		
<p><b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter:</i></p>	Evolution des législations sur le bénévolat. Evolution du bénévolat selon les générations. La reconnaissance des acquis dans le cadre des activités bénévoles et leur certification (livret de compétence, attestations, documents européens comme le Youthpass.....).		

<b>Fiche N°9</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation	<b>X</b>	Technicien	
<b>Activité</b>	<b>Chargé de mission</b>					
Tache complexe / générale dans la mission				<b>X</b>	Tache simple / action particulière	<b>X</b>
Action étalée ou irrégulière dans le temps				<b>X</b>	Action répétitive (au quotidien)	
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel				<b>95</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe	<b>5</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>		<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>		
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Connaissance particulière dans un domaine particulier (thème ou activité).	Assumer un objectif particulier de la radio.		Le chargé de mission a en responsabilité un volet particulier de l'action de la radio.		
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>	Capacité d'autonomie. Organisation et capacité de finalisation.	Élargir les champs de production de la radio. Élargir les champs de reconnaissance de la radio auprès de la communauté et éventuellement au niveau national ou international.		Sa mission est définie par : Un temps de mission. Des objectifs clairement établis. Une production visée à gérer sous entière responsabilité. Des règles sur l'autonomie en relationnel. Des règles sur l'identification du service effectué (gestion du temps de travail).		
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>	Sens de l'organisation, autonomie, sens de la communication.	Prendre en charge un chantier lié à un financement particulier.		Exemples : actions de formation, valorisation du patrimoine, actions éducatives, développements technologiques, création artistique, production d'une série thématique d'émissions, démarchage de partenariat, couverture d'événements, etc.		
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>	Savoir négocier, représenter son activité et aussi la structure, capacité d'initiative.	Rendre compte aux dirigeants, à l'équipe.				
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Variable selon la mission.					
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Outils de mobilité.					
<b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.</i>	Variable selon la mission.					



Fiche N°1: Assurer la technique de régie-studio

Fiche N°2: Montage d'émission

Fiche N°3: Gestion des systèmes de programmation et de diffusion informatisés

Fiche N°4: Maintenance de réseau informatique

Fiche N°5: Installation de réseau informatique

Fiche N°6: Installation de studio mobile et mise en place des liaisons avec le studio

Fiche N°7: Techniques de diffusion

Fiche N°8: Participation aux plans d'investissements

Fiche N°9: Formation des bénévoles

Fiche N°10: Accueil de visiteurs

<b>Fiche N°1</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation		Technicien	<b>X</b>
<b>Activité</b>	<b>Assurer la technique du studio</b>					
Tache complexe / générale dans la mission			<b>X</b>	Tache simple / action particulière		
Action étalée ou irrégulière dans le temps				Action répétitive (au quotidien)		<b>X</b>
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel			<b>100</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe		
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>	<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>			
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Connaître les équipements. Maîtriser les techniques du son Gérer le temps, la réactivité.	Garantir la bonne qualité du son transmis sur l'antenne.  Gestion technique des outils individuellement et en complémentarité.	Connaître la fonction de chaque élément de la régie et les fondamentaux sur l'optimisation du son et la gestion la table de mixage et des périphériques.			
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>	Mise en conformité et veille sur le bon fonctionnement.  Compétences dans la prise de son et l'optimisation.	Responsabilité.	Maîtriser la table de mixage et ses périphériques en entrées et sorties. Maîtriser les anticipations nécessaires pour une mise en onde réactive et adaptée au conducteur d'émission.			
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>	Automatismes de manipulation. Capacité d'adaptation.	Avoir la confiance de l'équipe.  Être sociable et fiable.	Savoir lire et interpréter un conducteur d'émission ou d'antenne. Savoir se coordonner avec l'animateur et se mettre en accord sur des codes de communication visuelle.			
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>	Bon sens. Bonne connivence avec l'équipe.		Attention, concentration, vigilance, réactivité. Mise en confiance.			
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>	Calme. Résolution de problèmes. Diagnostic et dépannage. Répondre à l'urgence. Initiative.		Savoir comment réagir lorsqu'un incident technique ou d'animation survient, pour que l'auditeur s'en rende compte le moins possible.			
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Dans le studio.					
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Tous les équipements qui assurent l'activité de radiodiffusion.					
<b>Évolutions</b> possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.	Les évolutions technologiques et les contraintes de budget.					

<b>Fiche N°2</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation		Technicien	<b>X</b>
<b>Activité</b>	<b>Montage d'émission</b>					
Tache complexe / générale dans la mission					Tache simple / action particulière	<b>X</b>
Action étalée ou irrégulière dans le temps			<b>X</b>		Action répétitive (au quotidien)	
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel			<b>30</b>		Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe	<b>70</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>		<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>		
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Connaître les logiciels et les techniques du son. Savoir lire et interpréter un conducteur d'émission à monter. Méthodes de montage et outils pertinents à utiliser. Manipulation performante et rapide des logiciels et sources sonores. Souci d'optimisation qualitative. Bon sens. Bonne compréhension avec les partenaires de l'équipe. Calme, tolérance. Disponibilité. Contacter un référent en cas de d'incertitude, incompréhension ou difficulté.	Apporter un appui à l'équipe en la libérant en partie des actions techniques en lui permettant alors de se concentrer sur les contenus. L'équipe doit pouvoir compter sur la qualification, la conscience professionnelle, la fiabilité, l'intégrité. Garantir la fourniture de la production montée dans les délais.		Utilisation de logiciels de montage numérique.		
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>				Lecture d'un conducteur d'émission et vision de la procédure à suivre pour agencer tous les éléments.		
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>				Réunion des éléments sonores nécessaires (génériques, virgules musicales, illustration musicales, éléments parlés, autres), application du conducteur fourni, en valorisant au mieux les sons et les mixages.		
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>				Attention, rigueur, contrôle de chaque étape effectuée.		
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>				Travailler si possible rapidement. Interpeller le concepteur de l'émission si une anomalie semble figurer dans le conducteur ou dans la qualité des sons fournis.		
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Studio de montage ou partout où il est possible de faire du montage sur ordinateur.					
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Ordinateur, bonne carte-son, table de mixage et périphériques de lecture et enregistrement.					
<b>Évolutions</b> possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.	L'évolution des supports de montage (tablette) offrira la possibilité d'effectuer cette tâche plus facilement en mobilité.					

<b>Fiche N°3</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation		Technicien	<b>X</b>
<b>Activité</b>	<b>Gestion des systèmes de programmation et de diffusion informatisés</b>					
Tache complexe / générale dans la mission			<b>X</b>	Tache simple / action particulière		<b>X</b>
Action étalée ou irrégulière dans le temps			<b>X</b>	Action répétitive (au quotidien)		<b>X</b>
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel			<b>70</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe		<b>30</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>	<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>			
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Connaître parfaitement le logiciel d'automate. Connaître les techniques du son. Connaître le cahier des charges de la radio vis-à-vis du régulateur.	Assurer le bon respect du conducteur et des playlists par l'automate. Respecter les engagements de la radio (nombre de publicités par heure, quotas de chansons, identification ...). Assurer la bonne mise en onde des éléments sonores. Être rigoureux.	Chargé de paramétrer l'automate de diffusion afin qu'il respecte le conducteur (virgule, top horaire, plage publicitaire, décrochage satellite...), il est capable d'intégrer de nouveaux morceaux de musique, de programmer des diffusions de chroniques ou d'émissions et de programmer des espaces publicitaires ou toute autre diffusion contractuelle.			
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>	Intégrer et paramétrer les éléments sonores dans l'automate.		Il doit être capable d'insérer des éléments sonores conformes aux contraintes techniques de l'automate (format, niveau sonore,....).			
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>	Se référer au directeur d'antenne en cas de doute.		Il sait manipuler l'automate de diffusion et gérer son temps personnel pour les actions de programmation.			
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>	Savoir faire preuve d'un maximum d'autonomie.	Rester en veille sur les évolutions logicielles de l'automate.	Capacité de grande concentration. Communication avec l'équipe. Contrôler les rapports de diffusion.			
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>			Savoir établir un diagnostic en cas de problème. Intervenir par une source sonore alternative. Savoir relancer le logiciel rapidement.			
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Dans le studio, la régie ou sur les postes de travail déportés.					
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Système d'automatisme dédié à la diffusion et stations de travail déportées.					
<b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.</i>	Possibilité de prendre le contrôle de l'antenne à distance et faire interagir les auditeurs sur le programme.					



<b>Fiche N°4</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation		Technicien	<b>X</b>
<b>Activité</b>	<b>Maintenance de réseau informatique</b>					
Tache complexe / générale dans la mission				<b>X</b>	Tache simple / action particulière	
Action étalée ou irrégulière dans le temps				<b>X</b>	Action répétitive (au quotidien)	
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel				<b>90</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe	<b>10</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>	<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>			
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	<p>Connaissance des fondamentaux de l'informatique.</p> <p>Méthode de planification et exécution des tâches, de mise à jour, de diagnostic de problème et d'accès à Internet.</p> <p>Respecter les délais et les temps d'exécution, être efficace.</p> <p>Se mettre à jour avec les nouvelles technologies et optimiser avec de nouvelles procédures.</p>	<p>Spécialiste en informatique.</p> <p>Maintenir le réseau et le matériel informatique de la radio en bon état de service.</p> <p>Mise à disposition d'une qualification fiable.</p> <p>Tolérance et sens pédagogique avec les non-initiés.</p> <p>Innover et renforcer l'efficacité de l'équipe.</p>	Formation technique reconnue qui lui permet d'être reconnu comme le spécialiste.			
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>			Le technicien doit être capable de créer un plan d'exécution sur des tâches planifiées. Il doit savoir comment faire pour identifier un problème et établir un diagnostic.			
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>			Le technicien doit appliquer les compétences acquises par l'expérience ou la formation. Il gère l'archivage des documents techniques fournis avec les machines.			
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>			Soin particulier sur les mises à jour et les protections du réseau. Dialogue avec l'équipe pour entendre leur point de vue sur l'efficacité du réseau. Transmission de connaissances avec pédagogie pour les usagers non spécialistes.			
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>			Disponibilité. Repérage de tout changement de technologie, qui pourrait aider l'activité et gagner en efficacité. Réactivité immédiate en cas de panne.			
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Ensemble des locaux de la radio.					
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Ordinateurs, serveurs, logiciels, guides techniques, procédures, outils de montage, démontage, test et réparation.					
<b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.</i>	Mise à jour de logiciels, changements de contextes juridiques sur la protection des données, par exemple, intervention à distance.					

<b>Fiche N°5</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation		Technicien	<b>X</b>
<b>Activité</b>	<b>Installation de réseau informatique</b>					
Tache complexe / générale dans la mission					Tache simple / action particulière	
Action étalée ou irrégulière dans le temps			<b>X</b>		Action répétitive (au quotidien)	
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel			<b>90</b>		Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe	<b>10</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>		<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>		
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Connaissance des réseaux informatiques.  Vision claire du réseau et des contraintes d'installation.  Installation et mise en connexion des équipements.  Prioriser les usages par rapport aux considérations purement techniques.  Concertation.  Faire l'installation et sa mise en service.	Spécialiste en équipement informatique (hard), en systèmes d'exploitation et logiciels (soft).  Concevoir le réseau et l'installer en prenant en compte les consignes issues de la concertation interne.  Faire les installations techniques sans perturber le fonctionnement de la station.		Connaissances techniques vérifiées qui permettent d'avoir le statut de spécialiste validé par l'équipe.		
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>				Participation aux réunions de l'équipe pour envisager la meilleure configuration. Apport du point de vue technique et pratique. Conception virtuelle du réseau.		
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>				Installation du matériel, pose de câblage, protection du matériel (pose d'onduleurs, sécurité) mise en service. Vérification du bon fonctionnement. Fiche d'usage pour l'équipe et mémoire partagée de la configuration.		
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>				Communiquer à l'équipe la connaissance de la logique et de la configuration du réseau. Former sur les procédures d'utilisation.		
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>				Ne pas hésiter à remettre en chantier une configuration jugée insuffisamment efficace.		
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Ensemble des locaux de la radio et des implantations provisoires en extérieur. Lieu sécurisé pour la partie centrale du réseau.					
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Ordinateurs, serveurs, logiciels, guides techniques, procédures, outils de montage, démontage, test et réparation, éléments de connectique. Choix d'équipements de nouvelle génération.					
<b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.</i>	Evolution technologiques des outils informatiques et numériques. Nouveautés dans les logiciels, changements de contextes juridiques, règles de sécurité...					

<b>Fiche N°6</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation		Technicien	<b>X</b>
<b>Activité</b>	<b>Installation de studio mobile et mise en place des liaisons avec le studio</b>					
Tache complexe / générale dans la mission			<b>X</b>	Tache simple / action particulière		
Action étalée ou irrégulière dans le temps			<b>X</b>	Action répétitive (au quotidien)		
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel			<b>80</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe		<b>20</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>	<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>			
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Connaître la chaîne de diffusion en extérieur.	Assurer la mise en place du matériel et s'assurer de la bonne liaison sonore entre le lieu de l'événement et le studio.  Déterminer la meilleure configuration technique (selon le type de direct) en tenant compte des contraintes liées au lieu (électricité, liaison,...).  Responsable de la retransmission.  Ne pas transmettre son stress au reste de l'équipe en cas de problème.	Avoir une vision de la configuration technique adaptée au lieu, à l'événement et à la façon dont la radio s'inscrit dans cet événement.			
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>	Connaître les techniques du son.		Vérifier avec le responsable de l'action, les conditions techniques sur place : espace, mobilier, connexions, alimentation électrique, exposition aux bruits, flux, etc...			
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>	Gérer les contraintes techniques.		Caler les rendez-vous pour l'installation technique, réunir le matériel, transporter, installer, tester, optimiser.			
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>	Gérer les contraintes de temps.		Anticiper et rassurer l'équipe sur la fiabilité de l'installation réalisée.			
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>	Compétences techniques et pratiques.		Capacité à trouver toute solution en cas de difficulté dans la phase d'installation ou pendant la diffusion.			
	Bon sens.					
	Bonne communication.					
	Calme.					
	Réactivité.					
	Capacité à dépanner.					
	Autonomie.					
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Sur les lieux des événements (festivals, stade, fête, forum, spectacle, conférence, etc...).					
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Tous les équipements qui permettent d'assurer la transmission en extérieur et outils adaptés.					
<b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.</i>	Les évolutions technologiques liées aux systèmes de transmission (exemple disparition de l'ISDN et la généralisation de la 4 G).					

<b>Fiche N°7</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation		Technicien	<b>X</b>
<b>Activité</b>	<b>Techniques de diffusion</b>					
Tache complexe / générale dans la mission				<b>X</b>	Tache simple / action particulière	
Action étalée ou irrégulière dans le temps				<b>X</b>	Action répétitive (au quotidien)	
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel				<b>100</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe	
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>	<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>			
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Connaître les techniques de diffusion HF/IP.  Connaître les contraintes techniques et juridiques.  Connaître les contraintes légales de diffusion.  Savoir installer / configurer les équipements de diffusion.  Autonome.  Curieux.  Réactif.  Compétent.  Esprit d'analyse.	Assurer la bonne diffusion du programme (couverture et qualité sonore).  Assurer les relations avec les services techniques du régulateur ou du prestataire de diffusion.  Être responsable de la bonne diffusion du programme sur les différents supports.  Déterminer rapidement la cause d'un problème et le résoudre.	Connaissance des appareils et des technologies Se tenir au courant des évolutions de l'offre en matériel.			
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>			Installation et maintenance. Maintien d'un annuaire de contacts avec des fournisseurs.			
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>			Interventions.			
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>			Être à l'écoute des remarques de l'équipe ou des auditeurs sur la qualité technique de diffusion et réception.			
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>			Disponibilité. Intervention immédiate en cas de panne.			
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Centre de modulation, site de diffusion.					
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Tous les équipements nécessaires à la diffusion du programme (par voix hertzienne, IP.....).					
<b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.</i>	L'évolution des terminaux et le développement de l'interactivité avec l'auditeur amène les techniciens chargés de la diffusion à faire une veille régulière sur ces équipements. La diffusion numérique amène des nouveautés dans les contraintes légales et technologiques impliquant des réponses en formation, investissements et configurations techniques.					

<b>Fiche N°8</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation		Technicien	<b>X</b>
<b>Activité</b>	<b>Participation aux plans d'investissements</b>					
Tache complexe / générale dans la mission					Tache simple / action particulière	<b>X</b>
Action étalée ou irrégulière dans le temps		<b>X</b>			Action répétitive (au quotidien)	
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel		<b>100</b>			Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe	<b>50</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>		<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>		
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Connaissance technique sur les fonctions et performances des matériels.	Expertise. Efficacité.		Connaissance du matériel existant et de son utilisation Anticiper l'utilité d'une acquisition.		
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>	Connaissance du marché et des fournisseurs. Transmission des prix à l'équipe et demande de devis.	Force de proposition. Accompagnement sur l'achat. Installation.		Le technicien doit savoir rassembler toutes les informations sur des produits et faire des estimations budgétaires. Être prêt à actionner un réseau de contact chez des fournisseurs ou collecter des conseils dans d'autres radios.		
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>	Être attentif aux besoins exprimés par l'équipe. Savoir insister et défendre son point de vue si une économie sur un équipement risque de nuire au travail collectif.	Vérification.		Le technicien prend contact avec des fournisseurs, cherche les meilleures opportunités en prix, soumet les options de choix à l'équipe et au Conseil d'administration en justifiant la pertinence des dépenses. Il participe à la commande et à l'acquisition. Il installe le nouveau matériel.		
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>				Comme membre de l'équipe il va rassurer sur les bons choix et aidera le groupe à s'approprier les nouveaux équipements (fiches, formation...).		
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>				Le technicien doit mettre à jour ses connaissances pour bien maîtriser le nouveau matériel et répondre aux questions des membres de l'équipe. En cas de non satisfaction à la mise en service il doit en informer la direction et trouver des arrangements avec le fournisseur.		
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Station, autres radios (pour voir les équipements en service et avis), fournisseurs...					
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Internet, téléphone, catalogues...					
<b>Évolutions</b> possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter:	Variation des situations budgétaires, contraintes liées au plan de financement, climat économique.					

<b>Fiche N°9</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation		Technicien	<b>X</b>
<b>Activité</b>	<b>Formation des bénévoles</b>					
Tache complexe / générale dans la mission				<b>X</b>	Tache simple / action particulière	
Action étalée ou irrégulière dans le temps				<b>X</b>	Action répétitive (au quotidien)	
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel				<b>100</b>	Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe	
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>	<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>			
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	Expérience en technique. Planification du processus de formation.	Spécialiste de la technique. Expertise.	Le technicien doit transmettre le savoir-faire technique pour permettre aux bénévoles d'accéder à l'autonomie sur le matériel de la radio.			
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>	Transmission des connaissances et savoir-faire.	Mentor. Réfèrent.	Démarche pédagogique en amenant par des étapes pertinentes les bénévoles aux compétences nécessaires. Planification de séances.			
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>	Inspirer confiance. Être compréhensif.	Innovation dans les méthodes.	Assurer les séances de formation et accompagner les bénévoles dans des exercices pratiques.			
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>	Adapter la formation aux personnalités différentes.		Le technicien doit se présenter toujours en situation de contrôle, agir avec générosité en étant capable d'écouter et de comprendre les problèmes soulevés par les bénévoles. Il doit avoir conscience que souvent le bénévole reproduira ses gestes et qu'il sera comme un modèle.			
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>			Le technicien doit toujours chercher à améliorer le processus de formation en ajoutant de nouveaux concepts et techniques. Il doit veiller à être bien compris de tous et s'adapter aux bénévoles qu'il forme.			
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	Les locaux de la radio et une salle de formation.					
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Équipement de la radio, supports techniques.					
<b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.</i>	Aspects réglementaires dans les processus de formation des bénévoles.					



<b>Fiche N°10</b>	Dirigeant		Animateur, chargé d'information, réalisateur de contenus, programmation		Technicien	<b>X</b>
<b>Activité</b>	<b>Accueil de visiteurs</b>					
Tache complexe / générale dans la mission					Tache simple / action particulière	<b>X</b>
Action étalée ou irrégulière dans le temps			<b>X</b>		Action répétitive (au quotidien)	
Pourcentage évalué d'autonomie ou travail individuel			<b>50</b>		Dépendance du collectif / intégration dans action d'équipe	<b>50</b>
	<b>Responsabilités</b>	<b>Rôles</b>		<b>Activité expliquée ou détaillée, compétence mise en œuvre</b>		
<b>Savoir théorique</b> <i>Connaissances utiles, importantes, indispensables en matière théorique, pratique.</i>	<p>Appliquer un code de bonnes manières.</p> <p>Se rendre disponible.</p> <p>Transmettre une bonne communication.</p> <p>Convivialité et sens de la communication.</p> <p>Être accueillant pour encourager les visiteurs à promouvoir les valeurs de la station et une bonne image.</p>	<p>Accueil.</p> <p>Se faire apprécier pour faire apprécier aussi la radio.</p> <p>Conduite de relations publiques.</p>		<p>Convivialité, intuition sur l'attente du visiteur, vocabulaire technique et de substitution pour être compris.</p> <p>Deux cas de visiteurs :</p> <p>⊙ Accueil d'un visiteur qui souhaite découvrir la radio ou un invité qui s'intéresse au fonctionnement de la radio.</p> <p>⊙ Accueil de membres de la communauté, de groupes de visiteurs qui veulent découvrir et comprendre la radio.</p> <p>L'accueil peut aussi être assuré par un dirigeant, un animateur ou tout autre personne. Chacun peut apporter les informations utiles</p> <p>La qualité de l'accueil est de la responsabilité de chacun.</p> <p>Tout visiteur portera l'image de la radio qui lui aura été donnée.</p>		
<b>Savoir procédural</b> <i>Connaissances en méthode, utiles, importantes, indispensables pour envisager la mise en action.</i>						
<b>Savoir faire</b> <i>Lister les capacités qui doivent être mises en œuvre concrètement.</i>						
<b>Savoir-être</b> <i>Comportement face à la difficulté ou dans les relations avec les autres.</i>						
<b>Savoir agir</b> <i>Capacités à s'adapter, à innover, à prendre les initiatives, à contredire l'habitude et la règle si elles sont inopérantes pour mener l'action.</i>						
<b>Données pratiques</b> <i>Lieux d'exercice.</i>	La radio.					
<b>Données pratiques</b> <i>Contexte, contraintes, autres données.</i>	Visite des lieux et explication sur le matériel et le fonctionnement.					
<b>Évolutions</b> <i>possibles dans le métier et son environnement susceptibles de l'impacter.</i>	Contraintes sur les lieux, manque d'espace, restrictions de sécurité...					





**PARTIE 3**  
**Bibliographie  
et ressources  
documentaires**

   
Education and Culture  
**Leonardo da Vinci**

**Radios associatives et communautaires en Europe**

**Référentiel-Métier**

Document Juin 2013

Informations et documents sur la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles entrée en vigueur le 20 octobre 2007.

[http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/policy\\_developments/legislation/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/policy_developments/legislation/index_fr.htm)

Livre vert / consultation : moderniser la directive sur les qualifications professionnelles 22 Juin 2011

[http://ec.europa.eu/internal\\_market/consultations/2011/professional\\_qualifications\\_directive\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/2011/professional_qualifications_directive_fr.htm)

Livre vert

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0367:FIN:fr:PDF>

Informations sur la décision du 19 décembre 2011 de modernisation de la directive relative aux qualifications professionnelles

[http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/policy\\_developments/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/policy_developments/index_fr.htm)

Actualité Parlement Européen 13/06/2013 : reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles: les députés concluent un accord avec le Conseil

<http://www.europarl.europa.eu/news/fr/pressroom/content/20130612IPR11615/html/Reconnaissance-mutuelle-des-qualifications-professionnelles>

Site de Bernadette Vergnaud, rapporteure, à propos du rapport sur la Directive Reconnaissance des qualifications professionnelles, Volet 2

<http://www.bernadettevergnaud.eu/?p=2056>

Site de Bernadette Vergnaud, rapporteure sur la reconnaissance des qualifications professionnelles: les négociations se poursuivront en trilogue !

<http://www.bernadettevergnaud.eu/?p=2229>

Site de Bernadette Vergnaud, rapporteure sur la reconnaissance des qualifications professionnelles après le vote du 9 juillet 2013 de la commission IMCO (37 pour et 2 abstentions)

<http://www.bernadettevergnaud.eu/?p=2750>

Jeannot Gilles « À quoi ne se réfèrent pas les référentiels-métier des agents de développement local ? », Formation emploi [En ligne], 100 | octobre-décembre 2007

<http://formationemploi.revues.org/1288>

Maillard Fabienne [Les référentiels des diplômés professionnels confrontés à leurs critiques: une mise en valeur de leurs enjeux sociaux-](#)

Revue française de pédagogie, 145 (OCTOBRE-NOVEMBRE-DÉCEMBRE 2003), pp. 63-76

Oiry Ewan, « Qualification et compétence : deux soeurs jumelles ? », Revue française de gestion, 2005/5 no 158, p. 13-34.

Oiry Ewan, Alain d'Iribarne La notion de compétence : continuités et changements par rapport à la notion de qualification [Sociologie du Travail Volume 43, Issue 1](#), January–March 2001, Pages 49–66

Alinsky Saul Rules for radicals, 1971 rééd Vintage, 2010

[http://ansonchi.webng.com/Rules\\_for\\_Radicals-A-Practical-Primer-for-Realistic-Radicals.pdf](http://ansonchi.webng.com/Rules_for_Radicals-A-Practical-Primer-for-Realistic-Radicals.pdf)

Goleman Daniel [IO and technical skills are important, but emotional intelligence is the sine qua non of leadership](#). Harvard business review, 1998

<http://castle.eiu.edu/~woodley/TEC5213/readings/What%20makes%20a%20leader.pdf>

La compagnie des DRH <http://www.compagniedrh.com/definitionssavoiretre.php>

Zarifian Philippe Sur la question de la compétence - Annales des mines, 2000

<http://www.annales.org/edit/gc/2000/gc12-2000/25-28.pdf>

Castells Manuel [Communication, power and counter-power in the network society](#) International journal of communication, 2007

Cardon Dominique et Hélène Delaunay-Téterel « La production de soi comme technique relationnelle », Réseaux 4/2006 (no 138), p. 15-71.

[www.cairn.info/revue-reseaux-2006-4-page-15.htm](http://www.cairn.info/revue-reseaux-2006-4-page-15.htm).

Honneth Axel La lutte pour la reconnaissance - 2007 - Editions du Cerf

D'Iribarne Philippe La logique de l'honneur: gestion des entreprises et traditions nationales 1989 - Seuil

Lefebvre, Thierry "LA BATAILLE DES RADIOS LIBRES (1977-1981)", Paris, Nouveau Monde/INA, 2008

Mannheim Karl: The Sociological Problem of Generations

[http://mediaspace.newmuseum.org/ytjpressmaterials/PDFS/ARTICLES\\_ABOUT\\_THE\\_GENERATION/01\\_The\\_Sociological\\_Problem.pdf](http://mediaspace.newmuseum.org/ytjpressmaterials/PDFS/ARTICLES_ABOUT_THE_GENERATION/01_The_Sociological_Problem.pdf)

Nguyen, GD, T Pénard [La gratuité à la croisée des nouveaux modèles d'affaires sur l'Internet](#) Réseaux, 2004 /2 (no 124), p 81-108

<http://www.cairn.info/revue-reseaux-2004p-81.htm>

[Pilcher Jane Mannheim's sociology of generations: an undervalued legacy](#)

<http://www.history.ucsb.edu/faculty/marcuse/classes/201/articles/94PilcherMannheimSocGenBJS.pdf>

Schelling Thomas C La tyrannie des petites décisions 1980 - Presses universitaires de France

Simmel Georg - Le croisement des cercles sociaux, Sociologie. Études sur les formes de la socialisation, 1908

Castells Manuel [Communication, power and counter-power in the network society International journal of communication, 2007](http://www.itu.dk/people/khhp/speciale/videnskabelige%20artikler/Castells_2007%20-%20Communication%20power%20in%20the%20network%20society.pdf)  
[http://www.itu.dk/people/khhp/speciale/videnskabelige%20artikler/Castells\\_2007%20-%20Communication%20power%20in%20the%20network%20society.pdf](http://www.itu.dk/people/khhp/speciale/videnskabelige%20artikler/Castells_2007%20-%20Communication%20power%20in%20the%20network%20society.pdf)

Castells Manuel The Power of Identity John Willey, 2010, 2e ed .

[http://gendocs.ru/docs/10/9373/conv\\_1/file1.pdf](http://gendocs.ru/docs/10/9373/conv_1/file1.pdf)

Travers, Jeffrey and S. Milgram, 1969, «An Experimental Study of the Small-Problem », Sociometry 32 (December), 425-443

Rapport de Branche des radios privées (données 2010 France)/ Institut I+C Janvier 2012

Convention Collective Nationale de la Radiodiffusion (France) : accès [www.snrl.fr](http://www.snrl.fr)

Convention Collective Nationale des Journalistes (France) : accès [www.snrl.fr](http://www.snrl.fr)

Cahier des Charges CQP animateur radio: NPA-conseil pour la CPNEF (France)

Document Cegos: formation, construire le référentiel de compétences, GPEC (France)

Les compétences, approche, référentiel, évaluation: Mati Montréal Canada <http://matiml.wordpress.com/2011/03/02/les-compétences>

Fichier Rome E1106 octobre 2012 Journalisme et information média

CPN Emploi Formation-Av, Observatoire des métiers de l'audiovisuel, Afp: fiches métiers, animateur radio et fiches activités

Différents exemples de référentiels-métiers ou descriptifs de fonctions:

[www.adbs.fr](http://www.adbs.fr) métiers de l'intelligence économique, documentation,

[www.cadremploi.fr](http://www.cadremploi.fr): chargé de communication en collectivité locale, directeur de la communication locale

[www.cnfpt.fr/146/repertoire-metier](http://www.cnfpt.fr/146/repertoire-metier) : chef de projet culturel

<http://www.ordremk.fr/wp-content/uploads/2011/05/referentiel.pdf>: exemple du référentiel-métier des masseurs-kinésithérapeutes

[www.sportsdenature.gouv.fr/fr/getdoc.cfm?docid=1161](http://www.sportsdenature.gouv.fr/fr/getdoc.cfm?docid=1161): Audrey Peruzin, Chef du bureau des métiers, des diplômes et de la réglementation Direction des sports (France) - Etat des lieux et perspectives de la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles dans les métiers des sports de nature

Sur des représentations du métier:

[www.letudiant.fr: journaliste radio](http://www.letudiant.fr/journaliste-radio)

Sur des cadres et offres de formations:

<http://www.cpnef-av.fr/les-cqp/ce-quel-faut-savoir-sur-les-cqp/quest-ce-que-le-cqp/>: CPNEF-AV sur les certificats de qualification professionnelle

<http://www.ina-expert.com/formation/radio> : INA exemples d'offres de stages de formation professionnelle en radio

<http://www.ina-expert.com/formation-professionnelle/cqp-animateur-s-radio-4764.html> : site INA (Institut National de l'Audiovisuel), formation, Certificat de qualification Professionnelle

[www.study.com](http://www.study.com): animateur radio

[www.onairformation.fr](http://www.onairformation.fr) : devenir animateur radio

Traduction de l'avant propos en roumain de Cristian Jurji :

Pour la première fois en Roumanie, l'expérience internationale acquise pourrait être transmise par un bénéfice de droit à des radios locales, qui, par leur action accomplissent un devoir civique vers la communauté, à la fois en informant et en éduquant le public.

Les personnes qui participent au projet sont conscients de l'opportunité de créer une carrière et les formateurs ont transmis les informations reçues.

J'ai compris le rôle que notre organisation peut avoir dans la vie de ses membres (radios locales) par un accès à des documents et la diffusion des informations utiles liées à la législation et aux modes de fonctionnement d'autres pays participants, grâce à la collaboration avec les autres organisations partenaires, etc...

Suite à la mise en œuvre de ce projet, à l'avenir, les stations membres de notre association des organisations de formation et d'éducation, des centres d'orientation professionnelle seront en mesure de guider les gens vers ces professions.

Traduction de l'avant propos en suédois de Ragnar Smittberg :

Le mouvement de la radio communautaire suédoise a une longue histoire dans le contexte européen, mais elles n'ont malheureusement pas eu beaucoup de contacts avec leurs collègues européens. Ce projet Leonardo a transformé cela. On nous a donné l'occasion d'établir des contacts et de construire un réseau de stations de radio en Europe où nous pouvons partager des expériences et de l'expertise. Nous avons constaté que nous sommes plus semblables que nous le pensions : en point commun, l'engagement volontaire avec diverses missions sociales. Cela signifie également que nous avons souvent des problèmes similaires et que nous pouvons vous conseiller et inspirer les uns les autres pour trouver des solutions raisonnables. Ensemble, nous avons également commencé à construire une structure de formation pour nos différents postes de travail sur une station de radio. Cela nous aide aussi en Suède à ce jour pour nos propres matériels de formation. Beaucoup de ce qui est maintenant entré dans ce projet Leonardo sera utilisé par NRO dans ses propres activités de formation. Lors des voyages du projet nous avons eu la possibilité d'envoyer en réunions de travail plusieurs participants de plusieurs de nos stations de radio locales. Cela signifie que nous avons inspiré ces stations de radio locales qui, à leur tour se sont fait de nouveaux contacts et deux stations se sont consacrées à deux projets Grundtvig différents. Durant le projet, nous sommes devenus de plus en plus conscients de l'importance de la radio communautaire pour la communauté locale, pour les gens ordinaires qui ont la possibilité d'être formés pour faire entendre leur voix à un moment où de nombreux pays commencent à remettre en question la parole libre. Certes, tous les internautes peuvent exprimer leurs points de vue, mais c'est une autre chose à travers une station de radio d'obtenir de la formation et de l'éducation de manière fondamentale, de tendre la main à de nombreuses personnes à la fois. Il est également important de voir l'importance que la radio communautaire a comme diffuseur, lorsque les médias commerciaux ne peuvent pas se permettre de couvrir l'espace local.



Education and Culture

Leonardo da Vinci

**Radios associatives et communautaires en Europe**

**Référentiel-Métier**

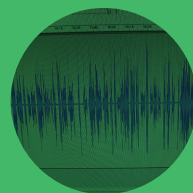
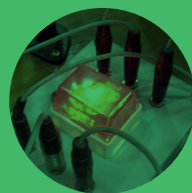
Document Juin 2013

### Contributeurs à la réflexion collective :

Ackelid Thomas, Anderson Bernt, Backström Lars-Erik, Basudev Sangita, Berger Patrice, Bergerstein Roden, Bjornlund Ingvar, Boutterin Emmanuel, Boucart Pierre, Brophy Conan, Campean Cristian, Cardine Paul, Cazma Mihaela, Chusseau Loïc, Cochetel-Ferone Christelle, Connolly Alan, Corpart Pascal, Covaci Adina, De Lorenzo Mireille, Denis Albertine, Devereux Jacky, Doherty Jim, Dowson Mary, Drian Eoin, Enright Noel, Flanagan Liam, Galiana Sally, Girel-Barstow Denise, Gomis Moïse, Grégory Paul, Gustavsson Eva, Hägglund Steve, Hakanson Emilia, Hansson Rolf, Healy Paula, Healy Sean, Hederström Christer, Hernan Agus, Hinchcuffe Briam, Hort Gabriel, Ima Heffome Denis, Irving Louise, Ivers Catherine, Jarvis Matt, Jurji Cristian, Langénieux Jean-Pierre, Lavin Sarah, Lennon Mary, Lestelle Michele, Long Aidan, Lucas Eric, Luning David, Magnusson Bo, Malabave François, Mates Calin, Mérieux Mona, Montel Pierre, Murphy Jason, Murray Ciaran, Narsson Lars-Eric, Nicolas Eleonore, Nilsson Lasse, Nilsson Thomas, Oance Andréa, O'Brien Martina, O'Keefe Thomas, Onisor Raul, Parvu Anca, Pena Moruno Yolanda, Popa Raluca, Predrag Hazic, Rada Mádálih, Sérafin Anthony, Sheehan Barbara, Sirbesen Florin, Smithers Emeare, Smittberg Ragnar, Spain David, Svensson Bernt, Taylor Andrew, Turzi Utsihea Chipiri, Turbok Simona, Wallin Anna, Yahyaoui Smahin.....



## "Radios associatives et communautaires en Europe : référentiel -métier"



Ce document a été établi par la coopération des organisations suivantes :

Syndicat National des Radios Libres (France)

CRAOL Community Radio Forum of Ireland (Irlande)

Asociatia Nationala a Posturilor Locale de Radio (Roumanie)

NRO Närradions Riksorganisation (Suède)

Commedia Sheffield (Royaume-Uni)

La coordination de rédaction et de mise en forme a été assurée par le SNRL.

La démarche a été accompagnée par ORCEL retenu comme évaluateur externe du projet (Office de la Radiodiffusion et des Communications Électroniques).

La partie introductive a été rédigée ou finalisée par Eric Lucas et Patrice Berger.

Les travaux de traductions pour la version anglaise ont été assurés par Denise Barstow.

La dynamisation du partenariat et la coordination logistique du projet ont été assurés par Agus Hernan et Ines F Monje.

Le design final du document pour sa version en livret imprimé a été conçu par Nathalie Lottin.

La mise en ligne sur internet résulte de la collaboration de Christelle Cochetel-Férone, Franck Pohnu et Eric Lucas.

<http://www.frequence-sille.org/cooperation>

Cette production coopérative a pu se faire grâce au soutien de l'Union Européenne dans le cadre du programme Leonardo, programme européen « Éducation et Formation Tout au Long de la Vie ».