

5^{ème} journée d'étude – 13.12.2013 à l'Arifts

Compte rendu des différents ateliers de l'après-midi

Les ateliers sont co-animés par des travailleurs sociaux référents professionnels et des formateurs permanents.

Atelier animé par Bénédicte Vailhen et Emmanuelle Luzzati

Un groupe d'une dizaine de travailleurs sociaux : éducateurs spécialisés, chef de service, monitrice éducatrice, éducateur technique, assistants de service social, formateurs ont pu réagir à la conférence de John Ward sur le site qualifiant.

Les référentiels de formation initiale

Les éducateurs se sentent parfois en décalage face aux référentiels actuels, différents des leurs lorsqu'ils étaient en formation, et avec lesquels ils ne sont pas toujours en phase voire en accord (par exemple le DC sur la coordination semble abstrait voire ambigu). Il s'avère alors difficile de s'impliquer dans l'accompagnement et qui plus est lorsque les institutions affichent aussi certaines réticences (restructuration, gratification...). Aussi accueillir un apprenti, un stagiaire devrait intervenir sur la base du volontariat même si dans certaines structures la mission de former et de transmettre fait partie de la fiche de poste. Pourtant, « on peut être un bon éducateur et un mauvais formateur. » Il est également possible d'accompagner un stagiaire qui se prépare à un métier différent de celui du professionnel par exemple un éducateur peut accueillir un moniteur ou un assistant de service social.

Il s'agirait peut-être plutôt de « démystifier » le référentiel à travers ces DF apparaissant comme cloisonnés et penser en termes de situations de travail. Dans ce sens, le référentiel est davantage repéré comme un guide qui donne des outils pour travailler à des professionnels qui ont souvent ces compétences sans pouvoir toujours les nommer, les identifier clairement.

Une autre lecture par cette entrée est de se servir de cette description de tâches découpées précisant exclusivement « ce qu'on doit faire » invitant ainsi à s'interroger sur « comment on doit faire » en laissant une certaine marge de liberté dont chacun peut se saisir.

Aussi, la lecture du référentiel doit être appréciée par l'étudiant et le professionnel pour être précisée, complétée, ajustée...

Le cadre réglementaire des formations tutorales

. Pour l'accueil d'apprentis, la formation de **maître d'apprentissage** dispensée par un CFA (ADAMSSE à Nantes) ou un centre de formation pour le compte du CFA est obligatoire. Elle est aujourd'hui de 80 heures au lieu de 120 heures (décision de la branche professionnelle en 2013). Sont prévues par mois 10 heures d'accompagnement et une prime de 70 €.

. Pour l'accueil de stagiaires, des formations sont proposées par des centres de formation labellisées par la branche professionnelle. Elles ne sont pas obligatoires

sauf 40 heures de bases pour accompagner une personne en contrat de professionnalisation.

L'arifts – parce que les formations peuvent différer selon les régions – propose une formation de **tuteur référent** de 120 heures en trois sous-modules de 40 heures : tuteur les bases, tuteur approfondissement, tuteur référent. « Suivis dans l'ordre, les modules présentent un parcours évolutif allant d'une fonction tutorale de proximité vers une fonction de management de site qualifiant » (référentiel de formation).

Ces premières 120 heures correspondent aussi à la première année de **formateur de terrain**. La deuxième année, nécessaire à la certification, étant couplée avec l'université de Nantes via le DU ACFIS (Diplôme Universitaire - Analyse des Contextes de Formation et d'Intervention Sociale) permettant ainsi de poursuivre en master pour ceux qui l'envisagent.

Les budgets étant limités, les professionnels demandeurs doivent souvent attendre – parfois plusieurs années – avant de pouvoir se former. La formation les aide à se sentir plus légitimes.

Comment l'accompagnement est-il appréhendé par les professionnels de terrain ?

Certains professionnels ressentent une solitude au sein de leur structure car, étant formés, il s'avère évident qu'ils soient en charge de l'accueil de stagiaires. Ce systématisme peut engendrer, au fil du temps, un épuisement à porter seul(e) tout accompagnement qui demande implication, attention et investissement. Ils apprécieraient un relais possible pour une pause entre deux stagiaires. Aussi, ils proposent une mutualisation associative quant à leurs compétences, leur vécu, leurs questionnements sur le terrain même si des temps de rencontre semblent complexes à mettre en place.

L'accueil contraint et forcé lors de périodes non favorables particulièrement lorsque l'équipe est sous-tension peut être néfaste aux stagiaires et notamment aux apprentis dont le statut n'est pas toujours si clairement perçu sur le terrain. L'apprenti est certes un salarié mais il reste en situation d'apprentissage. Lui comme les usagers doivent se sentir et être en sécurité. Un apprenti ne peut pas assurer seul une activité avec l'ensemble d'un groupe.

Aussi dans un contexte de pénurie de stages, de précarité des étudiants qui n'ont pas toujours le choix de la structure et/ou de leur projet, les professionnels doivent être vigilants et ne pas abuser de la situation en comptant sur les apprentis pour pallier au manque de personnel par exemple. Un travail collectif autour de ces questions de responsabilités est incontournable pour qu'elles soient progressives, anticipées, pensées en équipe et avec le stagiaire tout au long de son parcours de formation.

Pourquoi accueillir des stagiaires et des apprentis ?

L'alternance étant le socle de la formation initiale dans le social, le médico-social, le sanitaire, les stagiaires, les apprentis sont des futurs professionnels. Les personnes qui partent en retraite pourraient transmettre leur savoir-faire, leur savoir-être au sein d'une organisation apprenante. En effet, des clivages perdurent malgré le « concept » de site qualifiant où le savoir théorique émanerait essentiellement du centre de formation quand la pratique resterait dévolue au terrain. Ces représentations parfois exacerbées sont à dépasser.

Le stagiaire ou l'apprenti est aussi une personne ressource, qui peut être force de propositions, à condition que la structure accepte ce nouveau regard qui invite à une prise de recul voire à une remise en question. Le fait que les apprentis ou les stagiaires sont plus ou moins novices, plus ou moins expérimentés, demande à être attentifs à la singularité des parcours et des personnes pour un projet et un cheminement adaptés et personnalisés.

Selon Maëla Paul : « accompagner c'est se joindre à quelqu'un pour aller où il va en même temps que lui. » (Paul, 2004, p. 308).

« Qui est prêt à accueillir cette fonction et non ce stagiaire ? »

Une rencontre, une visite du site, un livret d'accueil rassurent et participent à une première intention et une attention particulière. Cette prise de contact éclairante permet à chaque partie, après réflexion, de décider ou pas de s'engager.

La confiance en l'équipe de sélection du centre de formation devrait autoriser le stagiaire ou l'apprenti à réaliser son stage où il le souhaite.

« Comment baliser pour éviter que tout le monde balise ? » ou « ne faut-il pas un cadre pour être libre ? » Une des contraintes normées pour tous est d'arriver au même endroit c'est-à-dire à l'obtention du diplôme.

Etre tuteur ou formateur c'est aussi une position privilégiée pour transmettre, pour défendre ce que l'on porte de son métier. Aussi, il est intéressant de voir la place qui est laissée par l'équipe au sein de l'institution et la place que les stagiaires prennent pour construire leur identité professionnelle ou « comment ils sont acteurs sur la façon de mobiliser l'équipe », de l'interroger, de s'interroger.

« L'expérience est une lanterne que l'on porte sur le dos et qui n'éclaire jamais que le chemin parcouru » (Confucius) même si ça n'empêche pas d'avancer et que l'expérience ne fait pas forcément compétence.

Pour s'harmoniser avec l'Europe et ainsi faciliter la mobilité professionnelle, les 14 métiers actuels en travail social en France sont à l'étude avec peut-être un métier de travailleur social avec des niveaux de spécialisation ?

-oOo-

Atelier animé par Frédéric Maignan et Anne Da Roît

Plusieurs questions se sont posées au sujet de la thématique de la journée, à savoir :

- Depuis quand parlons-nous de site qualifiant ?
- Qu'est-ce qu'un site qualifiant ?
- Qu'est-ce que cela suppose comme outils pour en assurer les principes fondamentaux ?
- Existe-t-il une organisation identifiée dans le cadre de l'alternance intégrative ?
- Quel est le rôle, la place de chacun ?
- Existe-t-il un livret d'accueil au sein de l'institution ?
- Comment les institutions se sentent-elles concernées par le processus de professionnalisation ?

- Qu'est-ce qu'être partenaire ? est-ce aller vers l'élaboration d'un projet commun ?
- Comment pourrions-nous réfléchir, terrain et centre de formation pour aller vers une conception de la formation et des métiers.

Des précisions sont attendues lors de cette journée en termes d'informations concernant la labellisation d'un site qualifiant et ses modalités de fonctionnement. Les professionnels terrain expriment une volonté à travailler avec les centres de formation, mais expriment un ont besoin de précisions et d'informations quant au sujet traité.

Les référents ont besoin de connaître davantage en quoi consiste leur rôle en tant que référent professionnel. Ils souhaiteraient aborder la question des conventions de partenariat et si possible de voir apparaître cette plus-value coopérative dans le sens qu'est-ce que cela apporte d'être identifié comme site qualifiant.

Des rencontres entre le centre de formation, et les sites professionnels permettraient de co construire les attendus, définir les places et rôles de chacun dans ce dispositif d'alternance intégrative.

Au vue de ces échanges, les participants pointent la nécessité d'aborder les conditions nécessaires, préalables pour se définir comme un site qualifiant. Les employeurs pourraient être conviés à ces réunions avec les professionnels (lles) souhaitant s'engager dans le dispositif de site qualifiant, ce qui participerait à une meilleure visibilité du travail attendu et par conséquent à une reconnaissance côté employeur du travail effectué par un salarié.

-oOo-

Atelier animé par Laure Koppé et Benoît Le Lamer

L'atelier a débuté par un tour de table permettant à chacun de se présenter et d'exprimer les questions liées à l'intervention du matin mais également des réflexions individuelles sur cette question du site qualifiant.

Plusieurs points ont été ainsi soulevés :

Nous avons abordé dans un 1^{er} temps, la notion de site qualifiant, afin de mieux le définir et de s'approprier le sens. Nous avons évoqué aussi la convention cadre, spécifique à la formation des ASS.

Le changement d'appellation terrain de stage et site qualifiant induit-il le changement des pratiques ? Nos échanges se sont construits autour d'une réflexion sur un espace à inventer... à préciser, afin que le formateur terrain se sente reconnu dans son travail, ses responsabilités, (le temps d'accompagnement, le projet d'accueil du stagiaire). « Les différentes institutions devront progresser afin de permettre aux travailleurs sociaux d'accompagner sur leur temps de travail ».

Le groupe a pu se questionner sur un accompagnement fait sur le terrain par un professionnel qui n'est pas de la même filière. Des témoignages ont pu être signifiés.

Les échanges nous ont amené à préciser que la notion de site qualifiant permet de mettre en valeur plus particulièrement l'organisation apprenante, la réflexivité au travail au sein d'une institution.

L'équilibre à trouver entre la dualité de l'accompagnement et un accompagnement par l'équipe. Nous avons aussi évoqué la nécessité de construire un projet d'accueil de stagiaire par un service et non par un salarié. Nous avons convenu qu'il était nécessaire d'avoir une veille quant à l'entretien de rencontre avec le stagiaire qui ne doit pas être mené comme un entretien de recrutement. La rencontre doit se faire autour du projet du stagiaire et de celui pensé par l'institution. Nous avons évoqué l'engagement de la place de chacun. La triangulation et la croisée des regards semblent nécessaires à la relation, à l'accompagnement.

Quelle est la valeur ajoutée de se reconnaître ou d'être reconnu site qualifiant ? Les formateurs terrains ont pu dire que l'accompagnement des personnes en formation est aussi une ressource pour le travail de chacun. Cela engage chacun à parler de ses pratiques, à faire aussi un travail critique et réflexif. Accompagner une personne en formation apporte une dynamique institutionnelle. Une autre question a été abordée celle des transmissions des codes institutionnels.

Cependant cela implique, sans conteste, une maturité pour le référent terrain... Nous avons convenu de la nécessité de clarté des centres de formation sur leur projet pédagogique. Nous avons pu aborder aussi l'évaluation du stage, la manière dont elle peut être menée, la responsabilité de chacun et la place que l'on donne au stagiaire dans cette démarche. Le formateur terrain et l'institution s'évalue aussi à travers ce travail d'accompagnement. La notion de site qualifiant a pu mettre en évidence le risque de l'exclusivité, voire la crainte de s'enfermer... Le partenariat entre les terrains de stage et centre de formation permet une régulation autour de l'accompagnement de la personne en formation.

Dernière question soulevée par le groupe, celle du sens de l'évolution des professions en travail social.