Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET
DE LA RÉGION
ALSACE

IFCAAD
Institut de formation au travail éducatif et social

Région Alsace

# LE TRAVAIL SOCIAL EN ALSACE

# SITES QUALIFIANTS
# &
# ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION

## DISPOSITIF DE CO-CONSTRUCTION D'UNE ALTERNANCE INTÉGRATIVE

2010-2012

cfeje
UN METIER, POUR L'AVENIR

EDIAC formation

eSTES
ÉCOLE SUPÉRIEURE EN TRAVAIL ÉDUCATIF ET SOCIAL DE STRASBOURG

Institut Supérieur Social de Mulhouse
ISSM

# TABLE DES MATIÈRES

**INTRODUCTION** **4**

- Préambule **4**
- Contexte du dispositif **5**
- Méthodologie globale **5**
- Étapes du dispositif **6**
- Cadre d'analyse des enquêtes **7**
- Prudence méthodologique **8**

**1. QUELQUES ÉLÈMENTS SUR LE CONTEXTE LOCAL : LE TRAVAIL SOCIAL EN ALSACE** **9**

- Stagiaires 2010/2011 (CFEJE, EDIAC, ESTES, IFCAAD, ISSM) **10**
- Candidats alsaciens aux D.E. 2010 (DRJSCS) **10**
- Le travail social en 2010 (Conseil Régional d'Alsace) **11**

**2. LA PERCEPTION DE LA FORMATION EN ALTERNANCE DES DIRECTEURS ET RESPONSABLES DE SITES QUALIFIANTS** **12**

2.1. Le genre des enquêtés **12**
2.2. Fonction des enquêtés **13**
2.3. Localisation des S.Q.[1] **13**
2.4. Typologie des S.Q. **13**
2.5. Publics accueillis (âges) **14**
2.6. Publics accueillis (problématiques) **14**
2.7. Nombre de travailleurs sociaux (en ETP) sur les S.Q. **14**
2.8. Nombre de référents professionnels par S.Q. **15**
2.9. Référent professionnel : mode de désignation **15**
2.10. Référent professionnel : rôle **16**
2.11. Nombre de stagiaires par S.Q. **16**
2.12. Filières des stagiaires accueillis **17**
2.13. Établissements de formation partenaires **17**
2.14. Projet institutionnel d'accueil de stagiaires **18**
2.15. Définitions du projet institutionnel d'accueil d'un stagiaire **18**
2.16. Les points positifs dans la collaboration S.Q. / E.F.[2] **19**
2.17. Les points négatifs dans la collaboration S.Q. / E.F. **20**
2.18. Les attentes des S.Q. **21**
2.19. Les effets ressentis, par les S.Q., des réformes **22**

[1] S.Q. = Site Qualifiant
[2] E.F. = Établissement de Formation

**3. LES SITES QUALIFIANTS VUS PAR LES PROFESSIONNELS QUI ACCUEILLENT, ACCOMPAGNENT ET ÉVALUENT DES STAGIAIRES** **24**

- Éléments quantitatifs et typologiques sur les cent personnes enquêtées **24**
- Méthodologie **29**

3.1. Perception du contexte et des réformes **30**
3.2. Représentations et définitions : « Site Qualifiant » et « Référent professionnel » **33**
3.3. La fonction de « référent professionnel » **39**
- Perception générale
- Réalités et perspectives

3.4. L'accompagnement du stagiaire **46**
3.5. Les rapports établissements de formation / sites qualifiants (E.F. / S.Q.) **52**

**4. PERSPECTIVES** **55**

**CONCLUSION** **58**

**ANNEXES** **60**

- Annexe n°1 : Composition du Comité Technique et Pédagogique **61**
- Annexe n°2 : Questionnaire « Direction Sites Qualifiants » **63**
- Annexe n°3 : Questionnaire « Référent professionnel » **67**
- Annexe n°4 : CREAI Alsace 2004 **71**
- Annexe n°5 : UNIFAF 2007 **72**
- Annexe n°6 : CFEJE, EDIAC, ESTES, IFCAAD, ISSM 2010 (mai 2011) **73**
- Annexe n°7 : Les métiers du travail social vu par le Code de l'Action sociale et des Familles **75**
- Annexe n°8 : Analyse des documents institutionnels d'accueil d'un stagiaire **77**
- Annexe n°9 : Les métiers du travail social (textes, formations théorique et pratique, certifications) **81**

# INTRODUCTION

## Préambule

En 2010, le **Conseil Régional d'Alsace** – dans le cadre des Contrats d'Initiatives et de Progrès (CIP) – et la **Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale** (DRJSCS) – dans le cadre de la mise en œuvre d'une Circulaire[3] dont un volet prévoit un soutien à la recherche (ce qui a donné la PRAF[4] porté par le PRRATES[5]) et un deuxième volet concerne les Sites Qualifiants – ont décidé, ensemble, de financer et de piloter un projet ambitieux de co-construction d'un partenariat Sites Qualifiants / Établissements de Formation. Ce dispositif concerne l'ensemble des métiers et filières du travail social (du niveau V au niveau I – ou pour le dire autrement du stagiaire AMP au stagiaire CAFDES)[6]. Il est porté par les cinq établissements « historiques[7] » de formation au travail social : **CFEJE** de Mulhouse, **EDIAC** Formation, **ESTES**, **IFCAAD** et **ISSM**. La coordination est assurée par l'IFCAAD.

Ce cadre de travail devra constituer un espace de propositions étayées pour favoriser et développer la formation dans une co-construction S.Q./E.F. Car le mode opératoire de l'alternance est largement souligné dans les formations et reste un des fleurons du champ social. De fait, tous les arrêtés des textes réglementaires qui encadrent les formations en travail social mentionnent que la formation pratique est un des éléments de la qualité du projet pédagogique de l'établissement de formation. Elle participe à l'acquisition des compétences[8] dans chacun des domaines identifiés au sein du référentiel professionnel ».

---

[3] Circulaire N°DGAS/PSTS/4A/2008/86 du 6 mars 2008 relative aux actions de qualification en travail social financées au titre des priorités définies par les orientations ministérielles pour les formations sociales 2007-2009, et notamment, au lancement d'un appel à projets pour la création, le soutien et le développement de pôles ressources "recherche-travail social-intervention sociale-action sociale-formations".

[4] PRAF : Plate-forme : Recherche, Action sociale et Formation.

[5] PRRATES : Pôle Ressources Régional Alsace du Travail Éducatif et Social.

[6] Plus précisément, le CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES définit quatorze métiers : les assistants familiaux (AF), les aides médico-psychologiques (AMP), les auxiliaires de vie sociale (AVS), les techniciens de l'intervention sociale et familiale (TISF), les moniteurs-éducateurs (ME), les conseillers en économie sociale et familiale (CESF), les éducateurs de jeunes enfants (EJE), les assistants de service social (ASS), les éducateurs spécialisés (ES), les éducateurs techniques spécialisés (ETS), les médiateurs familiaux (MF), les cadres intermédiaires-chefs de service (CAFERUIS), les ingénieurs sociaux (DEIS) et les directeurs (CAFDES). Ce dispositif pourrait concerner d'autres métiers (principalement ceux de l'animation) [Pour plus de détails, voir Annexe n°7]. À signaler une particularité : les assistants familiaux n'ont pas de stage durant leur formation initiale.

[7] Il s'agit des établissements de formations les plus anciens, agréés avant la deuxième vague de décentralisation et son corollaire : les marchés publics et l'ouverture à la concurrence.

[8] « Une compétence, c'est moins la *quantité* ou la *qualité* des savoirs qu'elle recouvre mais essentiellement la dynamique de leur mise en œuvre dans un contexte donné. C'est pourquoi, quels que soient les intitulés des rubriques de savoir ou les définitions qu'on leur donne, la pertinence du modèle tiendra à sa capacité à rendre compte des relations qui les font agir et réagir en fonction des interactions avec le réel. » Francis Minet, *L'Analyse de l'activité et la formation des compétences*, Paris, L'Harmattan « Éducation & Formation », 1996, p.28.

## Contexte du dispositif

La réforme des diplômes, les nouvelles logiques de certification (avec, notamment, les notions de référentiels et d'indicateurs de compétences) créent des difficultés, parfois partagées, parfois différentes, entre les Établissements de Formation (notamment pour les responsables pédagogiques de filières) et les Sites Qualifiants (particulièrement pour les référents professionnels).

La réforme des diplômes d'État s'inscrit dans une ingénierie qui prône la définition d'un métier générique et un corpus organisé par référentiels :

- définition du contexte d'intervention,
- élaboration du référentiel professionnel (référentiel d'activités et référentiel de compétences),
- élaboration du référentiel de certification, de formation, des passerelles [ voir Annexe n°9 ].

Ce dispositif a pour objectifs d'identifier précisément les difficultés de chacun, d'apprivoiser ensemble, puis de s'approprier, les nouvelles règles du jeu (des logiques de métier aux logiques certificatives), de valoriser et de soutenir la fonction tutorale et les formations de tuteurs, de partager, Établissements de Formation et Sites Qualifiants, une vue d'ensemble et transversale des métiers du travail social du 21ème siècle (réalités, nécessités, besoins, exigences des formations initiales et continues, nouvelles dynamiques d'alternance), d'aboutir, de la reconnaissance à la contractualisation, à un document synthétique commun (dont la forme reste à définir et intégrant éventuellement une Charte des Sites Qualifiants).

## Méthodologie globale

Un Comité de pilotage (composé des directions des cinq établissements de formation impliqués, des représentants du Conseil Régional et de la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale), à rythme régulier, valide les étapes, les réalisations et l'ensemble du processus.

Un Comité Technique et Pédagogique (CTP[9]), coordonné par l'IFCAAD, composé de formateurs des cinq Établissements de Formation, de représentants des Sites Qualifiants (du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, des secteurs publics et privés), du Conseil Régional et de la DRJSCS, élabore et prépare les différentes étapes du dispositif.

Le dispositif est conçu premièrement (les enquêtes) en direction des Sites Qualifiants, il devrait ensuite (journées d'information puis de formation) permettre aux différents acteurs (formateurs EF, formateurs SQ et étudiants) de se rencontrer. Il pourrait enfin se conclure par la réalisation d'un écrit utile et commun à tous.

[9] Voir sa composition en Annexe 1.

## Étapes du dispositif

Une **première étape**,

(septembre 2010-juillet 2011)

par le biais de questionnaires, envoyés fin 2010, a permis de dresser un état des lieux, d'identifier les points positifs et les difficultés rencontrées par les uns et les autres (Établissements de Formation / Sites Qualifiants), de lister les attentes et les idées des différents acteurs, afin d'en proposer une première analyse (à l'été 2011).

Une **seconde étape**,

(octobre 2011)

à l'occasion de deux journées informatives (l'une dans le Bas-Rhin, l'autre dans le Haut-Rhin), permettra de restituer les résultats de notre enquête et d'ouvrir à de premiers échanges (4 et 6 octobre 2011).

Une **troisième étape**,

(novembre 2011-avril 2012)

à partir de thématiques préalablement partagées, lors de six journées formatives, décentralisées, visera l'amélioration et le renforcement des outils nécessaires à la co-construction d'un partenariat Sites Qualifiants / Établissements de Formation (échéance prévue novembre 2011 à avril 2012 – voir au chapitre « Perspectives » de ce document).

Une **quatrième étape** :

(juin 2012)

Le dispositif pourrait se conclure, courant 2012, par la réalisation et la présentation d'un document collectif qui puisse être commun aux Établissements de Formation et aux Sites Qualifiants qui s'y reconnaitront.

## Cadre d'analyse des enquêtes

Notre état des lieux repose sur deux enquêtes préalablement construites par le Comité Technique Pédagogique (CTP), lors de ses premières réunions de travail, à l'automne 2010.

Un premier questionnaire, à destination des Directions, a été adressé, le 2 novembre 2010 à l'ensemble de nos Sites Qualifiants (1168) avec un taux de retours assez exceptionnel (20,38%). Si on tient compte des réponses faites par des directeurs généraux (10) et des directeurs de plusieurs sites, on peut raisonnablement penser que près d'un site qualifiant sur trois a répondu à notre questionnaire ce qui témoigne d'un grand intérêt du secteur pour notre initiative.

Il s'agissait d'un questionnaire élaboré pour un traitement aisé tant pour les enquêtés que pour les enquêteurs : une série de questions fermées (identifications) et quatre questions ouvertes de formulation simple, ne nécessitant pas obligatoirement de réponses très détaillées.

Le deuxième questionnaire dit des « référents professionnels[10] » (entendus par nous comme le formateur terrain, au plus près de l'accompagnement du stagiaire, de son accueil à son évaluation) a été constitué sur un panel de cent personnes. Outre une sociographie sommaire, une dizaine de questions ouvertes ont été posées. Ces questions étaient, dans le souci de cerner au plus près les réalités de terrain, beaucoup plus détaillées et pouvaient nécessiter des réponses plus longues et plus complexes que dans le questionnaire précédent.

| établissements de formation | nombre d'enquêtes réalisées |
|---|---|
| **IFCAAD** | **29** |
| **ESTES** | **24** |
| **ISSM** | **19** |
| **CFEJE** | **14** |
| **EDIAC** | **14** |
| **TOTAL :** | **100** |

Chaque centre a sélectionné les « référents professionnels » mobilisés par les métiers auxquels il prépare, principalement mais non exclusivement. Par ailleurs, la plupart des formateurs-terrain accompagnent des stagiaires de différentes filières (et en signalent d'ailleurs l'intérêt).

[10] Appellation un peu maladroite puisque certains professionnels identifient à ce titre le responsable du site qualifiant, d'autres la personne ressource à l'interface établissement de formation/site qualifiant, le plus grand nombre néanmoins le formateur terrain, au plus près de l'accompagnement du stagiaire, de son accueil à son évaluation.

**Prudence méthodologique :**

Ces modalités de recueil de matériaux montrent, avant même leur exploitation, les intérêts et les limites de ces enquêtes.

Ainsi, elles n'ont pas de prétention exhaustive et, encore moins, quantitative. Même si l'on accepte l'hypothèse des 33% de directeurs ayant répondu, ce n'est somme toute qu'un tiers des établissements actuellement reconnus comme sites qualifiants, et uniquement par les cinq établissements « historiques » de formation au travail social.

Le panel des cent professionnels de terrain est, de fait, encore plus artificiel puisqu'il surinvestit certains métiers, fussent-ils au cœur de nos préoccupations formatives. Plusieurs d'entre eux sont aussi des partenaires proches, parfois des vacataires, même si nous avons essayé d'ouvrir plus largement ce panel, y compris à celles ou ceux avec lesquels nous avions parfois des difficultés de collaboration.

Par contre, la lecture croisée des réponses de nos enquêtés avec l'abondante littérature sur le sujet[11] nous montre que l'Alsace n'est pas « une terre extérieure », mais que, bien au contraire, les acteurs locaux de la formation professionnelle des travailleurs sociaux (formateurs en établissement de formation ou formateurs de terrain sur site qualifiant) se posent les questions que l'heure, le contexte et les réformes suscitent, au niveau national et même au-delà (si on pense, par exemple, au processus de Bologne[12] et aux réformes LMD) .

On trouvera, dans les réponses de nos enquêtés : un état des lieux de l'avancée des uns et des autres dans les réajustements prévus par les réformes (de ceux qui pensent encore « terrain de stage » à ceux qui pensent désormais « site qualifiant » avec toutes ses implications), les nécessaires questions à se poser ensemble, les matériaux indispensables à l'élaboration d'un partenariat fécond, les réflexions qui alimentent le débat sur l'actualité de l'accompagnement d'un stagiaire en travail social, des pistes pour penser une mise en œuvre harmonieuse des réformes des diplômes et formations au travail social, des perspectives pour une interface renouvelée établissement de formation / site qualifiant, …

Bref, il nous semble avoir recueilli les matériaux nécessaires et suffisants pour penser les étapes suivantes du dispositif (journées d'information, puis de formation).

[11] Nous pensons, entre autres, à l'ouvrage de Marc Fourdrignier, *L'accueil des stagiaires dans le secteur social. Accueil de l'institution et accompagnement par le professionnel*, Paris, ASH PROFESSIONNEL, 2010, mais aussi aux nombreux travaux sur ces questions de AFORTS, GNI, UNAFORIS, UNIFAF, DRJSCS, DGAS, sans oublier ceux produits par les établissements de formation eux-mêmes.

[12] Le processus de Bologne (ou processus de Sorbonne-Bologne) est un engagement à construire un espace européen de l'enseignement supérieur.

## 1. QUELQUES ÉLÈMENTS SUR LE CONTEXTE LOCAL : LE TRAVAIL SOCIAL EN ALSACE

Localisation des cinq établissements impliqués sur le territoire alsacien

Pour contextualiser nos propos, voici quelques éléments sur le travail social local
(Donnés par les cinq centres, la DRJSCS et le Conseil Régional d'Alsace)

### ❶ CFEJE, EDIAC, ESTES, IFCAAD, ISSM
### Année scolaire 2010/2011

| | CFEJE | EDIAC | ESTES | IFCAAD | ISSM |
|---|---|---|---|---|---|
| **AF** | | | **85** | **-** | **25** |
| **AMP** | | **14** | **-** | **280** | |
| **AVS** | | | **-** | **17** | **75** |
| **TISF** | | | **-** | **28** | |
| **ME** | | | **-** | **121** | |
| **CESF** | | | **-** | **57**(dont BTS) | |
| **EJE** | **116 + 7** | **142** | **-** | **-** | |
| **ASS** | | | **113** | **-** | **125** |
| **ES** | | | **221** | **-** | **128** |
| **ETS** | | | **27** | **-** | |
| **MF** | | **16** | **-** | **-** | |
| **CAFERUIS** | | | **108 : 3 = 36** (PRRATES) | | |
| **DEIS** | | | **(26 avec ISSM) 13** | **-** | **(26 avec ESTES) 13** |
| **CAFDES** | | | **59** | **-** | |
| **Autres** | | | **35** MTA | **45** BPJEPS | |
| **Sous-totaux** | **123** | **172** | **589** | **584** | **402** |
| **TOTAL :** | **1870 stagiaires** | | | | |

Il nous a semblé pertinent de donner une lisibilité des effectifs de nos stagiaires[13] en formation initiale dans un des métiers du travail social, pour l'année scolaire en cours. En Annexe n°6 nous présentons un état des lieux des cinq centres, pour l'année 2010, encore plus détaillé.

### ❷ DRJSCS

La DRJSCS nous a fourni le nombre de candidats présentés, par diplôme, en 2010 :

- AMP : 280
- AVS : 294
- AF : 0
- TISF : 16
- ME : 54
- ES : 118
- ETS : 7
- EJE : 104
- ASS : 69 candidats alsaciens (au total, 184 candidats des 3 régions - Bourgogne, Franche-Comté et Alsace)
- CESF : 38
- MF : 10
- CAFERUIS : 36
- IS : 0

Soit : 1026 candidats auxquels ne manquent que les CAFDES.

[13] Nous entendons par le vocable « stagiaire » le nombre d'inscrits en formation initiale et non le nombre de « mises en stage ». Le terme « étudiant » aurait, peut-être, été moins ambigu mais les niveaux V et IV n'ont pas le statut étudiant et les niveaux supérieurs ne l'ont pas systématiquement.

### ❸ Conseil Régional

La vague II de la décentralisation a confié aux Régions la compétence de définir et de mettre en œuvre la politique de formation des travailleurs sociaux. Depuis 2005, la Région a la charge du financement des formations initiales en travail social et attribue des aides aux étudiants de ces formations.

En 2010, la Région Alsace a consacré 4,535 M€ au financement de 818 places dans 7 formations dispensées dans les 5 établissements de formation agréés. La Région prend en charge les frais de formation des jeunes en poursuite d'étude et des demandeurs d'emploi.

Les 7 formations en travail social sont :

- assistant de service social,
- éducateur spécialisé,
- éducateur technique spécialisé,
- éducateur de jeunes enfants,
- moniteur éducateur,
- conseiller en économie sociale et familiale,
- technicien de l'intervention sociale et familiale.

Les 5 établissements de formation agréés : le CFEJE Mulhouse, EDIAC Formation à Strasbourg, l'ESTES à Strasbourg, l'IFCAAD à Schiltigheim et l'ISSM à Mulhouse.

La Région attribue environ 150 bourses d'études par an aux étudiants en travail social pour un montant de près de 450 000 € par an et accorde des aides à la mobilité internationale à une cinquantaine d'étudiants qui vont effectuer un stage à l'étranger[14].

* * *

**Nota Bene :** En annexes, nous avons indiqué les points saillants de deux enquêtes réalisées sur les travailleurs sociaux alsaciens, l'une par le CREAI d'Alsace en 2004 (Annexe n°4), l'autre par UNIFAF Alsace en 2007 (Annexe n°5).

[14] Plus d'informations sur les professions sanitaires et sociales en Alsace sur le site du Conseil Régional : http://www.region-alsace.eu/medias/documents/education_formation/metiers-dependance/tableau_de_bord_des_professions.pdf

## 2. LA PERCEPTION DE LA FORMATION EN ALTERNANCE DES DIRECTEURS ET RESPONSABLES DE SITES QUALIFIANTS

**Données récapitulatives**

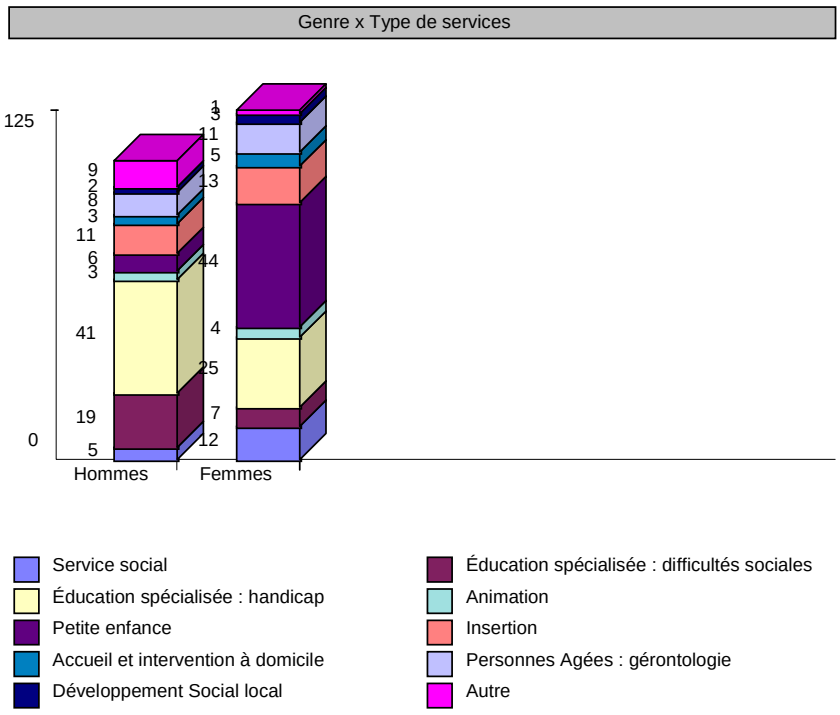
Envois postaux à partir des bases de données croisées du CFEJE de Mulhouse, d'EDIAC Formation, de l'ESTES, de l'IFCAAD et de l'ISSM : **1189**
Adresses erronées : **21**
Totaux : **1168**

Retours au 21 avril 2011 : **238** (232 saisis au 21 janvier)
Soit : **20,38%**

Nota Bene : Si on tient compte des réponses faites par des directeurs généraux (10) et des directeurs de plusieurs sites, on peut raisonnablement penser que près d'un site qualifiant sur trois a répondu à notre questionnaire ce qui témoigne d'un grand intérêt du secteur pour notre initiative.

### 2.1. Le genre de nos enquêtés

On assiste toujours à une féminisation globale des professions du travail social (53,9% de femmes) y compris désormais dans les fonctions hiérarchiques, même si les directions générales restent encore massivement masculines. Mais, pondération de ce constat, 21,6% de nos directeurs (50/232) exercent dans le champ de la « Petite enfance ». Si les femmes dirigent plus les structures de la petite enfance, les hommes dirigent plus les établissements du médico-social (cf. tableau croisé ci-dessous Genre x Type de services).




Remarque : ces catégories se basent sur la codification de l'Action sociale.

## 2.2. Fonction des enquêtés

71,6% sont directeurs, 4,3% directeurs généraux, 3,4% directeur adjoint, 0,4% DRH (directeur des ressources humaines), 8,2% chef de service, 12,1% « autres ».
Les « autres » sont des « faisant fonction », des « coordinateurs » ou des « responsables » dont on ne mesure exactement ni le statut ni la fonction.

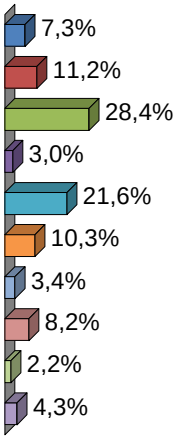
## 2.3. Localisation des Sites Qualifiants

La localisation géographique des Sites Qualifiants avec lesquels nous travaillons est assez représentative du secteur social local (55,2% dans le Bas-Rhin, 36,2% dans le Haut-Rhin) et de nos zones d'influences limitrophes (Moselle, Meurthe et Moselle, Vosges, Franche Comté, Territoire de Belfort : 8,6%).

## 2.4. Typologie des Sites Qualifiants

**Type de services**

| | Nb | % cit. |
|---|---|---|
| Service social | **17** | **7,3%** |
| Éducation spécialisée: difficultés sociales | **26** | **11,2%** |
| Éducation spécialisée: handicap | **66** | **28,4%** |
| Animation | **7** | **3,0%** |
| Petite enfance | **50** | **21,6%** |
| Insertion | **24** | **10,3%** |
| Accueil et intervention à domicile | **8** | **3,4%** |
| Personnes Âgées gérontologie | **19** | **8,2%** |
| Développement Social local | **5** | **2,2%** |
| Autres | **10** | **4,3%** |
| **Total** | **232** | **100,0%** |




Quelques remarques :

- Une surreprésentation du secteur de la « Petite Enfance » qui, indiscutablement, s'est mobilisé autour de ce questionnaire.

- Les « Autres » rendent compte de la difficulté à « étiqueter » trop précisément un secteur ; on y retrouve des lieux très spécialisés (ex : en addictologie) ou accueillant des travailleurs sociaux à la marge (unités de soins généraux ou psychiatriques, entreprises du secteur marchant ouvert au social,…).

## 2.5. Publics accueillis (par tranches d'âges) sur les S.Q.

| | Nb | % |
|---|---|---|
| Petite enfance 0-7 | 87 | 20,09% |
| Enfance 7-14 | 65 | 15,01% |
| Ados 14-18 | 73 | 16,86% |
| Adultes 18-60 | 100 | 23,10% |
| Personnes âgées 60+ | 49 | 11,31% |
| Familles | 59 | 13,63% |
| **Total** | **433** | **100%** |
| | | |

Hormis quelques lieux très spécifiques (crèches, foyers d'ados ou maisons de retraites), de nombreux établissement ont un public hétérogène y compris en âges. C'est pourquoi le nombre de citations est supérieur au nombre d'observations du fait de réponses multiples (6 au maximum). Pour exemple, un CCAS (Centre communal d'action sociale) travaille avec tous les publics.

## 2.6. Publics accueillis (problématiques)

| | Nombre | Pourcentage |
|---|---|---|
| Handicap physique | 35 | 7,51% |
| Handicap mental | 65 | 13,95% |
| Maladie physique | 15 | 3,22% |
| Maladie mentale | 23 | 4,94% |
| Difficultés sociales | 83 | 17,81% |
| Éducation | 105 | 22,53 |
| Dépendance | 40 | 8,58% |
| Autres | 100 | 21,46% |
| **TOTAL :** | **466** | **100%** |

On retrouve les grands champs du travail social d'aujourd'hui. Il s'agissait aussi d'une question à choix multiples (d'où 466 items pour 232 répondants). La rubrique « autres » renvoient à des secteurs périphériques (tourisme, animation, économie…) ou à des activités très spécialisées (demandes d'asile, accueils de population migrante, alphabétisation,…). Cette difficulté à catégoriser témoigne à la fois d'une complexification des champs et d'une évolution tant des publics que des types d'intervention sociale.

## 2.7. Travailleurs sociaux sur le Site Qualifiant (nombre)

Sans surprise, nous passons de la Halte garderie (avec 1 ou 2 ETP) aux grandes collectivités territoriales ou hôpitaux (avec plus de 100 ETP) en passant par des unités de vie de taille moyenne dans les secteurs sociaux et médico-sociaux (entre 15 et 25 ETP). Parmi les travailleurs sociaux en exercice, les éducateurs spécialisés sont les mieux repérés et les plus importants en nombre (30,2%).

## 2.8. Nombre de référents professionnels sur le Site Qualifiant

**Référents professionnels Nombre**

Moyenne = **4,81** Ecart-type = **5,90**

| | Nb | % cit. |
|---|---|---|
| Moins de 7 | **138** | **81,2%** |
| De 7 à 13 | **16** | **9,4%** |
| De 14 à 20 | **10** | **5,9%** |
| De 21 à 27 | **4** | **2,4%** |
| De 28 à 34 | **1** | **0,6%** |
| 35 et plus | **1** | **0,6%** |
| **Total** | **170** | **100,0%** |

Outre la taille du Site Qualifiant, se précise déjà, dans cet item, le mode de désignation du « référent professionnel » (entendu comme l'accompagnateur de stage) : une fonction cible et circonscrite ou une fonction dévolue, à tour de rôle, à tout salarié diplômé (à signaler que 62 enquêtés n'ont pas répondu à cette question).

## 2.9. Référents professionnels : leur mode de désignation

Différents types de réponses se complètent ou s'opposent :
- la petite taille d'une structure impose, de fait, un référent « Je suis toute seule » nous confie une enquêtée ;
- l'accompagnement des stagiaires peut être confié systématiquement à un cadre (14,5%) ;
- le volontariat et la disponibilité sont évoqués (12,7%) ;
- le tour de rôle également (12,7%) ;
- la direction tantôt valide, plus rarement impose le choix (6%), on voit poindre une distinction responsable Site Qualifiant et accompagnateur terrain ;
- les niveaux de diplôme, de formations et / ou de compétences sont régulièrement évoqués (35,5%), certains privilégient la formation par un pair (exemple : un ME par un ME) ;
- parfois le choix se fait par l'obligation d'avoir suivi ou de suivre une formation de tuteur, de maître d'apprentissage (9,6%) ;
- l'ancienneté (ex : trois ans au minimum) et/ou une expérience professionnelle conséquente, de même que des compétences spécifiques pour l'accueil d'un stagiaire et/ou de son projet de stage sont aussi citées (7,2%) ;
- enfin, on voit déjà apparaître dans cet item le rôle plus prépondérant du collectif, de l'équipe (1,2%).

Entre un « complet centralisme » (le cadre s'occupe du stagiaire) et la « délégation totale » (les acteurs de terrains sont responsables de l'accueil ou non d'un stagiaire) existent toutes les modalités. Se dessinent néanmoins, de plus en plus fréquemment, **un triptyque** :

* **le responsable du Site Qualifiant** (garant de la convention, du projet, du cadre, de l'accueil initial,…),
* **le professionnel en charge du tutorat** (de l'accompagnement au quotidien du stagiaire) et des interfaces directes avec les Établissements de Formation,
* **le collectif** (l'équipe de professionnels du service et /ou de la structure) engagé, lui aussi, dans ce processus.

## 2.10. Référent professionnel : son rôle

Marc Fourdrignier, dans : *L'accueil des stagiaires dans le secteur social. Accueil de l'institution et accompagnement par le professionnel* (Paris, éditions ASH « professionnels », 2010), évoque « les fonctions spécifiques à l'accueil du stagiaire » : **Référent**, **Accueil**, **Formateur**, **Enseignant**, **Organisateur**, **Initiateur**, **Entraîneur**, **Évaluateur** (pp. 92-93).

On trouve ces différentes notions dans les réponses de nos enquêtés :

- En tête (42,5%) les mots : « accueil », « accompagnement » et « suivi » qui sont, culturellement, les balises du processus de professionnalisation. Ils se déclinent plus rarement en : intégration, prise en charge, guidance. L'accompagnement est parfois qualifié de : complet, global, individualisé et/ou collectif.
- Parfois sont précisées (22,5%) les fonctions d'encadrement, de coordination, d'organisation des plannings, de liens avec l'équipe et la direction. Certains insistent sur les protocoles d'accueil (ex : présentation initiale de la structure), les responsabilités vis-à-vis de l'équipe et du stagiaire (voire même management, supervision,…).
- Le référent professionnel a la responsabilité des bilans (intermédiaires et à mi-parcours) et de l'évaluation finale (11%).
- La fonction formative apparaît massivement à la fois dans les conseils au stagiaires mais aussi dans les interfaces avec les Établissements de Formation (18,5%).
- Plus rarement (5,5%) celle d'enseignant (ou alors en référence à des apprentissages très pratiques type soins ou très méthodologiques liés aux écrits).
- L'expérimentation (en doublure, ou en binôme, fréquemment) relève aussi de cet accompagnement (4,5%).
- La fonction d'initiateur est la seule à ne pas apparaître nommément mais on peut la lire dans les notions fréquentes (11%) de tutorat (le tuteur devient un « interlocuteur privilégié »), d'apprentissage, plus rare de transmission.
- Parfois, le responsable de l'accueil a aussi pour mission d'accueillir tous nouveaux intervenants, salariés ou bénévoles (2,5%).

## 2.11. Nombre de stagiaires accueillis, annuellement, sur le Site Qualifiant

Remarques

- 69/232 ne fournissent pas de réponses,
- les secteurs « classiques » (aide sociale à l'enfance, foyers d'action éducative, structures médico-sociales,…) accueillent annuellement, en moyenne, un à dix stagiaires en fonction de leur taille et de leurs capacités d'accueil,
- la gratification limite l'accueil de stages longs,
- ce sont les hôpitaux, les collectivités territoriales, les fondations ou associations multi sites qui accueillent, évidemment, le plus grand nombre de stagiaires,
- à signaler enfin que de nombreux enquêtés grossissent leur chiffre en évoquant tous les stagiaires accueillis y compris des stages découvertes d'une semaine de lycéens, par exemple.

## 2.12. Filières des stagiaires accueillis

| Filières | Nb | % |
|---|---|---|
| AF[15] | 11 | 1,44% |
| AMP | 72 | 9,37% |
| AVS | 62 | 8,07% |
| TISF | 19 | 2,48% |
| ME | 77 | 10,02% |
| CESF | 46 | 5,99% |
| EJE | 101 | 13,14% |
| ASS | 59 | 7,68% |
| ES | 103 | 13,40% |
| ETS | 32 | 4,17% |
| MF | 3 | 0,40% |
| CAFERUIS | 50 | 6,51% |
| DEIS | 5 | O,66% |
| CAFDES | 30 | 3,91% |
| Autres | 98 | 12,75% |
| **Total :** | **768** | **99,99%** |

Nous avons, là, un panel assez représentatif des formations que nous dispensons.
Les Sites Qualifiants tiennent toutefois à nous indiquer les nombreux autres stagiaires accueillis (autres que ceux préparant aux 14 métiers et diplômes du travail social énoncés, à ce jour, par le Code de l'Action sociale), en tête :

- les métiers du sanitaire (cadres de santé, infirmiers, aides soignants,…),
- puis, les métiers de l'animation (particulièrement le BPJEPS « Animation sociale » préparé à l'IFCAAD),
- les nouvelles filières professionnelles des Universités (DU, Licences et Masters aussi divers que variés),
- les pré qualifications et qualifications initiées par l'Éducation Nationale (BTS, CAP, BEP,…),
- les métiers du paramédical (psychomotriciens, ergothérapeutes,…),
- …

## 2.13. Établissements de Formation partenaires

| établissements de formation | nombre | % |
|---|---|---|
| CFEJE MULHOUSE | 61 | 8,97% |
| EDIAC FORMATION | 44 | 6,47% |
| ESTES | 110 | 16,17% |
| IFCAAD | 111 | 16,32% |
| ISSM | 79 | 11,61% |
| Autres | 275 | 40,44% |
| **Total :** | **680** | **99,95%** |

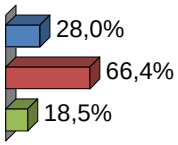
Dans « Autres », nous trouvons les autres établissements de formation agréés pour des diplômes du travail social mais aussi des établissements de formation très éloignés de notre champ d'activités.

[15] Les Assistants Familiaux n'ont pas de stage à effectuer durant leur formation initiale.

## 2.14. Projet institutionnel d'accueil du stagiaire

**Projet d'accueil**

| | Nb | % obs. |
|---|---|---|
| Écrit | **65** | **28,0%** |
| Oral | **154** | **66,4%** |
| Fourni | **43** | **18,5%** |
| **Total** | **232** | |




Si seulement 28% des Sites Qualifiants ont un document – de formes très diverses – d'accueil d'un stagiaire, 34,9% nous disent qu'il est en cours de rédaction, d'élaboration, voire d'actualisation. Quelques directions évoquent l'inscription, même si ce n'est qu'en quelques lignes, de l'accueil d'un stagiaire dans le projet d'établissement, voire dans une démarche Qualité.
Les documents fournis (18,5%) feront l'objet d'une analyse ultérieure (voir **Annexe n°8**), ils vont de leur plus simple expression (une feuille) à la plus grande élaboration (document interne assez volumineux).

## 2.15. Définitions du projet institutionnel d'accueil d'un stagiaire

Fréquemment, les personnes ayant joint un projet écrit nous y renvoient. Pour celles dont le projet est tacite, on voit apparaître trois types de projets qui, généralement, s'imbriquent l'un dans l'autre :

**1. Les protocoles**. Les Sites Qualifiants semblent avoir, aujourd'hui, élevé leur niveau d'exigences. Assez fréquemment, ils souhaitent un écrit, une lettre de candidature. Ils systématisent presque toujours un voire deux entretiens préalables, assortis de présentations de l'établissement, des projets (associatif, d'établissement, de service…), de l'équipe, des personnes accueillies. Parfois, l'avis de l'équipe sera sollicité avant d'accueillir un stagiaire. Le cadre réglementaire fait l'objet d'une insistance particulière (discrétion et/ou secret professionnel, limites de l'action, respects des usagers, du fonctionnement institutionnel…) Fréquemment des documents divers sont remis au stagiaire ; on lui indique également quels seront les autres écrits à sa disposition. Sont définis lors de ces premières rencontres les différents temps du stage (d'observation, d'expérimentation, d'évaluations…). Le tuteur de stage est désigné dans la foulée. Puis la signature d'une convention tripartite fait engagement.

**2. Les processus**. Ils s'articulent premièrement autour des objectifs de stage, puis des bilans intermédiaires et de l'évaluation finale. Le plus souvent, le stage se décline en trois temps distincts mais pas forcément étanches : immersion & adaptation ; observation & questionnement ; expérimentation & initiative. Suivant les lieux d'accueil, le stagiaire sera toujours en doublure ou pourra, au bout d'un certain temps, être autonome (voire quelques fois devenir référent d'un usager, responsable d'une action,…). L'équipe et, plus particulièrement, le tuteur (dans une relation de parrainage) sont là pour soutenir le stagiaire dans l'acquisition de compétences (cf. référentiels métiers, domaines de

compétences, objectifs intermédiaires et finaux…), d'une pratique professionnelle, d'une posture et d'une éthique professionnelles. Le Site Qualifiant, « entreprise apprenante », dans le développement des savoir-faire et d'un savoir-être, essaye d'articuler, au quotidien, théorie et pratique. Certaines directions évoquent, pour ce faire, des apports méthodologiques spécifiques du Site Qualifiant au stagiaire.

**3. Les apports et les attentes spécifiques du Site Qualifiant** (par rapport au stagiaire et à son accueil). Les directions sont soucieuses de vérifier l'adéquation « tripartite » entre les objectifs du stagiaire, ceux du Site Qualifiant, ceux de l'Établissement de Formation. Une attention est portée au statut du stagiaire (distinct d'un salarié), au nombre de stagiaires accueillis (en général pas plus d'un à la fois par service), à la durée minimale (différente suivant les lieux), au cursus de formation (certains Sites Qualifiants n'accueillent que certaines formations diplômantes, d'autres préfèrent des troisièmes années plutôt que des débutants). Les Sites Qualifiants peuvent, assez souvent, proposer des apports spécifiques (exemples : formation à la manutention et à la déglutition, à la langue des signes ou à toute autre problématique spécifiques aux usagers). Il y a parfois des demandes originales des Sites Qualifiants aux stagiaires : des écrits voire « leur confier des études utiles pour la structure ». De manière générale, il est souhaité une validation des écrits du stagiaire avant leur sortie et leur diffusion. Enfin, plusieurs directions évoquent l'intérêt d'accueillir des stagiaires pour repérer de futurs professionnels, anticiper des embauches.

**Des idées**, nombreuses et riches, ont été émises qui pourront faire l'objet de débats. Il s'agit parfois de réalisations internes spécifiques à un Site Qualifiant, parfois de simples suggestions :
- Définir des thématiques de stage.
- Charte du stagiaire.
- Spécifier les : statut, rôle et fonction d'un stagiaire.
- Guide interne ou Dossier d'accompagnement du stagiaire.
- Indication au stagiaire des personnes ressources pour lui au sein de l'équipe.
- Fonction de formateur de terrain incluse dans la fiche de poste.
- Accueils des stagiaires faisant l'objet d'un bilan dans le rapport annuel d'activités.
- …

## 2.16. Relations Sites Qualifiants / Établissements de Formation : les points positifs

Deux points arrivent très largement en tête des réponses à cette question :

- la remise en question des pratiques permise par le regard extérieur et les questions « même naïves » du stagiaire (de l'avis quasi général ces apports participent à la **réflexion permanente** des équipes mais aussi aux nécessaires prises en compte des évolutions de l'action sociale),
- la **collaboration SQ / EF** qui semble, pour bon nombre, se consolider à travers des rencontres plus fructueuses, des échanges plus simples, des partages d'informations plus claires…

Des points positifs plus sporadiques évoquent d'autres satisfactions plus spécifiques :

la diversité et la motivation des stagiaires ; l'opportunité de pressentir de futurs recrutements ; la possibilité de faire connaître le Site Qualifiant et de valoriser ses pratiques professionnelles ; l'intérêt pour un accueil non plus duel mais collectif d'un stagiaire ; l'aspect inter formatif (théorie/pratique ; Site Qualifiant/Établissement de Formation) qui s'accentue encore si des professionnels du Site Qualifiant interviennent, pour un Établissement de Formation, comme vacataires ou participent à des sélections, des certifications ou des jurys d'examen[16] ; l'accueil d'un stagiaire présente un autre intérêt, pour certains, car il participe, lui aussi, d'une forme d'évaluation interne ; enfin, quelques uns voient, dans ce questionnaire, un signe supplémentaire d'amélioration du dispositif de formation en alternance.

## 2.17. Relations Sites Qualifiants / Établissements de formation : les points négatifs

### Les points saillants

On retrouve déjà la question de **la gratification des stagiaires** qui, au mieux, limite l'accueil, au pire, le rend totalement impossible pour la structure. Tant que cette question ne sera pas réglée, au niveau politique, l'alternance restera fragilisée.

Le temps du Site Qualifiant et le temps de l'Établissement de Formation ne sont – c'est un doux euphémisme – vraiment pas les mêmes (cf. les problèmes divers et variés de plannings). L'alternance n'est pas un long fleuve tranquille et aucune modalité ne semble faire l'unanimité. Quelques suggestions sont plus appuyées : des semaines complètes de stage, des séquences prévues très à l'avance, des stages longs, une coordination des périodes de stage entre les différents Établissements de Formation,…

Le manque ou la rareté des visites de stage revient régulièrement. Les Sites Qualifiants ont l'impression d'aller vers les Établissements de Formation, mais de ne pas être payés en retour !

Des problèmes de communication et/ou de partenariat subsistent pour certains. Ils se traduisent de différentes manières : informations trop tardives, incomplètes ou floues, problèmes administratifs (notamment de retards dans l'envoi de documents), disparités entre les Établissements de Formation…

### Une difficulté pédagogique

Plusieurs directions relèvent que le stagiaire manque en général d'informations sur les Sites Qualifiants, en amont de sa recherche de stage. Du coup, sa demande peut être en inadéquation totale avec les possibilités de l'établissement (exemple : impossibilité de pouvoir y expérimenter une action collective). Certains déplorent aussi un manque de préparation, un départ en stage trop précoce (quelques apports théoriques préalables sembleraient indispensables). Parfois, la théorie enseignée en Établissement de Formation semble obsolète à certains Sites Qualifiants, au regard de l'évolution des pratiques (exemple : les plus récentes découvertes sur l'autisme et ses prises en charge). Enfin, nos

[16] Ceci est d'ailleurs souhaité par le législateur.

enquêtés soulignent que la rencontre entre le stagiaire et les usagers peut être soumise au bon vouloir de ces derniers.

**Un paradoxe**

Si la plupart de nos enquêtés souhaitent plus de rencontres et d'échanges SQ/EF, ils manquent quasiment tous de disponibilités en temps et, pour certains, sont confrontés à une grande distance géographique entre partenaires. Plusieurs directions évoquent le prix de leur investissement en tant que Site Qualifiant (le détachement du personnel, les disponibilités et ressources nécessaires, les coûts réels de ce dispositif,…).

## 2.18. Les attentes des Sites Qualifiants

C'est l'item le plus riche. Nos enquêtés se plaisent à rêver… à une collaboration idéale qui permettrait :

- aux **Sites Qualifiants** de rester en phase avec la formation et les avancées de la recherche,
- aux **Établissement de Formation** de rester en phase avec les réalités et évolutions des terrains.

Quelques rares personnes nous indiquent qu'elles s'abstiennent de répondre car préfèrent nous en parler de vive voix ; plusieurs autres, qui nous font réponses, indiquent également qu'elles espèrent les compléter de vive voix (les rencontres annoncées semblent donc attendues !).

Parmi de bien diverses réflexions, on trouve :

- Des souhaits liés aux difficultés évoquées précédemment : des financements (mais comment et de qui obtenir les subsides nécessaires ?), des plannings mieux coordonnés (et pourquoi pas des calendriers élaborés conjointement entre les SQ et les EF), plus de visites de stage (au moins trois pour un stage long !), plus de communications (par Internet, par des *Newsletters*,…), plus de partenariats (à travers des collaborations multipliées et variées), plus de reconnaissances (morale, financière, conventionnelle, contractuelle, notamment des fonctions et formations tutorales)…
- Des souhaits de **co-construction** de la formation : consultation des SQ en amont des programmes[17], prises en compte des réalités et évolutions des terrains, propositions par les SQ de modules de formation, interventions de professionnels, formations décentralisées sur Site Qualifiant… Les formations, de l'avis des professionnels, semblent parfois défaillantes dans leurs contenus, des apports théoriques semblent manquer cruellement (en vrac : les dynamiques de groupe, l'animation d'équipe, les règles d'hygiène, les écrits professionnels, la démarche Qualité, les médias éducatifs, le développement social local, les politiques et interventions territoriales, les lois récentes, etc.). Par ailleurs, le souhait est fréquemment exprimé que les stagiaires ou étudiants en travail social investissent plus les SQ et pas seulement comme lieu de

[17] Ceux-ci ont un cadre réglementaire. Mais les contenus, en lien avec les référentiels, peuvent être réinterrogés au vu des réalités de terrain…

stage (recherche professionnelle, animation, action concrète, module formatif, voire même militantisme ou bénévolat…).

- Concernant plus précisément l'accueil des stagiaires et le rôle prépondérant des SQ, plusieurs directions souhaiteraient une sorte de rencontre préalable aux stages – parfois appelée Forum des stages – avec une présentation de chaque SQ, de ses possibilités, de ses attentes spécifiques. Cela permettrait de mieux travailler, ensuite, des objectifs plus concrets pour un stagiaire.
- De très nombreuses idées : une **Charte SQ/EF**, un glossaire, un livret du stagiaire (comme une sorte de passeport formatif mais aussi comme outil de liaisons SQ/EF), une coordination de l'ensemble des EF (notamment pour les plannings de stage), une formalisation d'informations diverses, des documents divers et « compréhensibles » à construire (type fiches techniques, autant sur des outils pédagogiques que sur les objectifs et modalités d'évaluation de stage), des temps de réflexion commune SQ/EF (notamment sur les enjeux actuels tels, pour exemples, les professions du travail social, les pratiques professionnelles, leurs diversités et leurs références, les idéologies du management, les pédagogies de projet,…).
- Des demandes de rencontres plus nombreuses SQ/EF (avec le paradoxe d'un manque de disponibilité souvent évoqué). L'idée d'une rencontre annuelle SQ/EF, ritualisée, non liée aux stages, revient fréquemment comme une modalité préalable à un renforcement du partenariat SQ/EF.
- Des demandes de formation à l'accueil du stagiaire, « initiale » et « de perfectionnement » (avec souvent l'ajout : « gratuite » ou « peu onéreuse » !).
- Enfin, la plupart de nos interlocuteurs insistent sur la **transversalité** des métiers tant dans l'intérêt pour le SQ de s'ouvrir à d'autres statuts et fonctions que ceux des salariés du lieu, qu'à l'importance pour tous les stagiaires, dans leur processus formatif, de bien (re)connaître tous les partenaires potentiels d'une intervention sociale.

## 2.19. Les effets ressentis des réformes

Près de la moitié de nos répondants ne ressentent pas d'effets des réformes ou, en tous les cas, pas d'effets directs sur les terrains de leur pratique professionnelle. Mais, ils évoquent, quasiment tous, le **manque de recul** pour répondre ou répondre précisément. Plusieurs souhaiteraient des informations (plus) précises sur les réformes.

À la périphérie des réponses, on retrouve massivement le problème de la gratification et ses incidences sur l'accueil quantitatif et qualitatif de stagiaires.

Mais, essentiellement, les réponses à cette dernière question alimentent surtout et participent encore d'un débat toujours vif sur la professionnalisation : on voit très nettement une distinction entre les « convaincus » par des réformes qui précisent, accentuent, formalisent… et les « critiques » qui y voient une complexification, un morcellement, une perte de sens…

Pour les premiers, les réformes s'inscrivent dans une politique globale qui affine les spécificités de chaque métier (tels des AMP plus près du terrain, une formation d'EJE revalorisée de 27 mois à 3 ans, les ASS et les CESF dont les deux modes opératoires – ISAP et

ISIC – se rapprochent,…) et, à travers la VAE, reconnait désormais les expériences et les acquis du terrain. Les terrains aussi sont valorisés à travers la notion même de Site Qualifiant. Les nouveaux dispositifs de formation, plus précis, à partir des référentiels et des domaines de compétences, sont plus en phase avec les réalités professionnelles, préparent mieux les stagiaires aux pratiques actuelles, à de nouvelles dimensions du travail éducatif et social. L'harmonisation des formations a permis d'augmenter le niveau d'exigences, d'évaluations, de mieux articuler théorie et pratique, d'affiner certains corpus de formation (exemples : les écrits professionnels, l'ISIC,…). Les plus optimistes voient même dans ces changements se profiler une éthique professionnelle renouvelée.

Pour les seconds, les mêmes thématiques prouvent, au contraire, les effets néfastes des réformes. Les identités professionnelles semblent mises à mal (cf. le niveau d'exigence du DEAMP ne traduit pas les compétences réelles et attendues de ces professionnels ; les ME et les ES sont peu préparés aux réalités éducatives d'aujourd'hui ; la fonction de coordination des ES les éloignent des usagers ; certaines transversalités entre les diplômes amènent des confusions ; les futurs professionnels n'assument plus la prise en charge du quotidien ; ils maîtrisent peu de techniques éducatives ; la VAE participe, elle aussi, de la dévalorisation des diplômes et d'un manque de reconnaissance des travailleurs sociaux ;…). Les réformes sont vécues comme des « miroirs aux alouettes » qui participent à des lobbies du moment (marchandisation du travail social, perte de sens, pragmatisme à outrance, technicisme,…). Les réformes semblent avoir non seulement complexifié les formations, mais également les avoir rigidifiées. Le cadre et les domaines de compétences sont perçus comme des morcellements, en perdant de vue la globalité de l'action sociale. Le plus de technicité se ferait au détriment des sciences humaines « socle du travail social ». Le niveau théorique, paradoxalement, serait plus faible voire en baisse. Les écarts se creuseraient entre les Sites Qualifiants et les Établissements de Formation, les réalités des premiers et les attendus des seconds. Plus grave, le cadre formatif, avec l'ensemble des domaines de compétences requis, produirait des stagiaires trop normés, trop scolaires. Ne seraient plus sollicités leur créativité, leur curiosité, leur capacité à innover.

À noter, bien évidemment, que d'une part tous ces propos restent singuliers et n'engagent que leur auteur. D'autre part, même les deux catégories évoquées ne sont pas étanches et apparaissent ainsi, dans un consensus mou, des hybrides « moyennement convaincus », « rationnellement critique », etc.

## 3. LES SITES QUALIFIANTS VUS PAR LES PROFESSIONNELS QUI ACCUEILLENT, ACCOMPAGNENT ET ÉVALUENT DES STAGIAIRES

Un panel de cent formateurs de terrain a été constitué par nos cinq centres

| Centres | Nombre | Filières concernées principalement (département) |
|---|---|---|
| CFEJE | 14 | EJE (68) |
| EDIAC | 14 | EJE (67) |
| ESTES | 24 | ASS, ES, ETS, CAFERUIS (67) DEIS, CAFDES (67 & 68) |
| ISSM | 19 | AVS, ASS, ES, CAFERUIS (68) |
| IFCAAD | 29 | AVS, AMP, ME, TISF, BTS ESF, CESF, BPJEPS (67 & 68) |
| **TOTAL :** | **100** | |

- ÉLEMENTS QUANTITATIFS ET TYPOLOGIQUES SUR LES CENT PERSONNES ENQUÊTÉES

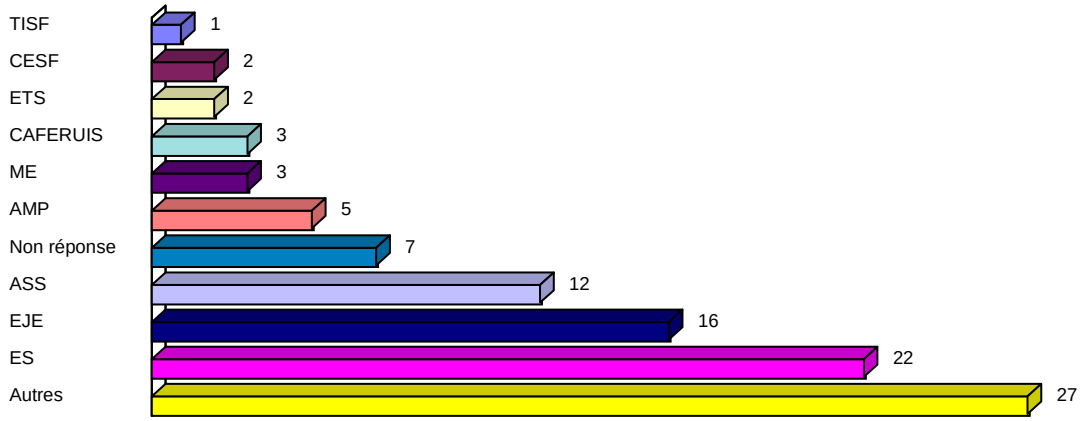
La question de la transmission nécessite une ancienneté dans l'établissement, une expérience professionnelle, des connaissances (formations), une certaine maturité (âge) que relèvent les premiers tableaux présentés.

| Nombre | Âges |
|---|---|
| **7** | **Non réponses** |
| **5** | **55 ans et plus** |
| **12** | **50 à 55 ans** |
| **16** | **45 à 50 ans** |
| **16** | **40 à 45 ans** |
| **15** | **35 à 40 ans** |
| **18** | **30 à 35 ans** |
| **10** | **25 à 30 ans** |
| **1** | **Moins de 25 ans** |
| **Total : 100** | |

- Types de diplômes obtenus :

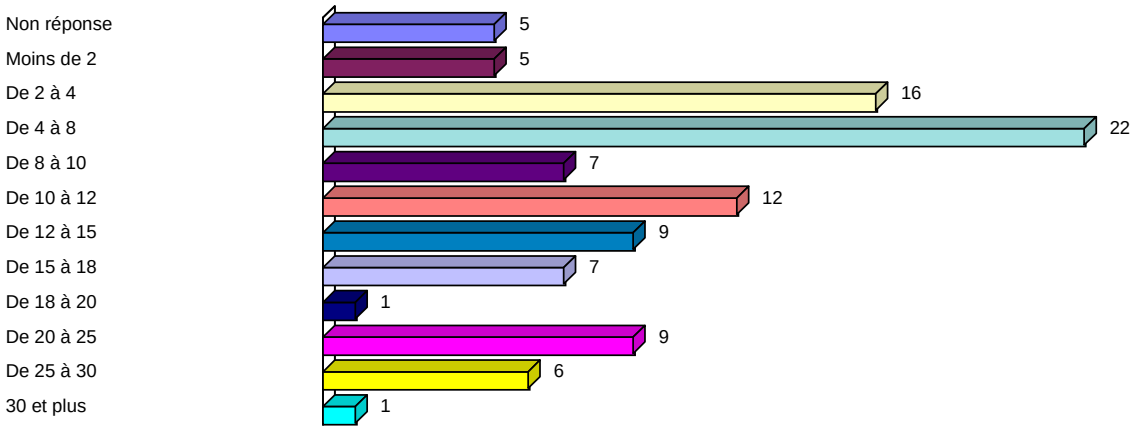
| Valeurs | Nb. cit. |
|---|---|
| DEES | 28% |
| DEEJE | 14% |
| DEASS | 13,1% |
| DEAMP | 10,3% |
| EJE | 9,4% |
| DEME | 6,5% |
| CAFERUIS | 6,5% |
| DEETS | 4,7% |
| CESF | 2,8% |
| CAP Aux Pu | 1,9% |
| BTS | 1,9% |
| DEJEPS | 0,9% |
| **TOTAL** | **100%** |

**Leur statut actuel**




La plupart des professionnels en charge de l'accueil des stagiaires ont plus de deux ans d'ancienneté dans leur établissement.

**Ancienneté dans l'établissement**



## Diplômes universitaires obtenus par nos enquêtés

| TITRES | Nombre |
|---|---|
| **Licence Sciences de l'éducation** | **6** |
| **DU Précarité, santé, social** | **5** |
| **Licence Sociologie** | **5** |
| **Licence Arts du spectacle** | **2** |
| **Licence autre** | **4** |
| **DEUG** | **4** |
| **DESS** | **3** |
| **TOTAL** | **29** |

À signaler que 4 personnes ont effectué une première année universitaire. Un tiers de nos professionnels aurait donc un parcours universitaire, ce qui est intéressant en termes de positionnement de formateur.

## Formation à l'accueil d'un stagiaire

| Valeurs | Nb. cit. |
|---|---|
| NON | 63,5% |
| Formation de tuteur référent | 14,6% |
| Formation maitre d'apprentissage | 12,5% |
| Formation de formateur terrain | 4,2% |
| Formation au tutorat | 3,1% |
| Formation de formateur de stage | 1,0% |
| OUI | 1,0% |
| **TOTAL** | **100%** |

35,4% de nos répondants ont une formation à l'accueil d'un stagiaire.
Ces chiffres s'expliquent historiquement au regard de la mise en place de ces formations et de leurs remplacements et évolutions.

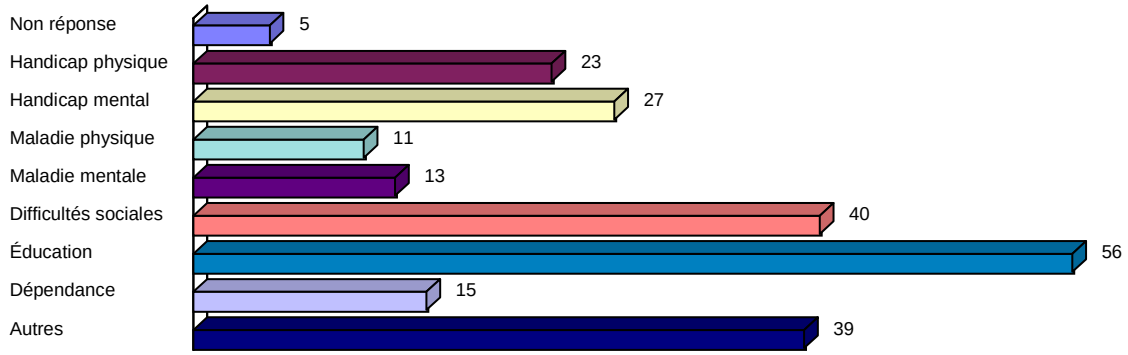
* * *

**Avez- vous déjà été vacataire en établissement de formation ?**

| oui/non | Nb. cit. | Fréq. |
|---|---|---|
| Non réponse | 13 | 13,0% |
| oui | 44 | 44,0% |
| non | 43 | 43,0% |
| **TOTAL OBS.** | **100** | **100%** |

## Informations sur les structures d'accueil

### Public accueilli problématique




Question à choix multiple (229/100)

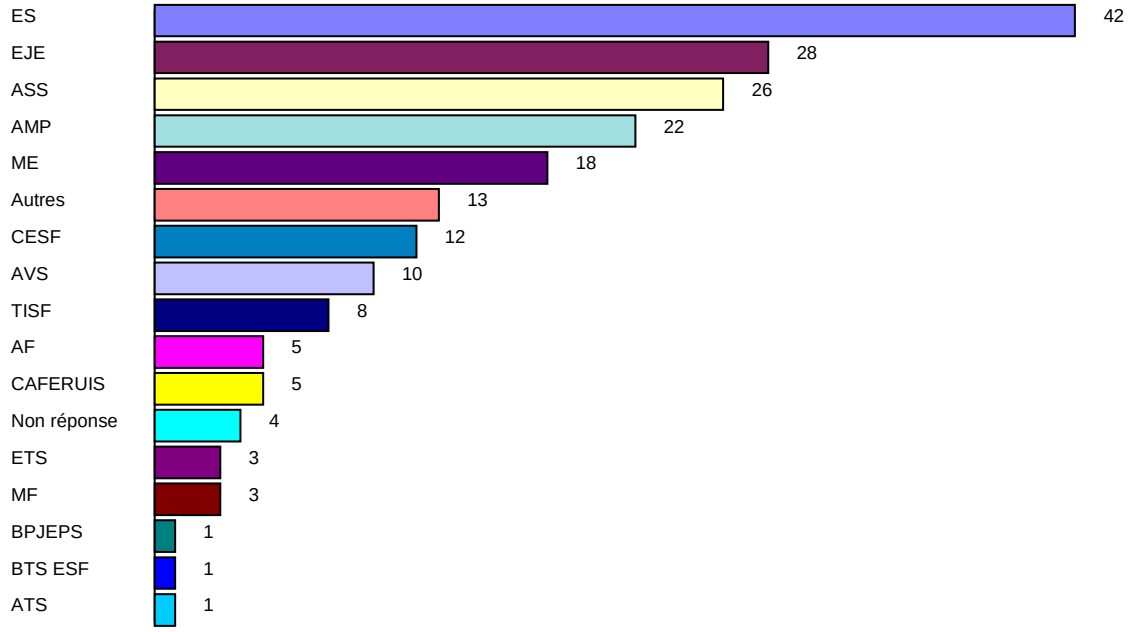
## Point sur les stagiaires accueillis

Hormis les grosses structures, reste privilégié l'accueil d'un ou deux stagiaires par année.
À noter que la DGCS (Direction Générale de la Cohésion Sociale) préconise un ratio maximum de 10% des ETP pour l'accueil de stagiaires.

**Noms donnés au Stagiaire en formation :**

- Le stagiaire
- L'élève
- L'apprenti
- L'accompagné
- Le tutoré
- L'étudiant
- La personne en formation

## Filières


ES 42
EJE 28
ASS 26
AMP 22
ME 18
Autres 13
CESF 12
AVS 10
TISF 8
AF 5
CAFERUIS 5
Non réponse 4
ETS 3
MF 3
BPJEPS 1
BTS ESF 1
ATS 1

## • MÉTHODOLOGIE

Ce questionnaire comprenait dix questions ouvertes (voir annexe n°3). Nous avons choisi d'en présenter l'analyse de contenu en les regroupant ainsi :

### 1. Perception du contexte et des réformes

Question 3 : Avez-vous connaissance :
- des réformes ?
- des nouvelles dispositions concernant les travaux liés aux stages ?
- des différentes modalités d'évaluation ?

Question 9 : De votre place, que pensez-vous de la réforme des diplômes du travail social ?

### 2. Représentations et définitions des « Site Qualifiant » et « Référent professionnel »

Question 7 : Quelles seraient vos définitions :
- d'un Site Qualifiant ?
- d'un Référent Professionnel ?

### 3. La fonction de « Référent Professionnel »

#### Perception générale

Question 1 : Vous êtes référent professionnel, que pouvez-vous en dire aux niveaux :
- de la charge de travail ? de la disponibilité nécessaire ?
- du stagiaire ? de l'établissement de formation ? du site qualifiant ?
- des dispositions réglementaires ? des modalités d'évaluation, de certification ou de validation des stages (préciser) ?
- autres ?

#### Réalités et perspectives de la fonction

Question 2 : Avez-vous repéré des obstacles ou des points positifs en tant que référent professionnel ? Sur les plans de votre statut, votre fonction, votre rôle ?

Question 8 : Votre fonction de référent professionnel est une responsabilité. Quelles sont vos propositions pour soutenir cette fonction de référent :
- à l'interne ?
- avec les établissements de formation ?
- pour vous-même ?

### 4. L'accompagnement du stagiaire

Question 4 : Quels intérêts et/ou difficultés avez vous rencontré pour :
- l'accompagnement pédagogique proposé au stagiaire,
- l'accompagnement des travaux écrits,
- votre participation éventuelle à des certifications sur site,
- les évaluations de stage.

Question 5 : Avez-vous repéré des facilités ou des difficultés pour les stagiaires :
- sur le plan de l'alternance ?
- sur le plan de la progression des acquisitions ?
- sur le plan des travaux ?
- autres ?

### 5. Les rapports établissement de formation / site qualifiant

Question 6 : Quelles sont vos modalités de travail avec l'établissement de formation ?
- Comment pourriez-vous les qualifier ?
- Vous paraissent-elles suffisantes ?
- Quelles seraient vos attentes ?

Question 10 : À votre avis, comment et en quoi les sites qualifiants et les établissements de formation pourraient-ils développer leurs collaborations ?

## 3.1. PERCEPTION DU CONTEXTE ET DES RÉFORMES

« La maturation réflexive d'un stagiaire
n'est pas quantifiable
mais sa valeur est énorme[18] »

Les réponses à la **question 3** sont assez contrastées :

| Question 3 : Avez-vous connaissance :<br>- des réformes ?<br>- des nouvelles dispositions concernant les travaux liés aux stages ?<br>- des différentes modalités d'évaluation ? |
|---|

« Professionnalisant mais compliqué, très exigeant pour les étudiants : "heureusement que je l'ai déjà passé" »

Un grand nombre de professionnels, pris dans leurs réalités – et parfois difficultés – de terrain avoue manquer de recul ou n'avoir pas encore trouvé le temps de l'appropriation.

« Les réformes suivent "les réformettes" leur impact reste incertain alors que les difficultés des professionnels sont grandissantes sur le terrain au regard des populations "bénéficiant ou subissant" les interventions des professionnels. Par rapport à la réforme, il importe de cultiver une véritable dialectique incluant dimension critique et vérification des écarts entre les définitions et les modèles d'applications. La réforme ne sera porteuse de transformation que si elle intègre une démarche d'évaluation sérieuse permettant des réajustements, des réappropriations en continu. »

Ils évoquent, avec prudence et circonspection, les aspects positifs des réformes en termes de progression, évolution, précision, « lisibilité par rapport à nos pratiques », adéquation…
Mais des inquiétudes subsistent et se traduisent par les sentiments de morcellement, perte de sens, uniformisation, irréalité,…
Celles et ceux qui évoquent le terme même et les enjeux de l'appellation Site Qualifiant y voient tous, globalement, un intérêt. Certains posent toutefois la question de la labellisation et du contrôle (qui agrée, sur quels critères, avec quels recours ?). Ce qui revient sans doute à dire que le positionnement des textes réglementaires n'est peut-être pas approprié partout…

« La reconnaissance en tant que site qualifiant est une étape importante, reste à savoir quel impact cela aura sur les établissements. Cette "appellation contrôlée" reste à savoir par qui ? Quels seront les moyens des établissements de formation pour garantir celle-ci ? »

La rémunération des stagiaires et les difficultés concrètes que cela occasionne pour les SQ est, à nouveau, évoqué comme un effet des réformes.
Les réformes sont vécues par les uns comme confortant les identités professionnelles, pour d'autres les fragilisant « (…) une modification du statut du travailleur social en technicien ou expert du social ».

[18] Les paroles des enquêtés seront indiquées systématiquement en couleur bleue.

On retrouve, pour la **question 9**, les points d'achoppement et de débats évoqués, déjà, par les directeurs.

| Question 9 : De votre place, que pensez-vous de la réforme des diplômes du travail social ? |
|---|

Malgré le manque de recul, on retrouve les convaincus, les sceptiques et quelques positions mixtes. « Évolution logique au vu des changements importants dans notre secteur mais qui interroge le sens de notre travail » Nous avons listé les termes qui caractérisent les deux extrêmes.

<u>Pour les points positifs</u>

« Cette réforme construit une nouvelle relation entre qualification et compétences[19]. Elle a engagé les organisations sociales et médico-sociales à réfléchir l'accueil et l'accompagnement des stagiaires et à former les professionnels au tutorat. Les formateurs école font de plus en plus de l'ingénierie et les référents professionnels sont des formateurs terrain dont la reconnaissance est encore à valoriser. Notamment dans la question de l'évaluation et la validation des compétences acquises. Quelle est la part de reconnaissance des savoirs d'expérience acquis dans le parcours de formation pour l'obtention de la qualification ? Le sentiment également que dans certains jurys le poids de la parole des formateurs de l'école dans l'appréciation et les décisions des soutenances pèse plus que celle des professionnels de terrain. Mais avec le temps, cette réforme va certainement entraîner une régulation des rapports de force. »

En vrac : professionnalisation, évolution des pratiques et des besoins, reconnaissance, dimension européenne, faire exister le secteur social, « le positionner dans le monde politico-économique d'aujourd'hui », valoriser les métiers, compétences, tronc commun, cohérence avec la loi de rénovation, « oblige les personnes des métiers du social à formaliser, structurer la pensée, la démarche », VAE, adaptabilité, « vise à plus d'efficacité », lisibilité, formation très complète, « aligner, équilibrer, unifier les formations diplômantes », transversalité, écrits professionnels, contrôles continus, régulation des rapports de force SQ/EF, rigueur méthodologique, évolution logique, reconnaissance de l'appellation SQ, riche, nouvelles logiques formatives, travail en équipe, partenariat, performance, spécialisation, préparation LMD, stratégie pédagogique, apprentissage, alternance, globalité,…

« Je trouve cette réforme explicite, structurée. Elle répond aux exigences professionnelles. »

<u>Pour les points négatifs</u>

« La réforme vient nous éloigner de nos corps de métier. Lorsque je lis un référentiel, je ne me retrouve pas dans le métier que j'ai appris, même si des évolutions du métier ont vu le jour. La place est à la technicité, à la procédure ; le métier s'écarte de son essence dans le sens des sciences humaines. »

En vrac : complexité, exigeant, dialectique, évaluation, autonomie du penser, sens de l'action, morcellement, VAE, écarts avec les réalités, « limite, réduit, cloisonne les compétences », flou, trop de domaines de compétences parfois inconciliables avec le temps de formation, notion ambigüe d'expert, contre-productif, uniformise la pensée, manque de place à l'implication, la curiosité et la liberté, mémoire frustrant, fantasme, mythe, saucissonnage, rationalisation, standardisation, manque de créativité, d'innovation, limite – par le référentiel – des marges de manœuvres, normatif, non reconnaissance professionnelle et financière,

[19] Cf. la notion de compétence évoquée dans notre préambule.

effacement des spécificités, moins d'approfondissements, gratification des stagiaires, éloignement des corps de métiers (référentiels éloignés), trop de technicité, de procédures, peu de sciences humaines, perte de sens et d'essence, inadéquation, perte d'identité professionnelle,…

« La constante évolution des diplômes en travail social demande de notre part une vigilance sans cesse en alerte et en constante information. Il nous faut adapter, suivre l'évolution. Cela implique une flexibilité des accompagnateurs qui, habitués à une méthode, se voient obligés de la repenser et d'évoluer en parallèle des réformes. »

## 3.2. REPRÉSENTATIONS ET DÉFINITIONS : « SITE QUALIFIANT » ET « RÉFÉRENT PROFESSIONNEL »

Deux sous-questions ont été traitées.

| |
|---|
| Question 7 : Quelles seraient vos définitions :<br>- d'un Site Qualifiant ?<br>- d'un Référent Professionnel ? |

La première porte sur la définition de ce qu'est le site qualifiant pour les référents professionnels contactés, la seconde porte sur la définition du référent professionnel.

92 réponses pour la première question, 88 pour la seconde.

**Le site qualifiant :**

Afin d'illustrer succinctement la manière dont a été construite cette notion de site qualifiant, nous en avons repris la définition par la Circulaire du 31.12.2008 de la formation d'ASS, première formation faisant apparaître cette appellation de site qualifiant dans les textes des diplômes réformés : « Le site qualifiant, organisme d'accueil d'étudiants, est considéré comme une organisation professionnalisante, tant au plan de la pratique professionnelle, qu'au plan de l'acquisition des savoirs et des connaissances complémentaires. »

Globalement, le S.Q. reste perçu comme le lieu d'apprentissage, d'expérimentation, de mise en pratique des savoirs capitalisés en établissement de formation. Cette vision rejoint celle existante précédemment, à savoir que les terrains de stage étaient présentés comme des lieux de mise en pratique des savoirs théoriques, dans une dynamique de transmission, voire de modélisation via une relation duelle à l'époque. Une définition du S.Q. met en évidence cette vision « historique », le stagiaire est encore présenté comme un élève : « Lieu de stage où [sur lequel] l'élève éducateur spécialisé se saisit de la théorie apprise. Le site qualifiant délimite le contour de l'action du stagiaire. »

On voit cependant, la notion de site qualifiant se mettre en œuvre puisqu'il est question dans la majorité de propos analysés de penser l'accueil de stagiaire sur site qualifiant dans la dimension de l'équipe, d'un service voire d'une organisation pour un seul répondant : « Site qualifiant : organisation professionnalisante, tant de la pratique professionnelle que de l'acquisition des savoirs. Signataire des conventions de stage. »

Dans cette définition, on peut penser que l'accueil des stagiaires est envisagé dans sa complexité, entre pratique professionnelle et acquisition de savoirs issus des terrains professionnels qui sont alors pensés comme des lieux de formation à part entière.
Dans la même vision, deux définitions viennent poser cette dynamique complexe, au croisement de logiques, entre l'apprentissage du métier, la dimension politique et l'espace professionnel : « Site qualifiant : lieu de l'observation, de l'agir et de l'analyse dans la complexité »

« Un site qualifiant est une entreprise qui offre des conditions d'accueil favorables, multidimensionnelles :
- l'apprentissage du métier,
- la découverte du monde de l'entreprise,
- l'intégration de la dimension politiques publiques et leurs déclinaisons,
- un lieu de réflexion, d'information, d'échanges… »

Dans cette manière de penser l'accueil des stagiaires, nous voyons émerger la dimension de l'organisation qui vient prendre place comme le lieu de l'apprentissage pluri dimensionnel, et qui sort donc de la logique purement duelle qui a fondé la dynamique de l'alternance dans les formations en travail social. Cependant, le S.Q. reste le lieu où va se construire l'identité professionnelle des futurs travailleurs sociaux.
Pour revenir à cette vision « historique », le S.Q. est défini comme « un lieu de transmissions d'un savoir être et d'un savoir faire. »

« Encadré par des professionnels de terrains. Transmission de la réalité de terrain, de la réalité du métier. Il vise à compiler l'aspect théorique abordé en formation et à le rendre vivant au contact d'un public, d'outils utilisés par le professionnel. Il contribue à éveiller l'aspect critique du futur professionnel et à le faire progresser dans sa posture et son engagement professionnel, en lui donnant le temps nécessaire et des responsabilités partagées pour s'exercer à son futur métier ».

Ou encore, en mettant en évidence la dimension nouvelle qu'est amenée à prendre l'équipe : « site apportant une valeur ajoutée dont la démarche de transmission : savoirs, savoir-être, savoir-faire. Partie intégrante du projet non seulement pour le référent professionnel mais pour l'équipe. »

La notion de compétence est au cœur de la conception du S.Q., compétence des professionnels « expérimentés et qui acceptent les remises en question » mais aussi les compétences à acquérir par les stagiaires au sein de l'établissement : « un site qui se donne les moyens dans l'accueil, l'aide à l'acquisition de compétence et l'évaluation du stagiaire. C'est un site qui s'approprie des outils pour accompagner mais qui, au-delà des outils, a à cœur d'ouvrir les portes pleinement de son projet d'établissement (théorique et pratique) dont la formation de ses salariés. Un site qui vise la qualité de sa formation en vue de permettre un accompagnement de qualité auprès des résidents accueillis par ce site. »

Les propos recensés mettent en valeur le souci qu'ont ces différents professionnels de mettre en place les conditions favorables aux objectifs des formations suivies : « Un site qualifiant est un lieu qui accueille un stagiaire pour lui apporter une pratique professionnelle. Ce site doit avoir les ressources nécessaires au bon déroulement de stage : personnes diplômées et ayant les capacités de transmettre leur savoir, matériels adaptés pour que le stagiaire travaille dans de bonnes conditions, lieu d'information pour aider le stagiaire dans son projet (documents, informations) »

Ou encore : « établissement qui donne les moyens humains et matériels pour que le stagiaire mène son projet à terme. Ce qui implique d'aménager son temps de travail pour faciliter son parcours. Laisser du temps au stagiaire afin qu'il puisse s'informer, se renseigner auprès de tous les professionnels. Une implication, une disponibilité, une écoute de toutes les personnes susceptibles d'accompagner le stagiaire sur le terrain et que cette même personne soit informée du contenu de la formation et des objectifs à atteindre du stagiaire. »

Ce souci va jusqu'à introduire la dimension du soin à porter aux personnes accueillies, les stagiaires en l'occurrence : « un établissement qui prend soin des personnes qu'il forme. »
Les professionnels tiennent des propos qui en appellent à la bienveillance et à la responsabilité qu'ils pensent être la leur dans la réussite de la formation des stagiaires : « Le S.Q. doit pouvoir donner toutes les chances à un étudiant de devenir un professionnel qualifié. Pour ce faire c'est toute l'équipe pluridisciplinaire, la direction et l'établissement de formation qui doivent se mobiliser. »
« Le S.Q. doit être en mesure de favoriser l'ouverture, le développement d'une construction identitaire pour un futur professionnel »
« Le S.Q. est un lieu dans lequel la place des stagiaires est faite et respectée »
« Le S.Q. est un lieu accueillant, sécurisant, cadrant, accompagnant, lieu ressources, vivier de professionnels, doit permettre l'accès à des valeurs professionnelles humanisantes doit participer à l'éveil et à l'enrichissement de l'étudiant comme "agitateur de curiosité" »

Enfin, le S.Q. est un « Établissement qui accueille des personnes afin de les former à un métier. Afin que ces personnes puissent avoir un diplôme. Pour cela le site doit mettre à disposition de l'élève tous les moyens nécessaires à sa réussite en termes d'accompagnement, de temps, etc. »

Un seul référent ira jusqu'à évoquer la dimension de l'évaluation et la notion de stagiaires, en pensant l'accueil avec « une certaine rigueur concernant la notation. Un suivi régulier des étudiants avec plusieurs bilans en cours de stage. Une personne responsable de l'ensemble du stage et une variation des formateurs de terrain. Présence d'un salarié en rendez-vous au centre de formation au moins une fois par an. »

L'ensemble des autres propos se contentent de l'apprentissage, de la transmission, de l'expérimentation, mais ils les voient en lien avec les centres de formation. 15 réponses en appellent au partenariat régulier avec les établissements de formation, via des conventions, des rencontres annuelles au minima, mais globalement les S.Q. se positionnent dans un lien de « subordination » vis-à-vis des centres de formation, à l'égard desquels ils ont des attentes en termes de consignes, de formulation d'exigences par les centres puisqu'il faut « savoir répondre aux demandes des écoles ».

Cette dynamique de partenariat peut prendre également la forme d'une charte même si ce besoin de formalisation présenté là n'est absolument pas dominant dans les propos et peut se formaliser au travers d'une dynamique car le : « partenariat entre les centres de formation et les sites qualifiants est essentiel. » Un seul établissement évoquera la nécessité de disposer « d'un livret d'accueil à l'adresse du stagiaire et du tuteur avec leurs droits et devoirs. »

Il ressort de cette analyse que les S.Q. se vivent comme des lieux de formation, allant bien au-delà de la simple dimension administrative. Il est question de la transmission d'expériences, de la responsabilité qu'ils ont à tenir dans les parcours de formation dans le souci de favoriser la réussite des stagiaires. Pour ce faire, des moyens sont nécessaires, la formation des professionnels est un incontournable, au-delà de la compétence des services puisque le « stage est qualifiant par lui-même de par l'expérience qu'il procure. »

Peu d'attentes sont émises en termes de « retour sur investissement », qu'il s'agisse de l'implication des stagiaires dans des rendus en terme de production voire en terme de

rémunération pour les référents. Les exigences qu'ils émettent leurs sont destinées, peu voire pas d'exigence à l'égard des stagiaires ou des établissements de formation.
Cela nous amène à penser que si nous sommes toujours dans l'accueil des stagiaires dans une logique de don, le contre don n'est pas formalisé.
Où se trouve-t-il ?

**Le référent professionnel :**

Un des éléments problématiques de notre enquête a porté sur la définition claire de ce qu'est le référent professionnel de site qualifiant. Entre formateur terrain, tuteur, ou plus largement chargé de l'accueil des stagiaires au sein d'un service quelle que soit l'identité professionnelle des stagiaires, la notion de référent professionnel qui émerge des propos analysés reste calquée sur la figure classique du tuteur voire même du formateur de stage. Cette appellation varie selon les différentes filières de formation, ce qui contribue à la non clarification de cette fonction.
Si l'on reprend la Circulaire citée précédemment, nous trouvons une double définition du référent professionnel de site qualifiant (RPSQ) et du référent professionnel (RP) qui peut nous permettre d'avancer dans la définition de ces deux fonctions.

**« Les fonctions de référent professionnel de site qualifiant et de formateur sur site qualifiant**

L'accueil des stagiaires s'organise, désormais, autour de deux fonctions (référent professionnel de site qualifiant, formateur sur site qualifiant) qui peuvent être séparées ou cumulées, selon l'organisation choisie par l'organisme d'accueil.
L'identification de ces deux fonctions traduit la volonté de renforcer la dimension de coopération entre les deux pôles de construction de la professionnalité (l'établissement de formation et l'organisme d'accueil) et la dimension d'apprentissage sur le terrain.
Ces professionnels sont, en outre, appelés à participer à la certification des étudiants reçus en stage.
Il est souhaitable que les professionnels assurant ces fonctions acquièrent ou consolident les compétences nécessaires à cette activité.

Il est mis fin au dispositif d'agrément des formateurs terrain.

**La fonction de référent professionnel de site qualifiant**

Le référent professionnel de site qualifiant intervient à un double niveau :

- externe : il représente son Institution auprès du ou des établissements de formation et participe au processus de reconnaissance du ou des sites qualifiants, élabore et suit les conventions conclues dans ce cadre.
- interne : garant de la qualité des stages, il organise et mutualise les ressources institutionnelles au bénéfice de chaque stagiaire et coordonne les différents professionnels mobilisés pour l'accueil en stage sur site qualifiant.
  À ce titre, il est garant de la cohérence globale de chaque projet de stage.

**La fonction de formateur sur site qualifiant**

Le formateur sur site qualifiant est en proximité directe et quotidienne avec le stagiaire ; il accompagne celui-ci dans l'acquisition d'une ou plusieurs compétences. Il suit la progression de ses acquisitions, dresse des bilans réguliers avec le stagiaire et informe le référent professionnel de site qualifiant de l'évolution de celui-ci. »

Concernant la fonction de référent professionnel de site qualifiant, sur les 88 réponses, seules 5 d'entres-elles mettent clairement en évidence ce rôle de RPSQ :
« Un référent professionnel de site qualifiant :
- un service,
- une ou des personnes ressources qui coordonnent l'accueil des stagiaires,
- qui assure une fonction de garant des bonnes conditions d'accueil,
- qui a une vision globale de la situation,
- qui est légitime pour exercer cette fonction. »
La notion de légitimité est posée, le référent professionnel quel qu'il soit s'appuie sur des compétences voire de l'expérience, ainsi qu'une formation.
La question de la responsabilité est posée à nouveau, montrant l'importance que prend cette fonction pour les professionnels conscients que leurs successeurs devront avoir pu réaliser des stages dans de bonnes conditions… Ce référent se doit d'être formé d'autant plus en raison de la diversification des accueils de stagiaires issus de filières de formation distinctes de celles du référent professionnel : « Une personne ou plutôt un professionnel qui dispose des ressources nécessaires pour accompagner les stagiaires issus de formations différentes. Cela implique peut-être la nécessité d'une formation. »

Sa fonction de RFSQ le positionne clairement comme l'interface de plusieurs niveaux et acteurs :
« Il s'agit d'un professionnel à la croisée des chemins des responsabilités de chacun puisqu'il est en étroite relation avec le responsable de l'établissement, le stagiaire, les différents membres de l'équipe et le centre de formation. C'est un médiateur qui amène vers la professionnalisation, à l'autonomie par la transmission de compétences. »
Ce professionnel peut être un cadre et non un « professionnel lambda » comme le prévoit les textes : « Le référent professionnel est une personne administrativement reconnue pour sa compétence d'encadrement. En capacité de transmettre une pratique, des savoirs... mais il fait partie d'une équipe. Seul, il a peu d'intérêt pour un stagiaire. » Là encore la notion d'équipe est intéressante et pointe bien la dimension collective de l'accompagnement des stagiaires.
La notion de médiateur est reprise par un autre professionnel : « Celui qui accompagne plus étroitement le stagiaire, qui l'aide dans toutes les démarches qu'il aura à accomplir durant sa formation. Il peut aussi être le médiateur entre l'école et la structure d'accueil. Le référent est celui sur qui le stagiaire peut s'appuyer. »

Cette dernière phrase nous renvoie à la figure du tuteur, figure classique du formateur terrain, soit dans une relation duelle soit pris en compte dans une équipe mais dans une filiation plus particulière avec un professionnel de l'équipe.
Concernant les caractéristiques du référent professionnel qui se dégagent pour l'immense majorité de l'échantillon, nous retrouvons une typologie du formateur de stage ou tuteur sur laquelle se sont construites les formations en alternance depuis leur création comme le montre les propos de ce référent : « Le référent professionnel est en relation directe et quotidienne avec le stagiaire. Il accueille dans l'équipe et l'aide à s'intégrer à celle-ci, à se repérer dans un poste de travail et dans son environnement. Il suit sa progression et en dresse un bilan face à des temps d'évaluation. Il accompagne dans une découverte des activités et le développement de thématiques de stage dans l'acquisition de compétences »
Ce référent devra être « garant de l'organisation du stage…professionnel qualifié dont le rôle est d'accompagner et d'encourager le stagiaire… il mettra à disposition ses connaissances, son expérience… ses relations… » somme de dispositions qui devraient permettre aux futurs

professionnels d'être pourvus des connaissances pratiques nécessaires pour exercer la même profession que leur « maître » ou modèle…

Ce référent doit avoir suivi une formation, être volontaire, reconnu par ses collègues…il se doit d'être : « un tuteur, pédagogue si possible. Qui accompagne le stagiaire au début, dans toutes les situations et, pas à pas, se rend disponible et laisse le stagiaire seul face aux problématiques. Il doit savoir déléguer et faire confiance au stagiaire. Il doit susciter le questionnement du stagiaire par rapport au métier, à son engagement futur et à la déontologie du métier. »

En effet, ce professionnel « se doit d'assurer la transmission des valeurs inhérentes au métier d'ASS, le savoir être et le savoir faire. Il se doit de rester fidèle à une déontologie vis-à-vis de l'étudiant (pas de jugement de valeur, ne pas stigmatiser un étudiant qui ne correspond à ses critères par exemple). Le référent se doit se questionner son encadrement et doit également pouvoir se remettre en question. »

Telle qu'elle est définie là, la fonction identitaire du référent professionnel est un autre élément de la problématique de cette enquête, le référent professionnel doit-il être de la même identité professionnelle que le stagiaire accueilli ou doit-il être là d'abord comme un référent professionnel qui favorisera l'acquisition de savoirs faire, savoir être et compétences ?
Pour la majorité des référents, ils se retrouvent dans cette définition assez complète de leur vision de la fonction de référent professionnel : « il transmet certes un savoir faire, une identité et une éthique professionnelle, mais surtout met en cohérence et en synergie situations professionnelles, objectifs de formation, et retour d'expérience. »

## 3.3. LA FONCTION DE « RÉFÉRENT PROFESSIONNEL »

### Perception générale

Question 1 : Vous êtes référent professionnel, que pouvez-vous en dire aux niveaux :
- de la charge de travail ? de la disponibilité nécessaire ?
- du stagiaire ? de l'établissement de formation ? du site qualifiant ?
- des dispositions réglementaires ? des modalités d'évaluation, de certification ou de validation des stages (préciser) ?
- autres ?

La charge de travail est importante, c'est un engagement, une disponibilité, un investissement aussi. « En fonction de l'investissement du stagiaire, la charge de travail occasionnée par sa venue peut être compensée par son travail. » Mais cette charge est variable en fonction de l'expérience du formateur de terrain et de la maturité du stagiaire. Elle peut varier aussi selon les filières, parfois « un stagiaire AMP demande plus de travail qu'un ES », notamment au niveau du temps hebdomadaire ou mensuel pour assurer un accompagnement spécifique.
Au niveau du stagiaire sont attendus, progressivement : autonomie, initiatives, créativité, expérimentations, maturité, observations, regard extérieur, dynamique…
Au niveau de l'établissement de formation : lien, « correspondant identifié et joignable », informations, réunions, communications, triangulation (formateur-stagiaire-école), alternance, …
L'évaluation nécessite des bilans intermédiaires mais aussi des informations – formations même – plus claires sur « les domaines de compétences à évaluer sur le terrain de stage », les référentiels de formation, les référentiels de certification,…

### Réalités et perspectives de la fonction

Question 2 : Avez-vous repéré des obstacles ou des points positifs en tant que référent professionnel ? Sur les plans de votre statut, votre fonction, votre rôle ?

La question a été analysée dans un premier temps au regard des obstacles à l'accompagnement du stagiaire, puis dans un second temps, selon les points positifs que sous-tend cet accompagnement.
Au terme « obstacle » sont associés : 27 fois le mot « problème », 22 fois le mot « formation », 22 fois le mot « temps », 10 fois le mot « manque », 10 fois le mot « organisation », 8 fois le mot « reconnaissance ». Ainsi, il apparaît que les obstacles rencontrés à l'accompagnement du stagiaire sont issus des différentes sphères de l'institution, à savoir :

- Le contexte institutionnel : le temps et la reconnaissance que l'institution accorde au formateur
- L'équipe : l'organisation de l'accompagnement du stagiaire
- Le formateur : sa formation d'accompagnement.

1. **La non reconnaissance du rôle de référent/tuteur est le thème majeur qui revient dans les propos de tous les enquêtés**

Cette non-reconnaissance est liée à plusieurs causes explicitées ci-dessous et qui feront l'objet de sous thèmes : a, b, c.

a. La non-reconnaissance du rôle de référent/tuteur : aucun statut.

Dans son travail d'accompagnement le tuteur se retrouve au carrefour d'une double contrainte : celle de devoir accueillir et accompagner un stagiaire, et celle de devoir trouver du temps pour assumer cette responsabilité :

« Non reconnaissance par l'employeur de la surcharge de travail occasionnée, alors que nous sommes incités à accueillir des stagiaires ». Il apparaît que ce temps n'est pas pris en considération par l'institution, ni par l'équipe :

« Les obstacles se situent surtout avec les différents membres de l'équipe, parfois avec la direction : sentiment d'injustice, de non-reconnaissance du statut, … »

De plus ce travail d'accompagnement du stagiaire n'est pas reconnu en termes de responsabilité, de compétences, et/ou d'expérience « …et la non-sensibilisation et valorisation de leur rôle d'accompagnateur de terrain, je ne suis pas valorisée dans l'accompagnement que je propose aux étudiants,… ».

On peut se demander d'ailleurs de quel type de valorisation la personne enquêtée parle : valorisation financière ? Verbale ?

Deux enquêtés quant à ce sujet donnent des éléments de réponses :

« La reconnaissance ne doit-elle pas passer par un acte concret du type financier, temps de travail reconnu ou autre? À mon sens, si référent professionnel officiellement il y a, disposition particulière il devrait y avoir ? »

« Je déplore que le statut du tuteur ne bénéficie pas d'un cadre réglementaire comme le maitre d'apprentissage. Le statut de tuteur est trop souvent laissé à l'appréciation des politiques d'établissement. Les centres de formation, les sites qualifiants, les structures doivent plus travailler ensemble du point de vue de l'accompagnement »

D'un souhait de valorisation du travail réalisé on passe à un souhait de légitimité reconnue de ce travail :

« il n'est pas toujours aisé d'être légitimé et reconnu dans cette fonction qui peut apparaitre pour l'établissement secondaire par l'employeur dans la responsabilité engagée à accueillir un stagiaire et d'être dans la transmission d'un métier. » La légitimité renvoie à une idée très forte de reconnaissance de ce travail comme un « métier ».

D'ailleurs, le formateur semble être à la recherche d'une légitimité de son travail qu'il pourrait trouver dans la validation de ses compétences à travers un contrôle de ses actions : « […] ni ne suis " contrôlée " ». L'idée de contrôle renvoie à l'idée de formation ou de cadre dont le tuteur peut avoir besoin.

b. La non-reconnaissance : pas de temps prévu en plus pour l'accompagnement :

La question du temps et de l'organisation pour accompagner le stagiaire apparait comme fondamentale pour l'ensemble des personnes questionnées :

« Les obstacles sont souvent d'ordre organisationnel et bien que chronophage… »

« En effet, l'accueil d'une personne prend du temps et de la disponibilité. Il ne faut pas que cela pénalise le bon fonctionnement du service. », « Par contre, le gros obstacle, c'est le temps prévu pour Vraiment échanger avec les stagiaires »
« L'obstacle majeur se situant toujours au niveau du manque de temps. »
On voit d'ailleurs que cette notion de temps et d'organisation influent sur le positionnement du formateur au sein de l'institution, car le référent, tuteur se retrouve de nouveau au carrefour de deux « fonctionnements : gérer son travail au sein de le structure en tant que ES, EJE, ASS et accompagner le stagiaire : comment trouver le juste milieu ? ». « La gestion du temps entre les obligations professionnelles et ce qui implique l'accompagnement d'un stagiaire »
« Responsabilité des usagers et du travail des stagiaires: double travail. Il faut trouver la bonne distance avec les stagiaires. Pouvoir être professionnel et formateur en même temps, il faut en avoir les moyens ».
Il s'agit ici, au-delà d'une organisation à réfléchir pour accompagner le stagiaire, de donner les moyens au formateur de s'organiser.

Car le formateur a souvent le sentiment de se retrouver seul pour la mission qui lui est confiée : « Le temps passé auprès du stagiaire n'est pas valorisé d'une quelconque façon, c'est un surcroît de travail qu'il faut gérer à son propre niveau. » Cette remarque témoigne de quatre obstacles : le temps que représente l'accompagnement du stagiaire, la non valorisation de cet accompagnement, le travail supplémentaire que cet accompagnement représente, et le fait de devoir organiser cet accompagnement seul.
De plus, le référent au-delà de ne pas avoir de temps, se retrouve seul pour gérer ce temps d'accompagnement du stagiaire :
« Il n'est pas toujours facile du moins de suivre un stagiaire au niveau de la disponibilité que l'on peut avoir ».
D'ailleurs, deux tuteurs doivent négocier ce temps avec leur hiérarchie : « Compliqué dans un premier temps de faire comprendre à la hiérarchie de dégager du temps pour le suivi apprenti ».
Si bien que deux estiment :
« Faire cavalier seul »

Les fonctions occupées du formateur au sein de l'établissement peuvent influer la régularité de l'accompagnement : « En revanche les fonctions du chef de service, les obligations de gestion ne laissent que peu de temps à un travail fréquent ».
« Étant depuis la rentrée également responsable technique de la structure d'accueil, il est vrai que le suivi du stagiaire sur le terrain est moins évident (du fait que je sois un peu moins disponible) »

c. La non-reconnaissance : pas de formation reconnue, diplômante, valorisante.

Le besoin d'être formé pour garantir un accompagnement de qualité aux stagiaires est un constat partagé par l'ensemble des questionnés : « Manque de formation pour accompagner un stagiaire », « Les obstacles que je rencontre c'est le manque de formation dans le suivi des stagiaires ».
On note même des besoins de formations spécifiques répondant à des problématiques terrains identifiées : « Manque de formation à l'accompagnement d'un stagiaire notamment lorsqu'il s'agit de dénoncer des difficultés rencontrées par le stagiaire », « Difficulté d'accompagnement des personnes ayant de grosses difficultés à écrire. », « Je serai plus apte à suivre un stagiaire si je pouvais bénéficier (d'un stage) d'une formation de suivi de stagiaire ».

Pour certains, le besoin de reconnaissance passe par un besoin de formation: « Il serait intéressant que les formateurs soient reconnus dans leur fonction et soit formés. »
« Peut-être que les centres de formations devraient suggérer ces formations aux employeurs pour qu'ils les proposent à leur salariés ».

Un besoin de continuité avec les centres de formation se dessine également au regard des réponses données. Les formateurs référents ont besoin d'un cadrage plus clair des centres de formations : « le manque d'information sur les objectifs précis des différents stages », pour certains, le: besoin de connaitre les référentiels de compétences est incontournable : « en tant que référent professionnel, la difficulté majeure est d'être au fait des nouvelles modalités de l'école quand on est professionnel depuis de longues années. »
« Le décalage entre la formation que j'ai connue ainsi que ses modalités d'évaluation et la formation actuelle »

### 2. Modalités d'accompagnement des stagiaires

La motivation des stagiaires vient conditionner les modalités d'accompagnement du stagiaire.
« Varient selon le degré d'implication du stagiaire ! »
« Motivation des stagiaires n'est plus la même qu'il y a un certain temps. Le dynamisme non plus ». Ici, on note une remise en question de l'intérêt des stagiaires pour leur formation et idée que l'accompagnement s'élabore au regard des motivations des stagiaires. Étant donné que les tuteurs voient la motivation des stagiaires comme un obstacle, on peut peut-être considérer qu'ils sous entendent par leurs remarques un besoin de formation pour être en mesure de proposer un accompagnement individualisé au regard des besoins de chaque stagiaire : « La difficulté rencontrée se situe plutôt aujourd'hui dans l'accompagnement des écrits. »

D'ailleurs, pour certains tuteurs, on peut noter tout le questionnement que peut susciter chez eux l'accompagnement d'un stagiaire quand celui-ci a des difficultés d'élaboration : « Le seul point parfois difficile est lorsque je suis face à un stagiaire qui a des difficultés à l'écrit, que je veux l'aider, le guider mais ne pas faire à sa place, faire preuve d'empathie, mais seulement guider l'élève. »
« La difficulté de se placer vis à vis du stagiaire » : On retrouve ici, le questionnement autour de la juste distance vis-à-vis du stagiaire.

### 3. Financements pour accueillir les stagiaires / Gratification

La gratification des stagiaires est un point largement abordé chez la majorité des enquêtés. En effet la gratification vient réduire le nombre de possibilités d'accompagnement des stagiaires :
« Les obstacles sont peut-être repérés au niveau des financements l'accueil d'un apprenti pour cette nouvelle année a été refusé pour raison financière ».
« Qui plus est, la gratification des stages nécessite une sélection des postulants, dans des petites structures par l'économie... En effet nous ne sommes pas en mesure de pouvoir financer les stagiaires. » « Convaincre la direction de l'intérêt d'accueillir un stagiaire et ce d'autant plus quand il faut rémunérer ce dernier! »
« La gratification des stagiaires et là encore sans donner plus de moyens aux structures collectives, nous sommes limités dans le choix des stages pour des raisons de budget ».

Paradoxalement, une sélection s'opère donc selon que les stagiaires sont « gratifiables » ou non : « Les choix des stagiaires et des sites qualifiants glissent vers des choix par défaut... » : ainsi, les stagiaires ne sont plus forcément choisis au regard de leur motivation mais selon s'ils sont gratifiés ou non.

Les points positifs en tant que référent

À cette question, on voit apparaitre 62 fois le mot « stagiaire », 25 le mot « pratique »
Les associations de mots : 9 fois accueil/stagiaires, 9 fois remise/question, 5 fois question/pratique, 4 fois question/professionnels, 4 fois regard/travail, 4 fois changement/formation, 4 fois stagiaire/questions, 3 fois accueil/question, 3 fois regard/stagiaire…

Ce qui revient comme un leitmotiv concernant les points positifs en tant que référent professionnel est : l'accueil des stagiaires qui permet la remise en question à différents niveaux.

L'accueil des stagiaires est un point positif pour le référent car cela lui permet de remettre en question sa pratique, celle de l'équipe, ainsi que l'institution :
« La présence d'un stagiaire nous réinterroge toujours sur nos pratiques »
« Et les remarques des stagiaires nous aident à réajuster nos actions éducatives »
« La remise en question du fonctionnement institutionnel, ou d'une pratique »
« Occasion de se remettre en question ainsi que notre fonctionnement ».

C'est aussi l'occasion de réinterroger son identité professionnelle : engagement et sens des actions menées :
« Être référent participe à la remise en question de sa pratique professionnelle, de son identité professionnelle », « Il est évident que l'accompagnement d'un stagiaire oblige le professionnel à réfléchir à sa pratique, des valeurs, une éthique, engagement…. »,
« Continuer à s'interroger sur le sens de notre action », « Son regard permet parfois de modifier une façon de faire ou d'être. ». Et de réfléchir sa pratique au regard d'éléments théoriques mis en lien avec sa pratique éducative :
« De se rendre compte du décalage entre sa pratique et la théorie enseignée à l'école », se « Réapproprier les textes de lois afin de donner des éléments concrets au stagiaire et de tenter de faire le lien avec les cours »

D'ailleurs, certains référents précisent qu'accompagner un stagiaire :« permet d'entretenir ses connaissances », « Être en phase avec les lois » et donc de rester dans une dynamique de réflexion voire de « découvrir la nouvelle réforme de la formation » car cela permet une : « Meilleure implication et connaissance des différentes évolutions des métiers du social. Apport très positif sur le terrain professionnel par le contact avec d'autres tuteurs. Échanges très enrichissants. »

L'accueil d'un stagiaire est un point positif en ce sens qu'il permet au référent de transmettre l'engagement qui est le sien : « Transmission d'un savoir-faire professionnel, d'une éthique ».
« C'est avec plaisir que je transmets les valeurs de mon métier ».

On voit d'ailleurs que c'est la notion de plaisir et d'engagement du référent lui-même qui crée le côté positif de l'accompagnement : « Le statut de chef de service n'est pas un obstacle en

soi à l'accompagnement de stagiaire, si l'on pense que la fonction est aussi de créer des conditions d'une réflexion collective et d'une formation permanente ».

À ceci s'ajoute un des éléments qui revient le plus dans les propos des enquêtés : la reconnaissance de l'employeur :
« Je le prends comme une marque de confiance de la part de ma hiérarchie »
« C'est très enrichissant de suivre un stagiaire, d'une part en terme de responsabilités »
« La fonction tutorale 50€/brut donne une importance symbolique ».

Cet accompagnement représente un aspect positif lorsque l'employeur reconnait le travail de référent professionnel :
« La hiérarchie assure aux tuteurs une écoute, un soutien, un relais si nécessaire en cas de difficultés rencontrées dans l'accompagnement des stagiaires. Pour moi j'y vois un encouragement à toujours mieux faire puisque des pistes de réflexion sont assurées pour accomplir notre mission au mieux. » : cette remarque renvoie à deux besoins déjà largement cités dans les enquêtes: le besoin d'être soutenu dans sa fonction de référent et celui de réfléchir sa pratique de référent.

*  *  *

Question 8 : Votre fonction de référent professionnel est une responsabilité. Quelles sont vos propositions pour soutenir cette fonction de référent :
- à l'interne ?
- avec les établissements de formation ?
- pour vous-même ?

À cette question voici les mots associés qui ressortent des questionnaires : 30 fois Institution/formation, 16 fois accueil/stagiaire, 10 fois accompagnement/stagiaire, 9 fois formation/référent, 8 fois suivi/stagiaire, 6 fois temps/rencontres, 5 fois échanges/référents, 4 fois temps/stagiaires, 4 fois carnet/accueil, 4 fois référent/accompagnement.

Ce qui prévaut dans la fonction du référent professionnel, c'est la responsabilité de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. C'est à partir de ce souci là que les personnes questionnées ont identifié leurs propositions pour soutenir leur fonction.

Pour accueillir le stagiaire la plupart des référents évoque l'importance de rédiger ou d'avoir rédigé une charte d'accueil : « Proposition d'une charte de l'accueil du stagiaire », « Qu'un protocole d'accueil du stagiaire soit établi », « Rédiger un livret d'accueil pour le stagiaire », « Mettre en place un protocole d'accueil des stagiaires qui pour l'instant est formulé de manière orale »

Mais aussi de travailler avec les centres de formation, pour :
- Travailler ensemble pour partager ses compétences : « Avec l'établissement de formation, partager la réflexion », « En interne, nous pourrions partager cette réflexion ou tout au moins son résultat avec les établissements de formation qui le souhaitent »
- Travailler davantage en concertation : « Avec les établissements : avoir des réunions de travail régulières sur tous les champs de la formation afin d'offrir des réponses adéquates aux besoins », « Rencontrer. Plus de liens et d'échanges avec les établissements de formation sont nécessaires pour mener à bien notre mission. »

- Travailler le lien théorie pratique et une organisation concertée : « Avec les établissements de formation il faudrait peut-être plus de clarté dans les consignes données aux étudiants, parfois selon les établissements on laisse le site qualifiant de faire le choix sur certaines questions d'organisation (rattrapage des fermetures, alors que l'étudiant devrait être en stage etc.) ».
- Avoir des moments de réflexion entre tuteur, référents : « Plus de rencontres entre référents professionnels: pour échanger avec d'autres professionnels. Avec l'établissement de formation: temps de rencontre et d'échange »
  « Mais il serait important de continuer cette réflexion avec la présence de tous les tuteurs de l'établissement et la direction. Une réunion annuelle serait nécessaire ce qui permettrait à chacun d'évaluer son travail, de transmettre des outils, des méthodes pour améliorer l'accompagnement auprès des stagiaires ».
  « Plus de rencontres entre référents professionnels: pour échanger ».
- Avoir des temps de formation concernant l'accompagnement des stagiaires
  « Je souhaiterais être formée par le CFEJE ou qu'on m'aide à prendre du recul sur ce que je propose. »
  « Il faut obligatoirement une formation pour les référents professionnels. Pour ma part, j'ai découvert l'ISIC, l'ISAP »
  « Facilitations des formations spécifiques au rôle référent professionnel ».
  « Une formation pour les Référents au vu de la réforme du métier d'EJE ».

Afin d'accompagner au mieux le stagiaire, il apparait nécessaire que la formation d'un stagiaire soit acceptée par toute une équipe :« Il faut qu'en interne l'équipe accueillante soit d'accord sur l'accueil d'un stagiaire », qu'il y ait au préalable : « Une bonne collaboration de l'équipe », une « Concertation sur les points essentiels avec l'équipe éducative » et « Qu'on me donne plus la possibilité de " former " mon équipe à cet accompagnement de stagiaire » afin de « Solliciter un travail global avec l'équipe, surtout lors des réunions »

De nouveau, la question de la gratification apparait mais cette fois ci pour le référent : « Qu'on soit gratifiées comme les stagiaires serait très bien car c'accompagnement nous demande de travailler (lire les écrits) en dehors d entre temps de travail !!!) », pour certain, il y a nécessité d'« Une reconnaissance financière de la fonction ».

La reconnaissance de la hiérarchie prime de nouveau :
« Échange formel au cours de la formation avec la hiérarchie »
« En interne : repositionnement de la fonction au sein de la Direction et des autres services impactés afin d'être légitimés et légitimes »

À travers notamment de temps de travail reconnus
« Prévoir un temps imparti de tutorat (2H00 / 4H00 / Semaine) par l'employeur », « Dégager du temps à l'interne sur les plannings pour faire le travail d'accompagnement et d'écriture ».
« À l'interne: donner de son temps et accorder une écoute à l'étudiant ».

## 3.4. L'ACCOMPAGNEMENT DU STAGIAIRE

Question 4 : Quels intérêts et/ou difficultés avez vous rencontré pour :
- l'accompagnement pédagogique proposé au stagiaire,
- l'accompagnement des travaux écrits,
- votre participation éventuelle à des certifications sur site,
- les évaluations de stage.

Une majorité de professionnels mettent en évidence **le bénéfice** pour le site qualifiant d'accueillir des stagiaires (34/100). L'accompagnement du cheminement d'un stagiaire impose un travail de réflexion aux équipes, une prise de recul (21) profitable pour les professionnels de terrain qui s'inscrivent dans une démarche de recherche stimulante. Accompagner un stagiaire c'est réviser sa pratique, éviter que s'installe la routine et s'inscrire dans une dynamique continuelle.

Certains référents professionnels disent également apprécier le fait d'être dans une posture de **transmission de compétences** (12), participant à la maturation professionnelle d'un étudiant en lien étroit les évolutions du métier.

### I. L'accompagnement pédagogique proposé aux stagiaires

Un cinquième des professionnels semble ne pas éprouver de difficultés dans l'accompagnement de stagiaire permise soit par les acquis de l'expérience qu'ils en ont, soit par l'utilisation de divers « outils » d'accompagnement.

L'accompagnement pédagogique s'articule principalement autour du **lien théorie-pratique**. Tout l'intérêt d'accompagner un stagiaire réside dans l'articulation pratique-théorique. Il nous semble important pour nous site qualifiant, de faire comprendre à l'étudiant notre manière de travailler et pourquoi nous adoptons ce fonctionnement, comment nous y sommes arrivés, quelles ont été nos différentes réflexions et quelles sont nos réflexions pédagogiques du moment et vers quoi nous tendons pour les prochaines années.

Il faut noter une bonne prise de conscience des référents professionnels de l'obligatoire mise à jour des connaissances des référents professionnels avec les réformes du travail social (17). En effet, certains ressentent le besoin de se former sur l'accompagnement du stagiaire « Pour être un bon éclaireur, il faut avoir une lecture des nouveaux programmes d'enseignements, afin de ne pas être trop en décalage avec les acquis théoriques ».
Les réformes questionnent cependant l'accompagnement des référents professionnels. Certains regrettent que le contenu des nouveaux DC ne reflète pas forcément les réalités du terrain (11).

L'accompagnement est plus aisé lorsqu'il y a des liens avec le Centre de Formation. Les référents professionnels s'appuient sur plusieurs outils d'accompagnement pédagogique.
Dans un premier temps, **les visites de stages** constituent un bon moyen d'amélioration de leur accompagnement (22) même si certains en souhaiteraient davantage. « Les visites permettent d'élaborer les contenus de formation pratique avec le CF en considérant l'individualité du stagiaire. »

Ensuite, les réunions organisées par les E.F. contribuent à la prise de recul nécessaire dans l'accompagnement pédagogique des stagiaires « même si les heures de réunions ne correspondent pas toujours avec nos possibilités ».
Enfin, les livrets de stage aident également « même si parfois le vocabulaire employé demande des précisions et un éclairage sur les nouvelles compétences à acquérir ».

**Deux difficultés majeures**

L'une des principales difficultés des Référents Professionnels est le **manque de temps** (17). « Ce qui reste difficile c'est justement d'organiser des temps de rencontres en dehors de la présence d'enfants et sur notre temps de travail ». De manière générale, les réponses font état que l'ampleur du manque de temps est tributaire de la « politique » d'accueil des stagiaires de l'institution « Au sein de l'établissement, rien n'est vraiment défini, organisé à propos des temps impartis aux échanges avec les stagiaires.»

L'autre difficulté est liée **au profil du stagiaire**. « La difficulté est d'accompagner un stagiaire passif, démotivé ou hyperactif ».
Plusieurs réponses soulignent en effet le nécessaire accordage du tandem Référent Professionnel et Stagiaire (13) ainsi que l'importance de respecter sa personnalité sans trop « formater » l'étudiant (9). « Chaque rencontre est singulière, je le sais déjà cependant elle me remue à chaque accompagnement : qui vais-je accompagner, est-ce que cela va fonctionner, qu'attend – t'elle de moi, vais-je être à la hauteur... ? La rencontre pose déjà les prémices de l'accompagnement à proposer. Puis, je découvre, j'échange, je transmets, j'écoute, j'apprends, je me forme parce que le stagiaire m'apporte »

## II. L'accompagnement des travaux écrits

Une forte proportion de professionnels apprécie l'enrichissement intellectuel que permet l'accompagnement des écrits (19) comme étape de mise en lien de la pratique avec la théorie. Support aux échanges avec les stagiaires, les travaux de rédaction obligent chacun à recadrer les questionnements en fonction des référentiels et des objectifs de stage. Enfin, les professionnels utilisent parfois l'accompagnement des écrits comme indicateurs de la progression des stagiaires.

L'investissement des référents professionnels dans l'accompagnement des écrits se révèle assez disparate :

- Certains soulignent l'importance du temps investi « deux rendez-vous prévus en amont des rendus », « plusieurs lectures pour corriger ».
- À l'opposé, il y a ceux qui choisissent de « s'en remettre totalement au Centres de Formation » laissant le stagiaire « seul responsable de ses rendus »
- Enfin, certains proposent un accompagnement « dans les grandes lignes », un soutien, « des éclairages sur la connaissance des publics et des politiques sociales, sur les valeurs de l'association, le partenariat mené, mais aussi sur les postures d'accompagnement ».

Quelques-uns évoquent justement la question de la juste distance : « Jusqu'où aller dans l'aide? », « Ma difficulté : limiter "faire à la place de..." si lacunes à l'écrit et lorsque les échéances ne sont pas respectées » et de la responsabilité du référent professionnel : « S'agissant des travaux demandés je garde une position de guidance sans prendre la responsabilité de leur réussite »

**Une difficulté principale mais plusieurs souhaits :**

La difficulté est liée à la méconnaissance des attentes des Établissements de Formation (11), des contenus des réformes et l'incompréhension de certains liens entre objectifs de stage et contenus des rendus.

Plusieurs professionnels souhaitent **une clarification du rôle du référent** à propos des écrits « Le degré d'implication dans les travaux écrits est difficile à cerner. Degré d'exigence ? Droit de regard sur les travaux ? », ainsi qu'un éclairage méthodologique (8) « L'accompagnement se fait en fonction des informations apportées le plus souvent par le stagiaire lui-même. Une information plus détaillée à l'attention des formateurs-terrain pourrait être nécessaire pour certains travaux ».
Quelques uns regrettent le manque de visibilité des écrits « il faut se battre pour les voir » et le manque de retours des formateurs sur les écrits.

On note peu de retours sur les certifications sur sites si ce ne sont les souhaits d'une dizaine de professionnels à y participer.

## III. Les évaluations de stage

L'ensemble de l'analyse de la question 4 révèle que les professionnels se sentent évidemment très concernés par le sujet des évaluations. Ils semblent conscients de leur responsabilité mais il est intéressant de noter la grande diversité d'opinion ; les avis sont toujours partagés, souvent extrêmes :
⇨ « Moment fort d'échange », « échéance angoissante » ou « simple formalité »
⇨ « Critères précis et ajustés », « critères trop ambitieux », ou « critères pas appréciables »
⇨ « Rédaction aisée », « exercice ardu : vocabulaire difficile à utiliser » ou « difficultés de retranscrire sans paraître moralisateur »

Les évaluations semblent concerner principalement deux éléments de fond : la question « du sens » de la pratique et celle de « la progression du stagiaire ». Le temps d'évaluation est généralement l'occasion d'entendre les difficultés et de réajuster les pratiques. (12)

**Les méthodes d'évaluation retranscrites :**

Une grande diversité des modalités d'évaluation :
- En équipe, en pluridisciplinarité « puisque chaque membre a été amené à travailler avec le stagiaire »
- Régulières tout au long du stage (sans surprise) « programmer régulièrement des bilans de stage pour éviter les surprises lors de l'évaluation du livret »

Une grande diversité des critères évalués :
- Ceux du livret de stage en lien avec les indicateurs de compétences
- « Nous ciblons trois objectifs principaux : besoin de savoir synthétiser, connaître sa place, respecter l'autre et le secret professionnel »
- « Pour ma part en temps que formateur de terrain je m'intéresse d'abord à l'attitude globale du stagiaire, sa capacité d'observation ainsi qu'à la capacité de comprendre le fonctionnement de l'établissement, sa capacité d'observation ainsi que sa capacité à

comprendre le projet d'établissement, et le travail d'équipe tout en gardant sa position de stagiaire »

- « Les grilles internes permettent de tenir un fil conducteur mais il faut aussi pouvoir s'en écarter pour saisir toute la complexité du travail. Ce qui n'entre pas dans les grilles d'évaluation est souvent l'essentiel »

**Quelques exemples de difficultés :**

Difficile d'évaluer

- le savoir-être
- un collègue (formation en situation d'emploi)

Difficile de retranscrire

- Les difficultés des étudiants ; dans ce cas, « la place réservée au texte d'évaluation est beaucoup trop restreinte »
- des paroles rapportées de l'équipe

Difficile de définir des critères

- Pas assez explicites : « les feuilles pourraient être plus détaillées en matière d'indicateurs… »
- « Ils manquent de clarté selon le stage, sa durée ou son objet. »
- « Ils ne permettent pas assez de mettre en évidence les difficultés des stagiaires »

**Les souhaits :**

- Davantage de mise en valeur des évaluations terrain « quand on sait la petite place qu'elles ont dans les livrets, on peut se questionner sur leur exploitation au DE »
- « Avoir accès aux évaluations des Centres de Formation »
- Augmenter les échanges avec les Établissements de Formation. Les idées avancées : Travailler les évaluations de stage en amont avec les centres de formation : « faire un livret avec la procédure d'évaluation pour chaque année avec les référents professionnels » ; Organiser des évaluations intermédiaires : « avec d'autres formateurs de terrain pour recenser les difficultés ou les évolutions positives... »

Question 5 : Avez-vous repéré des facilités ou des difficultés pour les stagiaires :
- sur le plan de l'alternance ?
- sur le plan de la progression des acquisitions ?
- sur le plan des travaux ?
- autres ?

De manière générale[20], les réponses des référents professionnels mettent en évidence **la diversité des profils des stagiaires (**12x) : Certains évoquent la multiplicité de leur personnalité, leur degré d'autonomie, d'autres distinguent leur niveau de motivation ou d'engagement. La plupart insistent sur les disparités de leur rapport à l'écrit (37) « la sélection d'entrée en formation est PRIMORDIALE ! Certains stagiaires ont rapidement été en difficultés, par exemple au niveau de l'écrit ou simplement par manque de bon sens. »

[20] NOTA BENE : Certaines réponses à la question 5 correspondaient davantage aux items de la question 4 et ont donc été prises en compte dans l'analyse précédente.

Plusieurs répondent ne pas avoir repéré de facilités ni de difficultés.

## I. Les facilités

Les professionnels soulignent souvent la bonne capacité des stagiaires à faire des liens théorie-pratique (12), la visibilité de leur progression dans les acquisitions, parfois permise par les regroupements (7) et les travaux à rendre (11). « L'alternance permet au stagiaire de faire des liens avec son vécu sur le terrain et sa formation à l'école. Le stagiaire sait s'en saisir et grâce à ce va et vient a une réflexion plus pointue, plus pertinente. » De manière générale, les stages longs sont préférés par les professionnels (9) « les résultats sont plus visibles »

La plupart estiment que les stagiaires s'impliquent facilement et de manière ajustée.

## II. Les difficultés

**Concernant les écrits** : Si plusieurs mettent en évidence les problèmes de niveau à l'écrit (13), nombreux sont les stagiaires éprouvés par le mauvais « timing des écrits » : certains professionnels les estiment trop avancés dans les stages (8), d'autres, le temps de rédaction trop court (6), ou la méthodologie insuffisante (4). Les termes « trop lourds » ou « trop difficiles » sont régulièrement mentionnés. Quelques-uns estiment que le fait que « la nature des écrits demandés ne correspond pas toujours aux terrains de stage » met en difficulté certains stagiaires.

Parfois, les travaux écrits demandés rendent difficile l'intégration dans le stage puisqu'ils « semblent plus importants que le stage ».
« Une des grandes difficultés des stagiaires est de ne pas se laisser le temps de s'imprégner du lieu de stage, du public. […] Nous pouvons nous poser la question ; si c'est la pression du terrain ou les demandes de l'école qui induisent de tels comportements. Nous avons l'impression qu'ils ne laissent pas la place à la spontanéité et privilégient les travaux scolaires. »

**Concernant les planifications de l'alternance formation pratique - formation théorique :** Les temps de regroupements sont généralement assez mal perçus (22) : les absences sont jugées trop longues et amènent les stagiaires à manquer des temps forts importants. Les référents regrettent que les périodes de regroupement morcellent le stage (13) « La difficulté réside pour le stagiaire, au niveau de sa présence perlée. C'est pas aisé de passer du centre de formation au site qualifiant ». Les regroupements déconnectent les stagiaires, semblent empêcher un bon démarrage de stage et rompre la continuité d'observation et d'action (10). Le retour demande une réadaptation et une réorganisation. Cette difficulté semble amplifiée lorsque les référents évoquent les remplacements d'étudiants en cours d'emploi. Quelques-uns évoquent même que les regroupements sont frustrants pour les stagiaires (4) « Ils reviennent de regroupement avec toujours autant de questions : on ne leur donne pas assez d'informations et d'explications »

De manière générale, les référents professionnels préfèrent des absences hebdomadaires que journalières « 4j stage et 1j école ». Certains stages sont estimés « trop courts » au vue de ce qui est demandé par les E.F., d'autres « prévus trop tôt », les stagiaires manqueraient de connaissances de base.

**Concernant la cohérence de l'accompagnement :** D'une part, la méconnaissance du contenu pédagogique de formation du stagiaire, des reformes ou des compétences rend difficile son accompagnement « surtout si la formation diffère de celle des membres de l'équipe ». D'une part certains référents mettent en évidence les contradictions possibles entre les différentes personnes qui encadrent le stagiaire. Celui-ci peut en souffrir. « Le suivi n'est pas évident et doit être réfléchi en équipe ».

## III. Petit écho des Sites qualifiants

Exemples de ressources mobilisées par les S.Q. :

- « **Un point étape** mensuel Stagiaire+Référent Professionnel+Equipe »
- « J'accueille des stagiaires depuis 7 ans et j'expérimente la mise en place d'un **" cahier de bord** " à double entrée. Il s'agit d'un cahier que j'offre à l'étudiant en début de stage avec mes coordonnées précises et mon service pour qu'il me situe dans l'institution. Je propose donc à l'étudiant d'écrire des éléments de son ressenti, de ses émotions ou d'une émotion que provoque une situation ou un écrit ou encore une demande institutionnelle ou bien encore un positionnement professionnel (de ma part ou de la sienne). C'est en quelques sortes un recueil de données, il peut poser une analyse ou juste écrire un mot. Je reprends ces écrits et je les annote en distinguant ce qui relève du positionnement professionnel, de l'interrogation professionnelle, je mesure ainsi ce qui est à travailler et c'est une base d'échange avec l'étudiant. »
- « Quand un service a **des supports écrits et un cadre de travail clair**, il est plus facile au stagiaire de trouver sa place et ainsi de construire ses objectifs de stage. »

Exemples de ressources souhaitées par les S.Q. :

- créer un outil qui ferait état de la progression,
- avoir une meilleure lisibilité et visibilité des programmes en 2ème année de formation,
- nécessité d'avoir davantage d'indicateurs de progression.

Positionnement des S.Q. :

- « Je pense qu'il est important de laisser le stagiaire découvrir par lui-même un bon nombre de choses, le laisser se questionner, observer pour ensuite faire un retour et réfléchir ensemble »
- « Le trop dit ou pas dit, les encouragements prononcés au bon moment, le suivi adapté au tutoré s'acquièrent par l'expérience et prend donc du temps. »

## 3.5. LES RAPPORTS ÉTABLISSEMENT DE FORMATION / SITE QUALIFIANT

Question 6 : Quelles sont vos modalités de travail avec l'établissement de formation ?
- Comment pourriez-vous les qualifier ?
- Vous paraissent-elles suffisantes ?
- Quelles seraient vos attentes ?

**Les modalités de travail** avec les EF actuellement répertoriées par les personnes interviewées sont les suivantes :
Les relations SQ/EF s'inscrivent dans le cadre de « conventions sites qualifiants », mais aussi de conventions signées par l'étudiant, le site qualifiant et l'établissement de formation à l'occasion de chaque stage (modalités pratiques du stage, responsabilités,…). Les EF adressent par ailleurs aux SQ des documents précisant les objectifs du stage, son inscription dans le cursus de formation, les modalités proposées d'évaluation. Les travaux écrits ou oraux à réaliser par l'étudiant à l'occasion du stage font l'objet de présentations écrites, plus ou moins détaillées.
Les EF proposent alors des rencontres systématiques à l'occasion des stages : selon les EF, une réunion collective est organisée avant le début du stage et/ou pendant le stage et/ ou après le stage. Des visites de stage réunissant au minimum le stagiaire, le formateur sur site qualifiant, le formateur école (et selon les cas une partie de l'équipe et/ou le référent site qualifiant) sont organisées par les EF, mais pas systématiquement à l'occasion de chaque stage.
Les professionnels mettent également l'accent sur l'importance des possibilités d'échanges informels avec les EF, notamment quand une question précise apparaît ou quand ils rencontrent une difficulté avec le stagiaire. Ils relèvent que ces échanges informels sont facilités quand ils ont un interlocuteur identifié dans l'EF, quand les formateurs école sont disponibles. Ainsi, la possibilité de communiquer par téléphone ou par mail avec un formateur école constitue un atout.
Selon plusieurs professionnels, ce sont les étudiants qui ont une place primordiale dans les liens entre EF et sites qualifiants : transmission d'informations aux SQ sur les attendus des EF, travail d'analyse des pratiques en stage lors des regroupements à l'EF.

**Le contenu des échanges avec les EF :**
Les échanges se font surtout à l'occasion des stages. Plusieurs professionnels notent l'intérêt des réunions collectives organisées par le centre de formation pour **s'informer et échanger sur les stages en cours**. Des attentes persistent par rapport à une meilleure clarification des objectifs de stage, à des apports plus fournis sur la méthodologie à mettre en œuvre pour les travaux écrits ou oraux à réaliser en lien avec les stages, aux modalités et à la signification des évaluations de stage.
Par ailleurs, les professionnels apprécient également ces réunions collectives parce qu'elles leur permettent de **rencontrer d'autres professionnels**, de « s'appuyer sur ce qui se passe ailleurs », de situer leurs propres pratiques.
Cependant, plusieurs professionnels signalent **l'importance de s'approprier les finalités de la formation et le projet pédagogique de chaque EF** : référence aux textes officiels, construction des rythmes d'alternance, progression par année, articulation théories/pratiques, construction et liens entre modules de formation, définition des spécificités de chaque filière et construction d'éventuelles références communes,…

D'autres marquent leur intérêt pour un réel travail de mise en cohérence entre EF et SQ et un partenariat renforcé au service d'une **démarche pédagogique globale**
Les positions des professionnels varient donc d'une position d'attente vis-à-vis des EF, qui détiendraient les clefs nécessaires concernant la mise en œuvre des stages, à une position clairement orientée vers une co-construction de la formation (facilitée notamment quand le référent est également vacataire à l'EF, et freinée selon nos interlocuteurs entre autres par un manque de disponibilité).
On comprend dès lors que les modalités de travail et le contenu des échanges soient jugés par les professionnels plus ou moins satisfaisants en fonction de leurs attentes vis-à-vis des EF et plus profondément de la place qu'ils souhaitent prendre dans la formation.

Question 10 : À votre avis, comment et en quoi les sites qualifiants et les établissements de formation pourraient-ils développer leurs collaborations ?

Les questions des **relations et des attentes** entre site qualifiant et EF sont au cœur de l'alternance, elles sont à la fois anciennes et posent des questions récurrentes, mais en même temps sont l'expression de préoccupations concernant leurs responsabilités nouvelles, leurs capacités d'accueil dans le contexte des réformes, de coopération et de collaboration avec les EF.
Les attentes se définissent en **termes de connaissances** et de répartition des rôles et fonctions de chacun des protagonistes, les professionnels mettent l'accent sur le besoin de maîtriser leurs connaissances des réformes, des dispositifs de formation, les modifications et changements éventuels, enfin selon les cas, leurs répercussions sur les modalités d'accueil des stagiaires.

Il convient d'aménager des temps de **relations** avec les EF, réunions de travail plus nombreuses, régulières, variées dans un climat de confiance réciproque et de respect mutuel, dépassant un point de vue formel vers une appropriation de la formation. « Se connaitre et se reconnaitre » par le biais de rencontres thématiques, débats, conférences, rédaction d'articles, forum des stages, temps d'information, visite de stages, etc.
Les attentes se déclinent aussi en termes de **formation** spécifique destinée aux référents professionnels, clarification des places de chacun, les attentes des EF et ce qu'ils sont en droit d'attendre des stagiaires, attentes de soutien pédagogique, de partage d'expériences avec d'autres référents professionnels sur leurs pratiques d'accompagnement de stagiaires mais aussi pour certains d'offre de formation.

Elles se déclinent sous la forme d'une proposition de temps d'échanges jusqu'à la demande d'une formation qualifiante, intra muros dispensée aux Référents Professionnels.
D'autres formes de collaboration sont également énoncées :

L'organisation par les EF de temps de travail délocalisés sur les sites qualifiants, par le biais de journées thématiques, ou d'analyses des pratiques destinés aux référents professionnels sur leurs pratiques d'accompagnement des stagiaires.

Selon certains professionnels la mise en place d'une trame commune à tous les sites qualifiants pour un projet d'accueil des stagiaires, pourrait être envisagée. Elle pourrait préciser l'offre de stage à travers la présentation du stage, des caractéristiques du travail réalisé sur le site, de l'encadrement proposé, des conditions d'accueil du stagiaire,… Pour d'autres, il conviendrait de compléter le projet d'accueil par une offre de formation en mutualisant les ressources des EF et celles spécifiques du site concerné, tenant compte d'une progression pédagogique mais qui suppose une connaissance et une appropriation par le site d'un projet global de formation (activités professionnelles, compétences, formation, certifications).

Le souhait d'associer davantage les professionnels en tant que vacataires dans les EF ainsi que celui de s'inscrire dans une démarche régulière de relation avec les EF favoriserait l'accueil de stagiaires et valoriserait la fonction de référent professionnel sur son versant théorique.

L'amélioration des liens entre formation initiale et formation continue afin de soutenir et encourager la réflexion entre évolution de la formation et évolution des pratiques professionnelles, « parce que les uns ont besoin des autres pour améliorer leur qualité ».
Enfin, il est souligné l'importance que l'EF demeure « un lieu propice au remue-ménage de la pensée. »
Les éléments abordés soulignent la nécessité d'une mobilisation de tous les acteurs pour améliorer la formation en alternance, la mise en œuvre des réformes oblige à penser la mission de formation conçue à présent comme une co-construction, où chacun de sa place doit pouvoir identifier ses contributions en tant qu'offre de formation mais aussi en percevoir l'intérêt… On comprend dès lors que les EF doivent soutenir cette dynamique en direction des sites qualifiants.

## 4. PERSPECTIVES

**« DYNAMISER L'ALTERNANCE**

**Adapter les modalités de l'alternance aux nouveaux contextes**

La réingénierie des diplômes a été accompagnée d'une redéfinition du lieu de stage devenu site qualifiant qui fonde dans le même temps le principe de l'alternance intégrative. C'est donc une nouvelle dynamique de construction des compétences qui est à l'œuvre entre les établissements de formation, les sites qualifiants et les étudiants. En outre, les problématiques sociales, les organisations institutionnelles et les politiques publiques modifient le cadre professionnel sans lequel cette alternance vient s'inscrire. Plusieurs pistes de travail sont à approfondir :

- Cartographier les différentes fonctions et formations proposées aux tuteurs de l'alternance, soutenir leur développement.
- Encourager l'alternance dans les secteurs et les lieux les plus en tension (polyhandicap, toxicomanie, psychiatrie, internat, gérontologie, petite enfance, urgence sociale, autisme, ruralité…).
- Élaborer un guide de l'accueil du stagiaire et de l'apprenti différenciant le rôle du formateur et du tuteur référent du site qualifiant.
- Élaborer un guide méthodologique précisant les enjeux et les étapes de la construction d'un véritable processus dynamique pour une alternance intégrative dans les formations préparant aux diplômes de travail social.

**Animer le réseau des sites qualifiants**

Mettre en pratique les principes de co-construction et de co-responsabilité qui sous-tendent l'alternance intégrative nécessite que, au niveau d'un territoire, les acteurs réfléchissent et travaillent en réseau pour exprimer les attentes réciproques, échanger sur leurs pratiques, trouver des réponses à leurs interrogations. Les établissements de formation ont un rôle déterminant pour animer et soutenir ces réseaux.
Dans le même esprit, on cherchera à expérimenter l'organisation, au niveau régional, d'une mutualisation des terrains d'application de l'alternance et notamment des sites qualifiants, de manière à élaborer une vision régionale de l'offre et à la réguler[21]. »

Dans ce contexte et ces orientations, ce dispositif entend promouvoir trois chantiers de travail :

**<u>2 journées d'information</u> :**

- Une dans le Bas-Rhin : le mardi 4 octobre 2011 à Strasbourg.
- Une dans le Haut-Rhin : le jeudi 6 octobre 2011 à Mulhouse.

Ces journées ont, au moins, un triple objectif : restituer les résultats des deux enquêtes, donner de premières informations sur les nouvelles orientations en matière de formations au travail social (intervenant : Pierre Merle), permettre la rencontre et les échanges entre les acteurs des Sites Qualifiants (S.Q.) et des Établissements de Formation (E.F.).

[21] Ministère des solidarités et de la cohésion sociale, « Orientations pour les formations sociales 2011-2013 », Paris, Conseil Supérieur du Travail Social, mars 2011.

**<u>6 journées thématiques décentralisées</u> :**

Les professionnels des Sites Qualifiants pourront s'inscrire à une, deux, trois, quatre, cinq ou six journées de formation, gratuites, décentralisées sur l'ensemble du territoire alsacien, à raison d'une par mois (de novembre 2011 à avril 2012).
Le programme détaillé sera remis lors des journées d'information d'octobre.

Quelques pistes sont à l'étude.

1.) **L'alternance intégrative** (intervenante pressentie : Chantal Cornier)

« L'appareil de formation en travail social dans son ensemble a opté pour l'alternance intégrative, de préférence aux formes classiques. Force est de constater qu'elle n'est pas toujours comprise dans ses enjeux et ses spécificités. En conséquence, elle n'est pas généralisée à tous les niveaux de formation et peut rencontrer ici et là des problèmes d'application. Pour une meilleure compréhension du sujet, il nous faut en quelques mots la caractériser en tenant compte de ce qui a été dit précédemment. L'alternance est, au-delà des situations de distanciation proposées aux stagiaires en centre de formation, un dispositif qui se vit dans différentes temporalités et espaces. Sa structuration emprunte à deux notions :

1. Les fondamentaux du métier que nous défendons qui détermineront la progression pédagogique (l'ordre des contenus).
2. Les situations professionnelles formatives construites corrélativement aux contenus de formation et aux réalités essentielles des employeurs.

L'alternance intégrative postule que la qualification et la professionnalisation sont parties intégrantes d'un processus de formation qui s'accomplit au même titre dans les centres de formation et en sites qualifiants. Elle souligne l'interdépendance des dits établissements dans la conduite coordonnée du projet de formation. Elle réside en une co-construction pédagogique agie, mise en œuvre par les professionnels du travail social et les formateurs sur un même plan de considérations pédagogiques (projet et référentiels pédagogiques clairement identifiés par les acteurs du système formatif globalisé). L'alternance intégrative rompt avec l'idée récurrente du clivage théorie-pratique. Elle fait un sort à l'opposition traditionnelle entre les disciplines enseignées « en école » et les attitudes et postures professionnelles transmises sur les terrains au plus près des populations de l'action sociale.

La forme d'alternance que nous privilégions est appelée intégrative, parce qu'elle assimile les exigences et les données intellectuelles, méthodologiques et pratiques inhérentes à la qualification professionnelle dans un espace-temps de la formation qui recoupe le projet de l'apprenant. Au lieu de vivre une discontinuité de formation dans un aller-retour entre établissements posés côte à côte (alternance juxtapositive), l'apprenant et l'encadrement pédagogique s'obligent à rechercher une mise en cohérence de la pensée et de l'action, de prime abord à travers le projet d'apprendre que porte l'étudiant. Cependant, le séquencement des temps de formation, toujours à l'initiative des centres de formation, se doit de respecter la pluralité des projets des différents interlocuteurs de la formation et de les coordonner au mieux. La réforme des diplômes et des programmes de formation en travail social, en centrant sur la notion de compétence, facilite cette forme d'alternance, car si nous comprenons la compétence comme un « savoir agir en situation », nous rallions la définition de Guy Le Boterf[22]: " Être compétent, c'est savoir mobiliser différents types de savoirs, en situation complexe de travail, savoir les combiner entre eux, savoir les transposer dans des situations évolutives." L'alternance doit se comprendre aussi quand la compétence des écoles de formation intervient sur les lieux institués de l'action (services, établissements, collectivités territoriales) en termes de formation, de recherche-action, d'études, de conseil et d'audit. Elle accompagne alors les structures organisationnelles de l'action sociale au développement des compétences in situ, à l'analyse, l'orientation et à la prospective des programmes d'action. Cette dernière position est majeure pour l'avenir de notre secteur formation.

Nous considérons la nécessité de renforcer la pratique de l'alternance intégrative et de favoriser sa généralisation à tous les niveaux pour toutes les filières de formation. Comment vérifier la singularité de nos expériences en la matière ? Plusieurs paramètres peuvent nous y aider. » (Extrait du *Livre Blanc pour l'alternance dans les formations en travail social* dont Chantal Cormier a été la principale rédactrice)

[22] G. Le Boterf, dans *Formation, Santé social, n° 35,* juillet 1998.

2.) **L’accueil et l’accompagnement du stagiaire**
3.) **Les écrits professionnels**
**4.) Évaluations et certifications**
5.) Reste à définir en fonction des attentes et besoins émis les 4 et 6 octobre
**6.) Travail social de demain : les métiers, les besoins, les formations**

**La réalisation et la présentation d’un document commun SQ/EF**

Le dispositif pourrait se conclure, courant 2012, par la réalisation et la présentation d’un document collectif qui puisse être commun aux Établissements de Formation et aux Sites Qualifiants qui s’y reconnaitront (guide, charte, outils…).

# Conclusion

À **l'origine de ce dispositif**, un constat : les réformes des diplômes du travail social, engagées dès 2004 et abouties aujourd'hui, amènent d'autres logiques et d'autres pratiques formatives, aussi bien dans les organismes de formation que sur les terrains des pratiques professionnelles. En 2010, on dénombrait déjà, en France, 356 établissements de formation préparant à un des quatorze diplômes du travail social (du niveau V au niveau I) avec un nombre d'étudiants et/ou stagiaires estimés à 54 000. Par ailleurs, rien que pour la Région Alsace, plus de 1 000 établissements identifiés[23] peuvent prétendre à être sites qualifiants pour près de 2 000 personnes inscrites en formation initiale et diplômante[24].

S'il fallait rappeler les points assurément majeurs de ces réformes, nous pourrions d'emblée en citer trois :

- l'institutionnalisation des *référentiels de compétences, de formations et de certifications* qui modifie en profondeur l'appareil de formation, harmonise l'ensemble des diplômes, opère ce que certains, comme Marcel Jaeger, nomment « une mutation fondamentale dans la culture des professionnels du travail social [25]» ;
- l'*individualisation des parcours de formation*, dans la logique et les principes de la VAE ;
- avec l'accentuation de la fonction tutorale, l'alternance se trouve renforcée par la notion de *sites qualifiants* « qui, à la différence de ce que l'on appelle les "terrains de stage" doivent contractualiser avec les centres de formation à partir d'une indication des compétences qu'ils sont susceptibles d'apporter aux étudiants, donc d'une formalisation d'un nouveau genre[26] ».

Les **directeurs et responsables de sites qualifiants,** que nous avons questionnés fin 2010, pris dans les réalités complexes de leur terrain, avouent souvent manquer de recul pour identifier pleinement les effets – pour eux, nous et les futurs professionnels – des réformes. S'ils sont critiques et ouverts aux débats, ils perçoivent – fut-ce pour certains intuitivement – les enjeux de cette mutation. C'est, sans aucun doute, une des raisons qui explique que près d'un tiers de nos sites qualifiants ait répondu à notre enquête. Plusieurs directrices et directeurs évoquent l'intérêt de cette initiative, la majorité souhaite que ces nouveautés, même lorsqu'elles perturbent quelque peu, puissent être de bonnes opportunités.

Premier signe de cette perception, ils comprennent que toute l'institution qu'il dirige est désormais engagée dans l'accueil d'un ou plusieurs stagiaires. Fréquemment, ils identifient un triptyque : le responsable du site qualifiant (garant de la convention, du projet, du cadre, de l'accueil initial,…), le professionnel en charge du tutorat (accompagnement au quotidien du stagiaire, interface directe avec l'établissement de formation,…), le collectif (l'équipe de professionnels du service et/ou de la structure : chacun(e) étant potentiellement une personne ressource).

Autre nouveauté : si 28% des directeurs nous ont transmis un document écrit précisant (diversement) les modalités d'accueil d'un stagiaire, 34% nous font savoir qu'un tel document est en cours d'élaboration. La plupart des projets d'établissement incluent l'accueil d'un stagiaire, parfois même dans le cadre d'une démarche Qualité.

---

[23] Fin 2010, 1189 pour les cinq centres engagés dans ce dispositif (CFEJE, EDIAC, ESTES, IFCAAD, ISSM).
[24] En 2011, 1870 si on additionne les étudiants et/ou stagiaires des CFEJE, EDIAC, ESTES, IFCAAD, ISSM.
[25] Marcel Jaeger, « La formation des travailleurs sociaux : nouvelles configurations, nouvelles incertitudes », Institut Polanyi, 15 janvier 2010.
[26] Idem.

Si cette formalisation traduit la nécessité d'avoir des procédures plus fines, les responsables sont aussi sensibles à l'ensemble du processus formatif. Cela se retrouve dans leurs remarques sur les valeurs partagées, les responsabilités de chacun des acteurs,…

Du coup, même si les relations, souvent anciennes, entre les sites qualifiants et les établissements de formation sont globalement bonnes et fécondes, elles doivent aujourd'hui, à leurs yeux, se renouveler. Les sites qualifiants, en effet, attendent des établissements de formation : des informations, des précisions, des modalités plus accrues de collaboration, mais aussi une reconnaissance réciproque.

Seule ombre au tableau, la gratification des stagiaires rend l'accueil plus difficile pour bon nombre d'établissements (limites), voire le compromet pour quelques uns.

Nous avons, par ailleurs, questionnés **cent référents ou tuteurs du terrain**. Leur accompagnement de stagiaires rend compte d'une dimension essentielle de la pratique professionnelle en travail social : la transmission (44% ont déjà été vacataires dans un établissement de formation), voire l'initiation[27]. Sans surprise, ces « maîtres de stage » ont à la fois une expérience de vie (ils ont généralement plus de 35 ans), une ancienneté dans l'établissement (fréquemment plus de 4 ans). Plus d'un tiers a une formation tutorale, près d'un tiers une formation universitaire.

Plus encore que leur supérieur hiérarchique, ils perçoivent – qu'ils s'en réjouissent et/ou s'en inquiètent – *le changement culturel induit par les réformes*. Ils identifient le *site qualifiant*, y compris dans sa dimension politique, comme une organisation apprenante, formative, renouvelant, voire régénérant, les logiques anciennes de l'alternance. Il reste encore à en préciser les attributions et les nouvelles modalités, notamment sur les questions liées aux évaluations. Les distinctions entre *responsable professionnel de site qualifiant* et *formateur sur site qualifiant* sont encore un peu opaques pour bon nombre de nos interlocuteurs. Mais, au-delà de l'accompagnement au quotidien d'un stagiaire, plusieurs insistent sur les dimensions du tutorat, de la médiation, de la coordination,... La responsabilité d'accueillir et d'*accompagner un stagiaire* est, à n'en plus douter, une véritable charge de travail. Elle est allégée, symboliquement, par le plaisir de transmettre, le goût des liens entre théorie et pratique, l'intérêt pour une remise en question permanente,... Mais cette fonction, à tous niveaux, manque de reconnaissances réelles. Par ailleurs, les mutations en cours rendent vifs les besoins d'informations et de formations. Accompagner un stagiaire nécessite d'être vigilants à plusieurs aspects du processus de formation en alternance[28] : les adéquations et les articulations théories pratiques ; les rapports au temps (y compris dans les planifications de l'alternance) ; l'expérience, les acquis et, plus globalement, le profil du stagiaires ; l'accompagnement des divers écrits professionnels ; la clarification des rôles de chacun dans le processus formatif ; les modalités d'évaluation ; la construction et l'appropriation d'outils communs…

Enfin, dans l'esprit affiché d'une co-construction d'une alternance intégrative – dans le cadre également d'une démarche pédagogique globale – les sites qualifiants attendent des établissements de formation les informations et les formations nécessaires pour s'approprier ce nouveau processus, ses finalités, ses modalités, sa dynamique.

[27] Cf. Thierry Goguel d'Allondans, Jean-François Gomez, *Le travail social comme initiation. Anthropologies buissonnières*, Toulouse, Érès « L'éducation spécialisée au quotidien », 2011.
[28] Cf. l'alternance intégrative.

# ANNEXES

**Annexe n°1 : Composition du Comité Technique et Pédagogique**

**Annexe n°2 : Questionnaire « Direction Sites Qualifiants » - adressé le 2 novembre 2010**

**Annexe n°3 : Questionnaire « Référent professionnel » - adressé en novembre 2010**

**Annexe n°4 : CREAI Alsace 2004**

**Annexe n°5 : UNIFAF 2007**

**Annexe n°6 : CFEJE, EDIAC, ESTES, IFCAAD, ISSM 2010 (mai 2011)**

**Annexe n°7 : Les métiers du travail social vu par le Code de l'Action sociale et des Familles**

**Annexe n°8 : Analyse des documents institutionnels d'accueil d'un stagiaire**

**Annexe n°9 : Les métiers du travail social (textes, formations théorique et pratique, certifications)**

**Annexe n°1 : Composition du Comité Technique et Pédagogique**

| N | Prénom NOM | ADRESSE POSTALE |
|---|---|---|
| 1 | **Thierry GOGUEL d'ALLONDANS**<br>Responsable pédagogique<br>03 88 18 25 63 (ligne directe)<br>03 88 18 61 31 (standard)<br>thierry.goguel@ifcaad.fr | **IFCAAD**<br>12, RUE JEAN MONNET<br>CS 90045<br>67311 SCHILTIGHEIM CEDEX |
| 2 | **Marie-Adélaïde CHRIST de ALMEIDA**<br>Directrice Adjointe<br>03 88 18 25 62 (ligne directe)<br>ma.christ@ifcaad.fr | IDEM |
| 3 | **Chantal MAZAEFF**<br>Formatrice<br>03 89 33 20 00 (standard)<br>c.mazaeff@issm.asso.fr | **ISSM**<br>4, RUE SCHLUMBERGER B.P. 73196<br>68064 MULHOUSE CEDEX |
| 4 | **Odile FOURNIER**<br>Directrice Adjointe<br>03 89 33 20 00 (standard)<br>o.fournier@issm.asso.fr | IDEM |
| 5 | **Françoise CIRE**<br>Formatrice<br>03.88.21.19.90. (standard)<br>francoise.cire@estes.fr | **ESTES**<br>3, RUE SÉDILLOT B.P. 44<br>67065 STRASBOURG CEDEX |
| 6 | **Christiane GUTH**<br>Formatrice<br>03.88.21.19.90. (standard)<br>christiane.guth@estes.fr | IDEM |
| 7 | **Caroline EHRHART**<br>Formatrice<br>03 88 14 17 84 (ligne directe)<br>03 88 14 42 90 (standard)<br>c.ehrhart@ediacformation.com | **EDIAC FORMATION**<br>7, RUE DE SOULTZ<br>67100 STRASBOURG |
| 8 | **Véronique LEMASSON**<br>Formatrice<br>03 89 42 65 16 (standard)<br>v.lemasson@cfeje-mulhouse.fr | **CFEJE**<br>24, AVENUE DU PRESIDENT KENNEDY<br>68100 MULHOUSE |
| 9 | **Fabienne BARTH-FOLTZ**<br>Conseillère technique DRJSCS Alsace<br>03 88 76 77 55 (ligne directe)<br>03 88 76 76 16 (standard)<br>Fabienne.BARTH-FOLTZ@drjscs.gouv.fr | **DRJSCS ALSACE**<br>CITE ADMINISTRATIVE<br>14, RUE DU MARECHAL JUIN<br>67084 STRASBOURG CEDEX |
| 10 | **Thérèse CHASSAIN**<br>03 88 76 76 16 (standard)<br>Therese.CHASSAIN@drjscs.gouv.fr | IDEM |
| 11 | **Valérie SCHNEIDER**<br>03.88.15.68.15. (standard)<br>valerie.schneider@region-alsace.eu | **CONSEIL REGIONAL D'ALSACE**<br>1 PLACE ADRIEN ZELLER - BP 91006<br>67070 STRASBOURG CEDEX |

| | | |
|---|---|---|
| **12** | **Laurence LEININGER**<br>Directrice<br>03 88 62 88 50<br>laurence.leininger@gmail.com | **MAISONS D'ENFANTS**<br>**LOUISE DE MARILLAC**<br>1-3, RUE JEAN MONNET<br>67300 SCHILTIGHEIM |
| **13** | **Annie HASENFRATZ**<br>Annie.Hasenfratz@chru-strasbourg.fr | **SERVICE SOCIAL**<br>**HUS**<br>1 PLACE DE L'HOPITAL BP 426<br>67091 STRASBOURG CEDEX |
| **14** | **Edith HURSTEL**<br>edith.hurstel@cg67.fr | **CONSEIL GENERAL DU BAS-RHIN**<br>PLACE DU QUARTIER BLANC<br>67964 STRASBOURG CEDEX 9 |
| **15** | **Véronique KUENTZMANN**<br>Conseillère Technique<br>Service d'Expertises en Travail social<br>03 89 30 67 33<br>Kuentzmann.v@CG68.FR | **HOTEL DU DEPARTEMENT**<br>100 AVENUE D'ALSACE BP 20351<br>68006 COLMAR CEDEX |
| **16** | **François GILLET**<br>Directeur<br>03 89 75 30 05<br>gillet.standre@glaubitz.asso.fr | **IME ST ANDRE**<br>43 ROUTE D'ASPACH BP 40179<br>68 702 CERNAY CEDEX |
| **17** | **Anne WEREY**<br>Directrice<br>03 88 77 53 00<br>anne.werey@apprentis-auteuil.org | **MECS FONDATION D'AUTEUIL**<br>35, RUE DES CAPUCINS<br>67200 STRASBOURG |
| **18** | **Véronique MEYER**<br>Directrice<br>03 89 28 07 56<br>maileauxenfants@free.fr | **MULTI ACCUEIL "L'ILE AUX ENFANTS"**<br>1, RUE DES ALPES<br>68490 OTTMARSHEIM |

**Annexe n°2 : Questionnaire « Direction Sites Qualifiants »**
adressé le 2 novembre 2010

Madame,
Mademoiselle,
Monsieur,

Votre établissement accueille, pour des périodes de stage, en alternance avec des séquences en établissement de formation, des personnes se destinant à un des métiers du travail social. À ce titre, vous avez été reconnu comme « Site Qualifiant » et une convention a été établie entre vous et un ou plusieurs instituts de formation.

La réforme de l'ensemble des diplômes du travail social a amené de nouvelles logiques formatives, certificatives et diplômantes. Les relations, entre les terrains des pratiques professionnelles et les établissements de formation au travail social, ont déjà changé et vont encore se modifier du fait de ces nouveaux contextes et de leurs nécessaires évolutions.

Le **Conseil Régional d'Alsace** et la **Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale** ont décidé, ensemble, de financer et de piloter un projet ambitieux de co-construction d'un partenariat renouvelé Sites Qualifiants / Établissements de Formation. Ce dispositif concerne l'ensemble des métiers et filières du travail social (du niveau V au niveau I – ou pour le dire autrement du stagiaire AMP au stagiaire CAFDES). Il est porté par cinq établissements de formation au travail social : **CFEJE** de Mulhouse, **EDIAC** Formation, **ESTES**, **IFCAAD** et **ISSM**. La coordination est assurée par l'IFCAAD. Un Comité Technique et Pédagogique composé de formateurs des cinq centres, de représentants des Sites Qualifiants (du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, des secteurs publics et privés), du Conseil Régional et de la DRJSCS, a élaboré et préparé les différentes étapes du dispositif. Ces dernières se déclineront ainsi :

- Une première étape, par le biais de questionnaires, nous permettra de dresser un état des lieux, d'identifier les points positifs et les difficultés rencontrées par les uns et les autres (Établissements de Formation / Sites Qualifiants), de lister les attentes et les idées des différents acteurs, d'en proposer une première analyse (échéance prévue mi-janvier 2011).

- Une seconde étape, à l'occasion de journées informatives (à Saverne, Strasbourg, Colmar et Mulhouse), permettra de restituer les résultats de notre enquête et d'ouvrir à de premiers échanges (échéance prévue mai 2011).

- Une troisième étape, à partir de thématiques préalablement partagées, lors de journées formatives, également décentralisées, visera l'amélioration et le renforcement des outils nécessaires à la co-construction d'un partenariat Sites Qualifiants / Établissements de Formation (échéance prévue octobre 2011).

- Le dispositif pourrait se conclure (quatrième étape), début 2012, par la présentation d'un document collectif, commun aux Établissements de Formation et à l'ensemble des Sites Qualifiants.

Pour de plus amples renseignements, vous pouvez contacter :
Thierry Goguel d'Allondans (IFCAAD – thierry.goguel@ifcaad.fr – 03.88.18.25.63.), coordinateur du dispositif, ou l'un des correspondants des cinq Établissements de Formation impliqués dans ce dispositif :

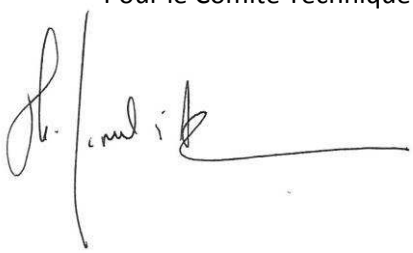
- Véronique Lemasson (CFEJE MULHOUSE – 03.89.42.65.16.),
- Caroline Ehrhart (EDIAC FORMATION – 03.88.14.17.84.),
- Françoise Cire et Christiane Guth (ESTES – 03.88.21.19.90.),
- Marie-Adélaïde Christ de Almeida (Directrice adjointe de l'IFCAAD – 03.88.18.25.62.),
- Chantal Mazaeff (ISSM – 03.89.33.20.00.).

Pour l'heure, nous souhaitons recueillir, dans un premier temps, votre avis et, dans un second temps à partir d'un panel ciblé, celui des référents professionnels. Nous vous serions donc extrêmement reconnaissants de consacrer un peu de votre temps au questionnaire sommaire ci-joint et de nous le retourner pour
le 1er décembre au plus tard à :

IFCAAD
« Dispositif Sites Qualifiants »
12, rue Jean Monnet
CS 90045
67311 SCHILTIGHEIM Cedex

Dans cette attente, veuillez agréer, Madame, Mademoiselle, Monsieur, l'expression de notre respectueuse considération.

Pour le Comité Technique et Pédagogique



Thierry Goguel d'Allondans
Responsable Pédagogique IFCAAD
Coordinateur « Dispositif Sites Qualifiants »

*NOM :* _____

*Prénom :* _____

*Fonction :* _____

**Intitulé de l'établissement :**

_____

_____

**Adresse :**

_____

_____

_____

**Téléphone :** _____

**Courriel :** _____

_____

- ☐ Service social
- ☐ Education spécialisée
  - ☐ difficultés sociales
  - ☐ handicap
- ☐ Animation
- ☐ Petite enfance
- ☐ Insertion
- ☐ Accueil et intervention à domicile
- ☐ Personnes âgées (gérontologie)
- ☐ Développement social local
- ☐ Autres (à préciser):

*Sources :*
*DGCS, DREES - Septembre 2010*

Public accueilli (nombre et problématique) :

Nombre de travailleurs sociaux et qualifications (en ETP) :

- **Référents professionnels :**

Nombre de référents professionnels :

Mode de désignation :

Rôle des référents professionnels dans votre établissement :

- **Stagiaires accueillis :**

Nombre de stagiaires accueillis, en moyenne, annuellement :

Filières des stagiaires

| | |
|---|---|
| **Niveau V**<br>☐ Assistant familial (AF)<br><br>☐ Aide Médico-Psychologiques (AMP)<br><br>☐ Auxiliaire de Vie Sociale (AVS)<br><br>**Niveau IV**<br>☐ Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF)<br><br>☐ Moniteur-Éducateur (ME)<br><br>**Niveau III**<br>☐ Conseiller en Économie Sociale et Familiale (CESF)<br><br>☐ Éducateur de Jeunes Enfants (EJE) | ☐ Assistant de Service Social (ASS)<br><br>☐ Éducateur Spécialisé (ES)<br><br>☐ Éducateur Technique Spécialisé (ETS)<br><br>☐ Médiateur Familial (MF)<br><br>**Niveau II**<br>☐ Cadre intermédiaire – chef de service (CAFERUIS)<br><br>**Niveau I**<br>☐ Ingénieur social (DEIS)<br><br>☐ Directeur (CAFDES)<br><br>☐ Autres (à préciser) : |

Établissement(s) de Formation avec le(s)quel(s) vous travaillez :

* * *

1. Avez-vous un projet institutionnel d'accueil du stagiaire ? Écrit ou tacite ? (S'il est écrit pouvez-vous nous joindre un exemplaire ? S'il est tacite pouvez-vous le résumer en quelques lignes ?)

2. Quels sont les points positifs et les éventuelles difficultés que vous rencontrez dans le partenariat Site Qualifiant / Établissement de Formation ?

3. Dans le cadre d'une évolution de ce partenariat, d'une co-construction Sites Qualifiants / Établissement de Formation, quels sont vos attentes, vos idées, vos rêves même ?

4. Y a-t-il eu, pour vous, des effets réels et mesurables de la réforme des diplômes du travail social ? Si oui, lesquels ?

**Annexe n°3 : Questionnaire « Référent professionnel »**
Adressé en novembre 2010

Madame,
Mademoiselle,
Monsieur,

La structure où vous travaillez accueille, pour des périodes de stage, en alternance avec des séquences en établissement de formation, des personnes se destinant à un des métiers du travail social. À ce titre, elle a été reconnue comme « Site Qualifiant » et une convention a été établie entre elle et un ou plusieurs instituts de formation. Dans ce cadre, vous êtes le (la) référent(e) professionnel(le) d'une ou plusieurs personnes.

La réforme de l'ensemble des diplômes du travail social a amené de nouvelles logiques formatives, certificatives et diplômantes. Les relations, entre les terrains des pratiques professionnelles et les établissements de formation au travail social, ont déjà changé et vont encore se modifier du fait de ces nouveaux contextes et de leurs nécessaires évolutions.

Le **Conseil Régional d'Alsace** et la **Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale** ont décidé, ensemble, de financer et de piloter un projet ambitieux de co-construction d'un partenariat renouvelé Sites Qualifiants / Établissements de Formation. Ce dispositif concerne l'ensemble des métiers et filières du travail social (du niveau V au niveau I – ou pour le dire autrement du stagiaire AMP au stagiaire CAFDES). Il est porté par cinq établissements de formation au travail social : **CFEJE** de Mulhouse, **EDIAC** Formation, **ESTES**, **IFCAAD** et **ISSM**. La coordination est assurée par l'IFCAAD. Un Comité Technique et Pédagogique composé de formateurs des cinq centres, de représentants des Sites Qualifiants (du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, des secteurs publics et privés), du Conseil Régional et de la DRJSCS, a élaboré et préparé les différentes étapes du dispositif. Ces dernières se déclineront ainsi :

- Une première étape, par le biais de questionnaires, nous permettra de dresser un état des lieux, d'identifier les points positifs et les difficultés rencontrées par les uns et les autres (Établissements de Formation / Sites Qualifiants), de lister les attentes et les idées des différents acteurs, d'en proposer une première analyse (échéance prévue mi-janvier 2011).

- Une seconde étape, à l'occasion de journées informatives (à Saverne, Strasbourg, Colmar et Mulhouse), permettra de restituer les résultats de notre enquête et d'ouvrir à de premiers échanges (échéance prévue mai 2011).

- Une troisième étape, à partir de thématiques préalablement partagées, lors de journées formatives, également décentralisées, visera l'amélioration et le renforcement des outils nécessaires à la co-construction d'un partenariat Sites Qualifiants / Établissements de Formation (échéance prévue octobre 2011).

- Le dispositif pourrait se conclure (quatrième étape), début 2012, par la présentation d'un document collectif, commun aux Établissements de Formation et à l'ensemble des Sites Qualifiants.

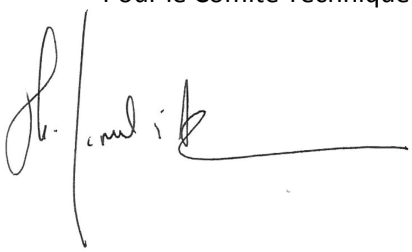
Pour de plus amples renseignements, vous pouvez contacter :
Thierry Goguel d'Allondans (IFCAAD – thierry.goguel@ifcaad.fr – 03.88.18.25.63.), coordinateur du dispositif, ou l'un des correspondants des cinq Établissements de Formation impliqués dans ce dispositif :

- Véronique Lemasson (CFEJE MULHOUSE – 03.89.42.65.16.),
- Caroline Ehrhart (EDIAC FORMATION – 03.88.14.17.84.),
- Françoise Cire et Christiane Guth (ESTES – 03.88.21.19.90.),
- Marie-Adélaïde Christ de Almeida (Directrice adjointe de l'IFCAAD – 03.88.18.25.62.),
- Chantal Mazaeff (ISSM – 03.89.33.20.00.).

Pour l'heure, nous recueillons les avis des directions d'établissements et, de manière plus ciblée (un panel de cent personnes), ceux des référents professionnels. En effet, au-delà du projet d'accueil institutionnel d'un stagiaire, vous êtes celui ou celle qui, au quotidien, est à la fois à l'interface entre le futur professionnel et son établissement de formation, et également, dans le processus de formation, le lien entre le stagiaire et « l'entreprise apprenante ». Ce questionnaire vous a été remis par un formateur ou une formatrice d'un établissement de formation avec lequel vous travaillez. Nous sommes à votre disposition pour toute aide ou renseignement complémentaire. Nous vous serions très reconnaissants de nous le retourner pour le 1er décembre au plus tard par l'entremise de la personne qui vous l'a transmis.

Dans cette attente, veuillez agréer, Madame, Mademoiselle, Monsieur, l'expression de notre respectueuse considération.

Pour le Comité Technique et Pédagogique



Thierry Goguel d'Allondans
Responsable Pédagogique IFCAAD
Coordinateur « Dispositif Sites Qualifiants »

| **Sociographie Anonyme** | Questionnaire transmis par (nom du centre de formation) : |
|---|---|

Âge :

Diplômes obtenus et dates :
- Cursus travail social :
- Formation complémentaire :
- Cursus universitaire :
- Autres :

Concernant le lieu employeur :
- Public accueilli (nombre et problématique) :

- Nombre de travailleurs sociaux en ETP :

Votre ancienneté dans cet établissement :
Votre statut actuel :
Nombre de stagiaires que vous accompagnez annuellement (moyenne) :

Filières de provenance des stagiaires :

| | |
|---|---|
| **Niveau V**<br>Assistant familial (AF)<br>Aide Médico-Psychologiques (AMP)<br>Auxiliaire de Vie Sociale (AVS)<br><br>**Niveau IV**<br>Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF)<br>Moniteur-Éducateur (ME)<br><br>**Niveau III**<br>Conseiller en Économie Sociale et Familiale (CESF)<br>Éducateur de Jeunes Enfants (EJE) | Assistant de Service Social (ASS)<br>Éducateur Spécialisé (ES)<br>Éducateur Technique Spécialisé (ETS)<br>Médiateur Familial (MF)<br><br>**Niveau II**<br>Cadre intermédiaire – chef de service (CAFERUIS)<br><br>**Niveau I**<br>Ingénieur social (DEIS)<br>Directeur (CAFDES)<br><br>Autres (à préciser) : |

Centres de formation avec lesquels vous travaillez :

| | |
|---|---|
| CFEJE MULHOUSE | IFCAAD |
| EDIAC FORMATION | ISSM |
| ESTES | Autres (préciser) : |

Avez-vous bénéficié d'une formation à l'accompagnement de stagiaires ? Si oui, laquelle ?

Avez-vous déjà été jury d'examen pour un des diplômes du travail social ? Si oui, quand et lesquels ?

Intervenez-vous dans un établissement de formation ? Si oui, le(s)quel(s) ? Pour quelle(s) filière(s) ? Quand ? Pour quel type d'intervention ?

* * *

1. Vous êtes référent professionnel, que pouvez-vous en dire aux niveaux :
   - de la charge de travail ? de la disponibilité nécessaire ?
   - du stagiaire ? de l'établissement de formation ? du site qualifiant ?
   - des dispositions réglementaires ? des modalités d'évaluation, de certification ou de validation des stages (préciser) ?
   - autres ?

2. Avez-vous repéré des obstacles ou des points positifs en tant que référent professionnel ? Sur les plans de votre statut, votre fonction, votre rôle ?

3. Avez-vous connaissance :
   - des réformes ?
   - des nouvelles dispositions concernant les travaux liés aux stages ?
   - des différentes modalités d'évaluation ?

4. Quels intérêts et/ou difficultés avez vous rencontré pour :
   - l'accompagnement pédagogique proposé au stagiaire,
   - l'accompagnement des travaux écrits,
   - votre participation éventuelle à des certifications sur site,
   - les évaluations de stage.

5. Avez-vous repéré des facilités ou des difficultés pour les stagiaires :
   - sur le plan de l'alternance ?
   - sur le plan de la progression des acquisitions ?
   - sur le plan des travaux ?
   - autres ?

6. Quelles sont vos modalités de travail avec l'établissement de formation ?
   - Comment pourriez-vous les qualifier ?
   - Vous paraissent-elles suffisantes ?
   - Quelles seraient vos attentes ?

7. Quelles seraient vos définitions :
   - d'un Site Qualifiant ?
   - d'un Référent Professionnel ?

8. Votre fonction de référent professionnel est une responsabilité. Quelles sont vos propositions pour soutenir cette fonction de référent :
   - à l'interne ?
   - avec les établissements de formation ?
   - pour vous-même ?

9. De votre place, que pensez-vous de la réforme des diplômes du travail social ?

10. À votre avis, comment et en quoi les sites qualifiants et les établissements de formation pourraient-ils développer leurs collaborations ?

## Annexe n°4 : CREAI Alsace

**LES TRAVAILLEURS SOCIAUX EN ALSACE - Recensement au 1/9/2003 et besoins en matière de recrutements (2003-2005)- Observatoire des formations sociales d'Alsace**
**CREAI Alsace, 2004,123P Réf. TS01[29]**

Cette enquête du CREAI Alsace est la plus récente pour entrevoir la réalité des métiers du travail social sur le territoire alsacien.
Les métiers qui ont été recensés : AMP, ASS, CESF, EJE, ES, ETS (avec ET et MTA), ME, TISF (avec AVS) + Animateur socioculturel (ASC)

Manquaient : AF, MF, CAFERUIS, DEIS, CAFDES

Ont été identifiés 5152 TS (58% exerçant dans le 67, 42% dans le 68), globalement 78% d'entre eux sont des femmes.
1228 structures alsaciennes ont été contactées (679 pour le 67 / 549 pour le 68) avec un taux de réponses de 65% (pour le 67) et 72,5% (pour le 68).

| Poste occupé par département | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Métiers** | **67** | **68** | **Total** | **%** |
| **ES** | 775<br>61% | 495<br>39% | 1270 | 25% |
| **ASS** | 571<br>59% | 390<br>41% | 961 | 19% |
| **AMP** | 493<br>62% | 302<br>38% | 795 | 15% |
| **EJE** | 314<br>49% | 325<br>51% | 639 | 12% |
| **ME** | 283<br>54% | 245<br>46% | 528 | 10% |
| **MTA** | 157<br>59% | 109<br>41% | 266 | 5% |
| **Animateur** | 86<br>36% | 154<br>64% | 240 | 5% |
| **CESF** | 141<br>71% | 57<br>29% | 198 | 4% |
| **ETS + ET** | 103<br>66% | 52<br>34% | 155 | 3% |
| **candidat élève** | 22<br>36% | 39<br>64% | 61 | 1% |
| **TISF, AVS, autre** | 21<br>54% | 18<br>46% | 39 | 1% |
| **Total** | **2966** | **2186** | **5152** | **100%** |
| **%** | **58%** | **42%** | **100** | **-** |

[29] http://www.creaialsace.org/IMG/pdf/Etudes/TS01.pdf

## Annexe n°5 : UNIFAF 2007

**Branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif**
**Alsace, une branche en mouvement**

**UNIFAF**[30]
**ORSAL – CREAI Alsace**
**2007**

Cette enquête amène un complément d'information mais avec deux limites : d'une part elle ne couvre que les adhérents à UNIFAF dans les secteurs larges du sanitaire, du médico-social et du social, d'autre part elle s'intéresse à tous les corps professionnels.

Ont été identifiés 20 600 salariés dans 520 établissements (avec un très bon taux de réponses de 90%), tous salariés confondus (au-delà donc des seuls travailleurs sociaux)

En ressortent 10 emplois principaux en Alsace

| N | **Métiers** | **Nombre** |
|---|---|---|
| 1 | Aides-soignants | 2330 |
| 2 | Infirmiers | 2035 |
| 3 | Agents de services logistiques | 1980 |
| 4 | Agents de services hospitaliers | 1430 |
| 5 | Éducateurs spécialisés | 1220 |
| 6 | Aide médico-psychologiques | 1210 |
| 7 | Agents d'entretien et de maintenance | 900 |
| 8 | Agents administratifs et comptables | 820 |
| 9 | Moniteurs éducateurs | 670 |
| 10 | Secrétaires et secrétaires de direction | 430 |

[30] http://www.unifaf.fr/accueilRegion.jsp?regionId=56

## Annexe n°6 : CFEJE, EDIAC, ESTES, IFCAAD, ISSM 2010 (mai 2011)

### Un nombre d'étudiants conséquent et des formations diversifiées[31]

1870 étudiants ont suivi des formations diplômantes en 2010.
212 suivent des formations en apprentissage.

| **Niveau** | Formations | effectifs | |
|---|---|---|---|
| Niveau V | AMP (Aides médico-psychologique) | 206 | 556 |
| | MTA (Moniteurs techniques d'atelier) | 36 | |
| | AVS (Auxiliaires de vie sociale) | 203 | |
| | AF (Assistants familiaux) | 111 | |
| Niveau IV | ME (Moniteurs éducateurs) | 98 | 141 |
| | TISF (Technicien de l'intervention sociale et familiale) | 15 | |
| | BPJEPS (Animateurs médico-social) | 28 | |
| Niveau III | EJE (Éducateurs de jeunes enfants) | 265 | 924 |
| | ES (Éducateurs spécialisés) | 350 | |
| | ASS (Assistants de service social) | 247 | |
| | CESF (Conseillers en économie sociale et familiale) | 34 | |
| | ETS (Éducateurs techniques spécialisés) | 28 | |
| Niveau II | CAFERUIS | 157 | 157 |
| Niveau I | CAFDES | 54 | 92 |
| | DEIS | 22 | |
| | Master 1 DSU | 7 | |
| | Master 2 DSU | 9 | |
| | | 1870 | |

Les effectifs par niveaux se composent comme suit :

| | effectifs |
|---|---|
| Niveau V | 556 |
| Niveau IV | 141 |
| Niveau III | 924 |
| Niveau II | 157 |
| Niveau I | 92 |

### Des ressources humaines importantes

Les 5 centres réunissent 126 salariés permanents, soit 110 ETP et ont employé en 2010 **:** 1349 enseignants vacataires. Ils sont répartis comme suit :

| | Nb salariés | Nb ETP |
|---|---|---|
| formateurs permanents | 55 | 50,75 |
| documentaliste | 10 | 6,21 |
| Administratifs | 57 | 49,62 |
| agent entretien | 4 | 3,4 |
| | 126 | 109,98 |

[31] CFEJE, EDIAC, ESTES, IFCAAD, ISSM, *Contribution des centres de formation en travail social d'Alsace au contrat de plan régional de développement des formations professionnelles*, Région Alsace, mai 2011.

### Des résultats aux examens globalement très bons[32]

| Résultats aux examens du niveau V au niveau I | | |
|---|---|---|
| candidats présentés | 795 | |
| validation totale | 658 | 83% |
| validation partielle | 132 | 17% |

### Une utilisation importante de la VAE

| | diplômes préparés | nb candidats inscrits |
|---|---|---|
| Niveau V | A V S | 42 |
| | AMP | 12 |
| Niveau IV | Moniteur éducateur | 19 |
| Niveau III | Animateur médico-social | 4 |
| | Assistant service social | 8 |
| | Educateur de jeunes enfants | 28 |
| | BTS CESF | 1 |
| | Educateur spécialisé | 55 |
| | Educateur spécialisé DSB | 8 |
| | Educateur spécialisé DSB post jury | 3 |
| | Educateur technique spécialisé | 4 |
| Niveau II | CAFERUIS | 10 |
| Niveau I | CAFDES | 13 |
| | | 207 |

207 personnes ont suivi un accompagnement VAE en 2010.
60,23 % l'ont validé en totalité, 35,08 % partiellement.

### Une formation continue diversifiée

| | nb stagiaires |
|---|---|
| Aide à domicile | 577 |
| Orthophonie | 178 |
| Assistants familiaux[33] | 169 |
| Surveillants de nuit et maîtresses de maison | 112 |
| Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs | 135 |
| Fonction tutorale ou maître apprentissage | 142 |
| Formations thématiques | 608 |
| Remise à niveau | 17 |
| Formation et adaptation des pratiques | 163 |
| Médiateur familial[34] | 15 |
| Formations sur site | 626 |

[32] Les chiffres de la DRJSCS sont, pour cette même année, à peu près identiques : 805 candidats présentés, 653 diplômés, 81% de réussites.
[33] Ces métiers-là sont visés par des diplômes d'État mais relèvent aussi des formations continues.
[34] Idem.

**Annexe n°7 :**
**Les métiers du travail social vu par le Code de l'Action sociale et des Familles**

Le Code de l'action sociale et des familles (CASF) identifie quatorze diplômes pour quatre grands **domaines** : l'aide et l'assistance, l'éducation spécialisée, l'accueil au domicile et les fonctions d'encadrement. On peut rajouter à cette liste le domaine de l'animation socioculturelle correspondant à trois diplômes.

➔ Le ***domaine de l'AIDE et de l'ASSISTANCE*** constitue sans doute le plus ancien, puisque la formation la plus connue, l'assistante sociale, apparaît au début du XXe siècle (1932). Ces métiers visent principalement à l'amélioration des conditions de vie des personnes et des familles sur le plan social, économique et culturel. On retrouve dans ce groupe les assistants de service social, les conseillers en économie sociale familiale, les techniciens de l'intervention sociale et familiale, ainsi que les auxiliaires de vie sociale.

➔ Le ***domaine de l'ÉDUCATION SPÉCIALISÉE*** s'origine dans la prise en charge de l'enfance inadaptée. La figure centrale de ce groupe est incarnée par l'éducateur spécialisé, auquel s'agrègent sur des segments plus spécialisés, les éducateurs de jeunes enfants, les éducateurs techniques spécialisés, les moniteurs éducateurs et les aides médico-psychologiques. Les métiers éducatifs contribuent à l'éducation d'un public en tenant compte de son handicap physique, sensoriel, intellectuel ou de sa situation sociale.

➔ Le ***domaine de l'ACCUEIL AU DOMICILE*** est à la fois très ancien dans son existence et très récent dans sa structuration et sa professionnalisation. Il comprend la prise en charge au domicile de l'intervenant des adultes âgés, handicapés ou des enfants en difficulté relevant de l'Aide Sociale à l'Enfance. Il comprend essentiellement les assistants maternels et les assistants familiaux.

➔ Le ***domaine de l'ENCADREMENT*** constitue un secteur important compte tenu de la croissance de leurs effectifs au cours des dernières années. Il s'agit plutôt d'une fonction que d'un métier proprement dit. Cette fonction recouvre à la fois les activités d'encadrement d'équipe, ou de service d'intervention sociale, de direction d'établissement, mais aussi les activités dites « d'expertise sociale » et d'ingénierie sociale.

➔ Le ***domaine de l'ANIMATION*** est apparu dans le courant des années 60 dans la filiation de l'éducation populaire, en accompagnement du développement des politiques socioculturelles. Ce groupe professionnel rassemble notamment sous l'appellation *Animation sociale* à la fois des personnels en charge d'actions de prévention, d'insertion sociale et professionnelle, mais aussi de préservation de la vie sociale de certaines populations, à l'exemple des personnes âgées. Ce groupe comprend ainsi une multitude de professions, qui relèvent de différents registres de compétences administratives, culturelles, de la jeunesse et des sports, et des affaires sociales.

| *Domaines* | *Métiers* | *Estimation 2006* |
|---|---|---|
| **Aide & assistance** | Auxiliaire de vie sociale | 262 000 |
| | Technicien de l'intervention sociale et familiale | 8 000 |
| | Assistant de service social | 39 000 |
| | Conseiller en économie sociale familiale | 10 000 |
| | Médiateur familial | --- |
| **Éducation spécialisée** | Aide médico-psychologique | 42 000 |
| | Moniteur éducateur | 31 000 |
| | Éducateur spécialisé | 63 000 |
| | Éducateur technique spécialisé | 4 600 |
| | Éducateur de jeunes enfants | 20 000 |
| **Accueil au domicile** | Assistant familial | 46 500 |
| **Animation** | Animateur social (BPJEPS) | --- |
| | Animateur coordonnateur (DEJEPS) | --- |
| | Directeur de structure sociale ou de projet (DESJEPS) | --- |
| **Encadrement** | Cadre et responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) | --- |
| | Diplôme d'État d'ingénierie sociale (DEIS) | --- |
| | Directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES) | --- |

*Source : Orientations pour les formations sociales 2007-2009*

http://www.aforts.com/metiers_et_formations/travail_social_animation.htm

**Annexe n°8 :**
**Analyse des documents institutionnels d'accueil d'un stagiaire**
(ESTES, CFEJE, EDIAC, ISSM)

## ESTES

Plusieurs types de documents nous sont parvenus :
Certains documents ne sont pas datés, mais ont été manifestement élaborés avant les réformes de ces dernières années. Ils n'abordent pas encore les notions de SQ, de référent SQ, de référent professionnel SQ
Certains s'adressent plutôt aux étudiants-stagiaires, d'autres sont clairement destinés aux professionnels du site qualifiant. Certains de ces documents sont spécifiques à l'accueil d'étudiants de filières spécifiques et d'autres concernent tous les « types de stagiaires » (filières sanitaires, sociales,…).
Les titres traduisent des objets différents : guide, projet, livret, charte d'accueil d'un stagiaire… Mais aussi procédures, protocole, parcours d'accueil, fiche de suivi d'un stagiaire.
Selon les documents, il s'agit de clarifier les droits et devoirs des stagiaires. Parmi ces devoirs, on peut citer ce qui relève du respect des procédures en place, du cadre juridique, du respect de règles spécifiques de sécurité, d'hygiène, mais aussi du droit de regard de l'établissement sur les travaux de l'étudiant à rendre à l'EF,…
Ces documents permettent aussi parfois de dessiner un parcours type d'un stagiaire depuis le dépôt d'une candidature jusqu'aux modalités d'évaluation du stage, de clarifier les rôles et fonctions des salariés dans l'accueil, d'aborder les modalités de reconnaissance du travail effectué par le référent (heures de travail attribuées à l'accompagnement, « prime » ou compensation à travers des congés).
Un document s'intitulant « L'organisation de la formation en alternance. Offre de formation du site qualifiant ; les ressources » précise les missions du service, une présentation de l'organisation du site qualifiant, les fonctions du RF et celles du formateur sur site qualifiant, enfin l'offre de formation est déclinée selon quatre domaines de compétences. Pour chacun d'eux, sont repérés, les activités professionnelles, les objectifs opérationnels, les moyens d'évaluation, l'offre de formation du site. Ce document met en évidence un véritable travail d'appropriation de cette nouvelle construction et un transfert de cette démarche sur les pratiques professionnelles.
Des dossiers sont parfois mis à disposition des stagiaires avec certains éléments parmi les suivants : projet d'établissement, règlement intérieur, livret d'accueil du salarié, règlement de fonctionnement, documents à destination des « usagers », fiches de poste, plannings de travail, calendrier des réunions, protocole de circulation des informations.
On relève cependant les manques suivants : peu d'éléments de présentation de l'établissement (missions, valeurs, finalités,… public accueilli), peu de références concernant les pratiques (références théoriques, méthodologiques), les ressources de l'institution. Les interfaces avec les EF ne sont pas présentes. Le stage n'apparait pas dans une construction d'ensemble tenant compte d'une progression pédagogique d'apprentissage du métier.

## CFEJE

Plusieurs appellations concernant les livrets d'accueil :

- Livret d'accueil du stagiaire ;
- L'accueil des stagiaires : « accueillir est un enrichissement mutuel » ;
- Profil de poste des stagiaires.

Les livrets d'accueil donnent des informations importantes car utiles pour le stagiaire. Voici les informations données aux stagiaires et la manière dont elles sont transmises.

**Les modalités d'accompagnement : qui accompagne, dans quel but, et avec quels moyens.**
Dans certains livrets, un propos introductif invite le stagiaire à prendre connaissance de la manière dont on a réfléchi son accompagnement. Il est question de lui souhaiter la bienvenue et de lui expliquer quel est l'intérêt de se former : « Le Multi accueil X ouvre ses portes aux stagiaires comme lieu d'expérimentation des métiers de la petite enfance », « Les équipes éducatives proposent (…) le partage d'un savoir faire, de pratiques professionnelles et de techniques éducatives… », « Vous allez effectuer un stage dans notre structure, nous vous souhaitons la bienvenue » « Ce livret a été rédigé afin de vous donner des informations importantes… »
Le nom du référent qui accompagne le stagiaire est cité et quelques principes liés à la formation par alternance sont expliqués : « la pédagogie de l'alternance permet au stagiaire de recevoir des connaissances, puis de les mettre en œuvre sur le terrain. Le lieu de stage est donc un lieu d'expérimentation où le stagiaire est invité à questionner, se questionner, prendre des initiatives… »

**Une présentation du contexte institutionnel : missions ; lieu, groupe de vie, nombre de professionnels.**
Ces informations données concernant l'institution lui permettent de : « prendre connaissance dans un premiers temps des cadres législatifs » : il s'agit en particulier de rappeler les missions, les financements, la capacité d'accueil du lieu, la tarification.

**Des recommandations concernant l'hygiène et la sécurité : tenue, bijoux, ongles, barreaux de lits remontés, stagiaire pas seul, information et application des protocoles…**
Il s'agit ici de nommer, identifier les consignes auxquelles doit se soumettre le stagiaire, de l'informer de ses droits et de ses devoirs : « Le stagiaire devra…. », « Il vous est demandé de », « Les stagiaires ne sont pas autorisés à », « Eviter de ».
On note ici, plusieurs manières de s'adresser au stagiaire :

- soit on s'adresse à lui de manière informelle, en le considérant par rapport à son statut : « Le stagiaire »,
- soit on s'adresse à lui en employant la deuxième personne du pluriel : « Vous »,
- soit, on utilise le procédé de l'inventaire: « éviter de » ; « ne pas… »

**Les documents disponibles sur le lieu de stage :**
Il s'agit ici d'expliquer au stagiaire quels sont les documents importants (projet social, projet pédagogique, règlement intérieur…) dont il a besoin pour comprendre le lieu, et où il peut trouver ses documents, et dans quelles mesures il peut les consulter.

**Les écrits du stagiaire**
Dans un livret d'accueil on trouve une explication de leur importance, de l'intérêt que les stagiaires ont de les travailler, de les soumettre à leur référent.

Au regard du contenu des différents livrets d'accueil voici les questions que nous pouvons nous poser : dans quelles conditions ces livrets sont-ils remis au stagiaire ? Quelles informations contenues dans les livrets sont réellement nécessaires au stagiaire ? Quelle est la manière de s'adresser au stagiaire ? Le stagiaire est il en mesure de comprendre à la seule lecture du livret d'accueil toutes les informations ?

Il s'agit donc de s'interroger sur :

- Le sens donné au livret d'accueil
- Les objectifs visés par le livret d'accueil
- La pertinence des informations données aux stagiaires
- La manière de transmettre ces informations

## EDIAC

Les 5 types de documents fournis sont très différents : De la simple brochure Petite Enfance d'une grande Ville au très précis Livret d'accueil du stagiaire d'un petit Multi-Accueil rural.

On peut faire 3 remarques générales :

- Tous les documents abordent des éléments de posture professionnelle et soulignent la nécessaire implication du stagiaire dans son stage. Une planification est toujours plus ou moins indiquée ainsi que les outils d'accompagnement.
- Les 2 documents issus de sites spécifiques Petite Enfance mettent en évidence des modalités d'accueil que l'on pourrait référencer principalement au DEEJE et plus précisément au DC2, voire au DC1 et 3 du DEEJE. Ils indiquent des procédures pratiques très claires et très progressives (restrictives ?)
- Les documents issus du secteur social et médico-social sont plus distancés et mettent l'accent sur les procédures d'encadrement et d'évaluation des stagiaires

**Le livret d'accueil d'un petit Multi-accueil** se présente comme un cahier pratique relié d'une dizaine de pages, très illustré.

Il présente de manière très pratique les attentes du terrain tant en matière de posture professionnelle (discrétion, non-jugement, non-ingérence…) qu'en terme de travaux à réaliser (observation-analyse, fiches action-éducatives…).

D'autre part, l'intégration et la planification du stage est y précisée ainsi que l'encadrement de l'accompagnement et les évaluations prévues. L'ensemble est visiblement mis en lien avec l'organisation pédagogique de la structure.

Enfin, le livret présente le cadre institutionnel ainsi que les types de documents à disposition afin de pouvoir y faire des recherches.

**Le protocole d'accueil du stagiaire d'une Halte-Garderie** est un document interne de 6 pages.

Il donne dans un premier temps des points de repères théorique et pratique qui semble devoir accompagner le raisonnement méthodologique des stagiaires. Cependant, la procédure de parcours est envisagée de façon très précise et questionne la marge de manœuvre individuelle du stagiaire (peut-être même son investissement).

Le protocole indique également où trouver les documents de références ainsi que les outils éducatifs nécessaires au stagiaire. Les modalités de recrutement de stagiaire, de nomination de référents et d'évaluation figurent en annexes.

**Le protocole d'accueil du stagiaire en IME** est construit comme un plan détaillé sur 2 pages.

Il indique trois temps d'accueil : l'arrivée du stagiaire et l'élaboration du projet de stage, la présence tout au long du stage et la fin de stage. Il prévoit donc un échéancier d'accueil et d'évaluation. Il informe des travaux et projets en cours ainsi que des ressources à disposition (humaines, matérielles, techniques…).

Le protocole insiste sur la régularité des échanges avec le stagiaire et sur le principe de confidentialité.

**Le document d'accueil et de suivi des stagiaires au Foyer de l'Enfance** est un écrit officiel de 3 pages.

Il présente les modalités d'encadrement des stagiaires en explicitant le principe d'un double référencement en insistant sur le principe de distinction et de qualification des référents.

La planification du suivi individualisé ainsi que le temps imparti à l'accompagnement et aux évaluations figurent explicitement et semblent être élaborés avec les CF.

Il indique également la procédure d'arrivée d'un stagiaire (entretien, période d'acclimatation…) puis donne les éléments sur l'implication attendue des stagiaires auprès des enfants et dans l'équipe.

Enfin, **le guide pratique de la Petite Enfance** peut difficilement être considéré comme un document d'accueil de stagiaire. Il a la forme d'une épaisse brochure indiquant les modalités d'accueil et de loisirs de la Petite Enfance aux habitants de la Ville. Il peut essentiellement constituer un document ressource pour les stagiaires.

## ISSM

12 documents analysés.
3 SECTEUR SOCIAL / 9 MEDICO-SOCIAL

Éléments présentés :

**le cadre légal** : codes règlementaires ; présentation du service, organigramme, règles de fonctionnement, livret d'accueil des salariés et stagiaires.

**les acteurs** : étudiants, cadres de santé, maître de stage, directeur…
Un document positionnel le Référent de Site Qualifiant ; 3 parlent de responsable de l'accompagnement du stage ou maître de stage. Un établissement évoque l'établissement, le directeur, le tuteur qui fait le lien avec les CF, le référent du stagiaire et l'étudiant.

**les outils** : un calendrier pédagogique, un projet d'accueil du stagiaire dans le site qualifiant, une présentation des situations types rencontrées en stage, un protocole de circulation des informations, un règlement interne, une charte d'accueil de l'établissement.

**l'accueil :** les modalités de candidature avant l'accueil sont développées dans une dimension procédurière (5 établissements) ; des grilles d'évaluation, des listes de tâches, un mode d'accompagnement du stagiaire, une charte positionnant le stagiaire comme apprenant et non comme professionnel.

**Annexe n°9**

**LES METIERS DU TRAVAIL SOCIAL**

**(Textes – Formations théorique et pratique – Certifications)**

**14 diplômes en travail social**

↳ Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF)

Articulation
- référentiels : professionnels, d'activités, de compétences, de certification
- compétences
- VAE

DC : domaines de compétences → omniprésentes, notion d'emploi générique

⇩

① savoirs habités

② savoir-faire répondant aux exigences des tâches

Attention : les référentiels n'ont pas une dimension exhaustive de valeur normative

Changement de paradigme de la formation professionnelle

↳ approche plus rationnelle

plus opérationnelle de type scientifique

Renforcement du lien E.F. / S.Q.

On passe d'une dimension individuelle à une dimension collective

(duelle) le travail s'inscrit dans un environnement

dans une appartenance institutionnelle

Architecture

➢ Textes antérieurs à 2004 et de 2004 ⇨ unité de formation (médiateur familial, certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale)

➢ Textes postérieurs à 2004 ⇨ domaine de formation, domaine de compétences, domaine de certification

Intervention du site qualifiant référent dans la certification ⇨ Médiateur familial, éducateur spécialisé, assistant de service social, conseiller en économie sociale familiale, éducateur technique spécialisé, technicien en intervention sociale et familiale, moniteur-éducateur, aide médico-psychologique, auxiliaire de vie sociale.

Tous les diplômes sont concernés par les visites de stage.

Visites de stage = temps d'évaluation
- obligation réglementaire
- choix pédagogique
- convenance de l'E.F.

- Assistant de service social : à l'exception du stage de 1ère année, les E.F. doivent systématiquement organiser 2 visites sur chaque S.Q.

- Conseiller en économie sociale familiale : un formateur de l'E.F. effectue une visite sur le lieu de stage

- Éducateur spécialisé : une visite de stage au minimum préconisée sur le stage long

Implication dans certains travaux liés à la certification
- Exemple : dossier de pratiques professionnelles (DPP)
- Autoévaluation (démarche de construction)
- Dans les livrets de formation, compte-rendu de la visite de stage ou de l'évaluation (évaluation finale, nominative et normée)

**TEXTES – FORMATIONS THEORIQUE ET PRATIQUE - CERTIFICATIONS**

**Niveau I (Baccalauréat + 5)**

## *1. CAFDES ou CAFDESIS (certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale)*

| TEXTES | FORMATION THEORIQUE (700 H) | FORMATION PRATIQUE (510 H) | CERTIFICATIONS |
|---|---|---|---|
| ▪ Décret du 19 avril 2007<br>▪ Arrêté du 5 juin 2007<br>▪ Circulaire du 6 août 2007<br><br>amplitude comprise entre 24 et 30 mois | 4 domaines de formation<br><br>DF1 : Elaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service 154 h<br>DF2 : Management et gestion des ressources humaines 196 h<br>DF3 : Gestion économique, financière et logistique d'un établissement ou d'un service 154 h<br>DF4 : Expertise de l'intervention sanitaire et sociale sur un territoire 196 h | *parcours complet*<br><br>2 stages effectués sur deux sites qualifiants référés au :<br>- DF1 : 240 h<br>- DF4 : 270 h<br>*en situation d'emploi dans le champ social ou médico-social ou fonction d'encadrement*<br>Allègement de la durée de la formation pratique de 155 h pour le DF1 et de 180 h pour le DF4<br>Au moins un stage obligatoirement hors employeur et avec un public différent | 3 épreuves organisées par ou pour l'EHESP<br><br>➢ DC1 mémoire (écrit/oral) - EHESP<br>➢ DC2 étude de cas *délocalisée en DRJSCS*<br>➢ DC3 épreuve écrite *délocalisée en DRJSCS*<br><br>1 épreuve organisée par l'E.F.<br><br>➢ DC4 Rédaction d'une note d'aide à la décision + soutenance de la note d'aide à la décision |

## *2. DEIS (diplôme d'Etat d'ingénierie sociale)*

| TEXTES | FORMATION THEORIQUE (700 H) | FORMATION PRATIQUE (175 H) | CERTIFICATIONS |
|---|---|---|---|
| ▪ Décret du 30 juin 2006<br>▪ Arrêté du 2 août 2006<br>▪ Arrêté du 30 avril 2007 modifiant l'arrêté du 2 août 2006<br>▪ Circulaire du 1er septembre 2006<br><br>Amplitude maximum : 36 mois | 3 domaines de formation<br><br>DF1 : Production de connaissances 300 h<br>DF2 : Conception et conduite d'action 250 h<br>DF3 : Communication et ressources humaines 150 h | Etude de terrain de 175 h référée au DF2 et donnant lieu à la production d'un rapport | 2 épreuves en E.F.<br><br>➢ DC2 : ingénierie de développement : rapport collectif + soutenance orale individuelle<br>➢ DC3 : communication et ressources humaines : article ▪<br><br>1 épreuve en DRJSCS<br><br>➢ DC1 : recherche à dimension professionnelle : mémoire (écrit/oral) |

**Niveau II (Baccalauréat + 3 ou 4)**

### *3. CAFERUIS (certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale)*

| TEXTES | FORMATION THEORIQUE (400 H) | FORMATION PRATIQUE (420 H) | CERTIFICATIONS |
|---|---|---|---|
| ▪ Décret 2004-280 du 25 mars 2004<br>▪ Arrêté du 8 juin 2004<br>▪ Circulaire 2004-412 du 2 septembre 2004<br><br>amplitude : 24 mois | 4 unités de formation<br><br>① Conception et conduite de projets 90 h<br>② Expertise technique 150 h<br>③ Management d'équipe 100 h<br>④ Gestion administrative et budgétaire 60 h | 1 stage effectué sur un ou deux sites qualifiants<br><br>obligatoirement hors employeur | 3 épreuves en établissement de formation<br>➢ unité ② expertise technique<br>➢ unité ③ management<br>➢ unité ④ gestion<br><br>1 épreuve en DRJSCS<br>➢ unité ① mémoire (écrit/oral) |

### *4. MÉDIATEUR FAMILIAL*

| TEXTES | FORMATION THEORIQUE (490H) | FORMATION PRATIQUE (70H) | CERTIFICATIONS |
|---|---|---|---|
| ▪ Décret du 2 décembre 2003<br>▪ Arrêté du 12 février 2004<br>▪ Circulaire du 30 juillet 2004<br><br>amplitude : 24 mois | ➢ unité de formation principale : 315 h<br>processus de médiation et intégration des techniques médiatives<br>➢ unités contributives :<br>▪ droit 63 h<br>▪ psychologie 63 h<br>▪ sociologie 35 h<br>▪ méthodologie mémoire 14 h | ▪ 1 stage d'observation en lien avec la gestion des conflits intra-familiaux<br>14 h en discontinu<br>▪ 1 stage professionnel de 56 h auprès d'un médiateur familial *<br><br>*** référent SQ : justifier d'au moins 1 an d'exercice de MF et attester d'une qualification en médiation familiale** | <u>3 épreuves en E.F.</u><br>➢ analyse<br>➢ présentation et soutenance d'1 dossier de stage devant formateur et **référent professionnel du stage**<br>➢ évaluation des connaissances des unités contributives<br><br><u>1 épreuve en DRJSCS</u><br>➢ mémoire (écrit/oral) |

*** bleu : présence des S.Q. dans la certification**

**Niveau III (Baccalauréat + 2)**

## *5. ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS*

| TEXTES | FORMATION THEORIQUE (1500 H) | FORMATION PRATIQUE (2100 H) | CERTIFICATIONS |
|---|---|---|---|
| ▪ Décret du 3 novembre 2005<br>▪ Arrêté du 16 novembre 2005<br>▪ Circulaire du 18 janvier 2006<br><br>amplitude : 36 mois | 4 domaines de formation<br><br>DF1 : Accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille 400 h<br><br>DF2 : Action éducative en direction du jeune enfant 600 h<br><br>DF3 : Communication professionnelle 250 h<br><br>DF4 : dynamiques institutionnelles, inter-institutionnelles et partenariales 250 h | *parcours complet*<br><br>1 stage de 24 à 32 semaines référé au DF1<br>2 stages au maximum d'une durée minimale de 8 semaines ⇨ DF2<br>1 stage de 10 semaines référé au DF3<br>1 stage de 6 semaines référé au DF4<br><br>*en situation d'emploi*<br><br>dispense des stages 1, 3 et 4 mais 2 stages d'une durée cumulée de 16 semaines référés au DF2 | DC1 ▪ mémoire - écrit/oral DRJSCS<br>▪ contrôle continu en EF<br><br>DC2 ▪ épreuve orale DPP - DRJSCS<br>▪ contrôle continu en EF<br><br>DC3 ▪ épreuve écrite nationale - DRJSCS<br>▪ contrôle continu en EF<br><br>DC4 ▪ épreuve écrite nationale - DRJSCS<br>▪ contrôle continu en EF |

## 6. *ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ*

| TEXTES | FORMATION THEORIQUE (1450 H) | FORMATION PRATIQUE (2100 H) | CERTIFICATIONS |
|---|---|---|---|
| ▪ Décret du 15 mai 2007<br>▪ Arrêté du 20 juin 2007<br>▪ Circulaire du 11 décembre 2007<br><br>amplitude : 36 mois | 4 domaines de formation<br><br>DF1 : Accompagnement social et éducatif spécialisé 450 h<br><br>DF2 : Conception et conduite de projet éducatif spécialisé 500 h<br><br>DF3 : Communication professionnelle en travail social 250 h<br><br>DF4 : Implication dans les dynamiques partenariales, institutionnelles et inter-institutionnelles 250 h | *parcours complet*<br><br>3 stages dont<br>▪ 1 de 980 à 1260 h<br>▪ 2 d'une durée minimale de 280 h (au moins 1 stage dans une structure d'hébergement)<br>(des expériences diversifiées)<br><br>*en situation d'emploi*<br><br>au moins 2 stages d'une durée minimale de 280 h chacun hors structure employeur au rès d'un public différent<br>⇨ conditions particulières pour les moniteurs-éducateurs<br><br>*parcours individualisé*<br><br>un stage associé à plusieurs DC au moins 560 h pour DC1 et DC2 et 280 h pour DC3 et DC4 | DC1 DPP – Rectorat - écrit / oral<br><br>DC2 ▪ épreuve écrite en EF<br>▪ mémoire - Rectorat écrit / oral<br><br>DC3 ▪ oral à partir d'1 journal - Rectorat<br>▪ validation en EF **par les sites qualifiants d'écrits professionnels**<br><br>DC4 ▪ épreuve écrite - Rectorat<br>▪ épreuve orale en cours de formation à partir d'un dossier<br>+ **prise en compte des évaluations des sites qualifiants** |

## *7. ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL*

| TEXTES | FORMATION THEORIQUE (1740 H +120 H épreuve pratique langue étrangère) | FORMATION PRATIQUE (1680H + 110 H E.F. / S.Q.) | CERTIFICATIONS |
|---|---|---|---|
| ▪ Décret du11 juin 2004<br>▪ Arrêté du 29 juin 2004 modifié par l'arrêté du 20 octobre 2008<br>▪ Circulaire du 31 décembre 2008<br><br>amplitude : 36 mois | 4 domaines de formation<br><br>DF1 : Intervention professionnelle en service social (ISAP - ISIC) 550 h<br><br>DF2 : Expertise sociale 274 h<br><br>DF3<br>Communication professionnelle 248 h<br><br>DF4 : Dynamiques institutionnelles, inter-institutionnelles et partenariales 268 h | sous la conduite d'un référent professionnel dont au moins la moitié auprès d'un assistant de service social<br><br>sur 2 ou 3 sites qualifiants, avec un équilibre ISAP - ISIC<br><br>1 stage en 1ère année (4 à 6 semaines) | DC1 DPP - écrit / oral - DRJSCS<br><br>DC2 ▪ mémoire - écrit/oral DRJSCS<br>▪ contrôle continu en EF<br><br>DC3 ▪ 4 travaux dont 1 synthèse en E.F.<br>**▪ 1 travail écrit ou oral à partir d'une problématique sociale Issue du terrain de stage**<br><br>DC4 ▪ épreuve écrite nationale - DRJSCS<br>▪ contrôle continu en EF |

## *8. CONSEILLER EN ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE*

| TEXTES | FORMATION THEORIQUE (540 H) | FORMATION PRATIQUE (560 H) | CERTIFICATIONS |
|---|---|---|---|
| ▪ Décret du 1er septembre 2009<br>▪ Arrêté du1er septembre 2009<br><br>amplitude : 12 mois | 4 domaines de formation<br><br>DF1 : Conseil et expertise à visée socio-éducative dans les domaines de la vie quotidienne 140 h<br><br>DF2 : Intervention sociale 250 h<br><br>DF3 : Communication professionnelle 40 h<br><br>DF4 : Implication dans les dynamiques partenariales, institutionnelles et inter-institutionnelles 90 h<br><br>Langue vivante étrangère 20 h | Stage professionnel de 16 semaines auprès d'un CESF sur 1 ou 2 sites qualifiants | Si obtention préalable des 4 épreuves du BTS ESF, 4 nouvelles épreuves :<br><br>DC1 C : mémoire – écrit/oral Rectorat<br><br>DC2AB : DPP ISAC-ISIC – Rectorat + **appréciation de stage par le référent du site qualifiant**<br><br>DC3 : évaluation en cours de formation d'une situation d'évaluation<br><br>DC4B : épreuve écrite - Rectorat |

## 9. ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ

| TEXTES | FORMATION THEORIQUE (1200 H) | FORMATION PRATIQUE (1960 H) | CERTIFICATIONS |
|---|---|---|---|
| ▪ Décret du 3 novembre 2005<br>▪ Arrêté du 18 mai 2009<br>▪ Circulaire du 2 novembre 2009<br><br>amplitude : 36 mois | 4 domaines de formation<br><br>DF1 : Accompagnement social et éducatif spécialisé 350 h<br><br>DF2 : Conception et conduite de projet éducatif et technique spécialisé 450 h<br><br>DF3 : Communication professionnelle 200 h<br><br>DF4 : Implication dans les dynamiques partenariales, institutionnelles et inter-institutionnelles 200 h | ▪ 1960 h en parcours complet<br><br>▪ 1540 h en parcours partiel si 2 ans d'expérience professionnelle | DC1 DPP Centre examen Rectorat écrit / oral<br><br>DC2 ▪ épreuve orale en cours de formation entretien sur le **lieu de stage** long ou sur le site d'emploi (à partir de supports)<br><br>DC3 ▪ épreuve orale - Rectorat<br>▪ mémoire - Rectorat (écrit / oral) à partir d'un journal d'étude clinique<br>**▪ validation en EF par les sites qualifiants d'écrits professionnels**<br><br>DC4 ▪ épreuve écrite en cours de formation<br>▪ épreuve orale en EF s'appuyant sur un dossier (travail en partenariat) + **les évaluations des sites qualifiants** |

**Niveau IV (niveau baccalauréat ou baccalauréat professionnel)**

## *10. MONITEUR ÉDUCATEUR*

| TEXTES | FORMATION THEORIQUE (950 H) | FORMATION PRATIQUE (980 H) | CERTIFICATIONS |
|---|---|---|---|
| ▪ Décret du 15 mai 2007<br>▪ Arrêté du 20 juin 2007<br>▪ Circulaire du 11 décembre 2007<br><br>amplitude : 24 mois | 4 domaines de formation<br><br>DF1 : Accompagnement social et éducatif spécialisé 400 h<br><br>DF2 : Participation à l'élaboration et à la conduite du projet éducatif Spécialisé 300 h<br><br>DF3 : Travail en équipe pluri-professionnelle 125 h<br><br>DF4 : Implication dans les dynamiques institutionnelles 125 h | *parcours complet*<br><br>2 ou 3 stages d'une durée minimale de 280 h<br>(au moins 1 stage auprès d'une structure recevant du public en situation d'hébergement)<br><br>*en situation d'emploi*<br><br>au moins 1 stage d'une durée minimale de 280 h hors structure employeur auprès d'un public différent<br><br>*parcours individualisé*<br><br>un stage associé à chaque DF<br>⇨ 280 h | DC1 ▪ Centre examen : Rectorat Présentation et soutenance d'une note de réflexion (écrit / oral)<br>▪ Evaluation par le **site de stage** en cours de formation (avec formateurs)<br><br>DC2 ▪ Centre examen : Rectorat épreuve orale portant sur la formation pratique (tous les stages pris en compte) + **évaluation des sites qualifiants**<br><br>DC3 ▪ Evaluation en cours de formation **par le site de stage (conjoint S.Q. / E.F.**)<br>▪ Centre examen : Rectorat 1 épreuve orale à partir d'un dossier thématique<br><br>DC4 ▪ épreuve écrite en centre d'examen<br>▪ évaluation à partir d'expérience de terrain (stage ou exercice prof.) en cours de formation |

## *11. TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE*

| TEXTES | FORMATION THEORIQUE (950 H) | FORMATION PRATIQUE (1155 H) | CERTIFICATIONS |
|---|---|---|---|
| ▪ Décret N°2006-250 du 1er mars 2006<br>▪ Arrêté du 25 avril 2006 mai 2009<br>▪ Circulaire N°2006-374 du 28 août 2006<br><br>amplitude : 18 à 24 mois | 6 domaines de formation<br><br>DF1 : Conduite du projet d'aide à la personne 270 h<br><br>DF2 : Communication professionnelle et travail en réseau 100 h<br><br>DF3 : Réalisation des actes de la vie quotidienne 150 h<br><br>DF4 : Transmission des savoirs et des techniques nécessaires à l'autonomie des personnes dans leur vie quotidienne 150 h<br><br>DF5 : Contribution au développement de la dynamique familiale 150 h<br><br>DF6 : Accompagnement social vers l'insertion 130 h | *parcours complet*<br><br>1 référent professionnel identifié pour chaque stage (intervention à domicile + pluralité de lieux dont une approche petite enfance)<br><br>1 stage de 420 h référé au DF1 (visite de stage obligatoire)<br>1 stage de 420 h référé au DF4 (visite de stage obligatoire)<br>1 stage de 175 h référé au DF5<br>1 stage de 140 h référé au DF6<br><br>*en situation d'emploi*<br><br>Au moins 2 sites qualifiants différents (+ réel tutorat)<br><br>Ou au moins un stage hors employeur auprès d'un public différent | DC1 ▪ **pratique professionnelle notée conjointement par l'E.F. et le S.Q.**<br>▪ DPP en DRJSCS (dossier écrit Noté + soutenance notée<br><br>DC2 ▪ épreuve orale en E.F.<br><br>DC3 ▪ contrôle continu en EF<br><br>DC4 ▪ épreuve orale – E.F.<br><br>DC5 ▪ épreuve écrite - DRJSCS<br><br>DC6 ▪ épreuve écrite - E.F. |

**Niveau V (BEP, CAP)**

## *12. AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE*

| TEXTES | FORMATION THEORIQUE (495 H) | FORMATION PRATIQUE (840 H) | CERTIFICATIONS |
|---|---|---|---|
| ▪ Décret du 2 mars 2006<br>▪ Arrêté du 11 avril 2006<br>▪ Circulaire du 13 juillet 2006<br><br>amplitude : de 12 à 24 mois | 6 domaines de formation<br><br>DF1 : Connaissance de la personne 105 h<br><br>DF2 : Accompagnement éducatif et aide personnalisée dans les actes de la vie quotidienne 90 h<br><br>DF3 : Animation de la vie sociale et relationnelle 70 h<br><br>DF4 : Soutien médico-psychologique 125 h<br><br>DF5 : Participation à la mise en place et au suivi du projet personnalisé 70 h<br><br>DF6 : Communication professionnelle et vie institutionnelle 35 h | *parcours complet*<br><br>2 stages de 420 h chacun dont 1 auprès d'un public fonctionnellement dépendant<br><br>*en situation d'emploi*<br><br>700 h chez l'employeur<br>+ 1 stage de 140 h hors structure employeur auprès d'un public différent<br><br>*parcours individualisé*<br><br>DF2 : 140 h auprès d'un public fonctionnellement dépendant<br>DF3 : 1 stage de 140 h<br>DF4 : 1 stage de 280 h<br>DF5 : 1 stage de 280 h<br><br>Dans tous les cas, deux publics différents dont l'un fonctionnellement dépendant | DC1 ▪ épreuve écrite - DRJSCS<br><br>▪ épreuve orale - DRJSCS<br>DC2 **évaluation S.Q. /E.F.**<br><br>DC3 ▪ épreuve orale – E.F.<br><br>▪ épreuve écrite – DRJSCS<br>DC4 ▪ **évaluation S.Q. / E.F.**<br><br>DC5 ▪ épreuve orale – E.F.<br><br>DC6 ▪ épreuve écrite - DRJSCS |

## *13. AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE*

| TEXTES | FORMATION THEORIQUE (504 H) | FORMATION PRATIQUE (560 H) | CERTIFICATIONS |
|---|---|---|---|
| ▪ Décret du 14 mars 2007<br>▪ Arrêté du 4 juin 2007<br>▪ Circulaire du 25 juillet 2007<br><br>amplitude : de 9 à 36 mois | 6 domaines de formation<br><br>DF1 : Connaissance de la personne 105 h<br>DF2 : Accompagnement et aide individualisée dans les actes essentiels de la vie quotidienne 91 h<br><br>DF3 : Accompagnement de la vie sociale et relationnelle 70 h<br><br>DF4 : Accompagnement et aide dans les actes ordinaires de la vie quotidienne 77 h<br><br>DF5 : Participation à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation du projet personnalisé 91 h<br><br>DF6 : Communication professionnelle et vie institutionnelle 70 h | *parcours complet*<br><br>3 stages reliés à 3 DF :<br>DF2 : 175 h<br>DF5 : 210 h<br>DF6 : 175 h<br><br>Au moins 2 sites qualifiants différents<br>Au moins l'un des stages référés aux DF5 et DF6 obligatoirement à domicile<br><br>*en situation d'emploi / à domicile*<br><br>1 stage de 175 h hors structure employeur auprès d'un public différent<br><br>Dans tous les cas, deux publics différents dont l'un fonctionnellement dépendant | DC1 ▪ épreuve écrite - DRJSCS<br><br>DC2 ▪ E.F. évaluation d'1 rapport en lien avec 1 activité de terrain **(prise en compte de l'appréciation du S.Q.)**<br><br>DC3 ▪ épreuve orale – E.F.<br><br>DC4 ▪ contrôle continu – E.F. (QCM).<br><br>DC5 **▪ DPP noté conjointement par E.F. /S.Q.**<br>▪ soutenance orale – DRJSCS<br><br>DC6 ▪ épreuve écrite - DRJSCS |

## *14. ASSISTANT FAMILIAL*

| TEXTES | FORMATION THEORIQUE (240 H) | FORMATION PRATIQUE | CERTIFICATIONS |
|---|---|---|---|
| ▪ Décret du 30 décembre 2005<br>▪ Arrêté du 14 mars 2006<br>▪ Circulaire du 5 juillet 2006<br><br>amplitude de 18 à 24 mois | 3 domaines de formation<br><br>DF1 : Accueil et intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil 140 h<br><br>DF2 : Accompagnement éducatif de l'enfant 60 h<br><br>DF3 : Communication professionnelle 40 h | Pas de stage sur site qualifiant | 3 épreuves organisées par la DRJSCS<br><br>➢ DC1 épreuve orale d'entretien sur dossier<br><br>➢ DC2 épreuve écrite d'étude de cas<br><br>➢ DC1 épreuve orale de communication |