



## La participation des personnes ressources concernées aux formations à l'intervention sociale

# AXE PRIORITAIRE DE TRAVAIL D'UNAFORIS<sup>2</sup>

Afin de favoriser la diffusion des pratiques au sein des Établissements de Formation au Travail Social de son réseau, mais également au-delà de ses membres, UNAFORIS a réalisé un guide sur *La participation des personnes ressources concernées aux formations à l'intervention sociale*<sup>3</sup>. Cette ambition, qui a émergé dès fin 2017, marque une évolution profonde dans la conception de la place à « accorder » et à tenir par les personnes accompagnées. D'« usagers » il y a encore peu, elles sont désormais reconnues et sollicitées au titre de leurs savoirs de vie et d'expérience.

S'il est un support de référence pour une communauté de pratiques pluri-partenaire, ce guide ne prétend ni à l'exhaustivité, ni à la modélisation. Il vise à contribuer à « **mettre en pratique une conviction** », et pour ce faire s'articule en trois volets : le cadre d'action, la mise en œuvre et les perspectives que nous présentons succinctement ci-après.

### LA DÉFINITION D'UN CADRE D'ACTION COMMUN À L'ENSEMBLE DES ACTEURS

Préalablement à toute expérimentation et/ou mise en œuvre de modalités de participation des personnes concernées dans les formations en travail social, il convient de traiter des **questions épistémologiques et éthiques**.

Les auteurs du guide UNAFORIS choisissent de rappeler que la participation se fonde « sur la reconnaissance de toute personne comme sujet de droits et de savoirs, et sur le principe de l'égalité ». Si les difficultés vécues éloignent le plus souvent les populations fragilisées d'une possible participation, la vigilance s'impose pour que les sollicitations à participer en tant qu'acteurs en formation ne riment pas avec une forme d'instrumentalisation.

Faire participer les personnes concernées, en tant que personnes ressources<sup>4</sup> dans les formations, conduit naturellement à questionner la nature des savoirs et leur degré de reconnaissance. Savoir académique et savoir d'action ne souffrent d'aucune réserve, alors que le **savoir expérientiel, tiré du vécu**, peine encore à être considéré comme une richesse irremplaçable, notamment d'un point de vue pédagogique. Sa légitimité repose sur un travail méthodique et rigoureux de réflexivité ancré dans le croisement des perspectives et des pratiques, contribuant ainsi à la co-construction d'un réel enrichi et partagé.

Les enjeux pour les parties prenantes de la participation dans les formations au travail social sont multiples, même s'ils diffèrent selon les acteurs. Il peut s'agir de découvrir de la richesse pour tous (faire

bouger le sens des missions, prendre du recul sur ses savoirs, acquérir de nouvelles compétences, contribuer au développement professionnel), de faire évoluer les représentations réciproques (réinterroger les stéréotypes, valoriser les capacités critiques, partager l'autorité, le « pouvoir », la « vérité »), et de découvrir la possibilité de co-construire et de coopérer (créer de nouvelles formes de relations entre acteurs, penser la progressivité dans le développement des compétences innover en élaborant de nouvelles formes de travail social plus pédagogiques).

### L'EXPÉRIMENTATION DES MODALITÉS DE PARTICIPATION DES PERSONNES CONCERNÉES DANS LES FORMATIONS EN TRAVAIL SOCIAL

Après avoir défini le cadre d'action commun à l'ensemble des acteurs, nombre de points sont à discuter en amont de toute expérimentation. Ce sont par exemple les questions relatives à l'articulation des savoirs, l'accompagnement des équipes au changement, le respect de la dignité des personnes et les enjeux démocratiques associés, la posture de réciprocité et de bienveillance à l'égard des personnes ressources concernées.

La communauté de pratiques coordonnée par UNAFORIS a classifié différentes formes et modalités de participation qui ont fait l'objet d'expériences dans diverses instances<sup>5</sup>.

1 - ITES : Institut pour le Travail Éducatif et Social

2 - UNAFORIS : Union Nationale des Acteurs de Formation et de Recherche en Intervention Sociale.

## Trois grands domaines sont repérés :

■ La participation à des **travaux de recherches** ou études (ex : conduite de recherches inclusives, séminaire de recherche co-piloté par des étudiants et des personnes ressources concernées, recherches collaboratives, technique du groupe miroir),

■ **L'ingénierie pédagogique** (ex : co-construction de journées d'études, de modules de formations notamment à destination des formateurs, méthode d'apprentissage du gap mending).

■ **L'intervention directe** auprès des étudiants (parcours d'approfondissement optionnel et transversal en partenariat avec des collectifs du champ social, « classes ouvertes », encadrement ou co-encadrement de séquences de formation par des formateurs et des « experts du vécu », « cours de mobilisation », mobilisation des expériences personnelles des étudiants, participation à des actions de développement social local, pratique du théâtre législatif, module créatif et de médiation sociale.

Pour que ces expériences réussissent, il importe aussi d'identifier les conditions de réussite, les leviers et les points de vigilance pour tous les acteurs, ainsi que pour chaque catégorie d'acteurs (personnes ressources concernées, formateurs et institutions d'appartenance, étudiants). Dans cette synthèse, nous nous focalisons sur les composantes génériques à toutes et tous, et invitons le lecteur à consulter le guide en ligne pour appréhender les conditions plus spécifiques à chaque acteur.

## L'ÉVALUATION DES NOUVELLES PRATIQUES DE FORMATION EN PERSPECTIVE

Le guide se conclut par la proposition d'un processus d'évaluation des nouvelles pratiques de formation, élaboré conjointement avec l'ANSA<sup>6</sup> sur la base du modèle de Kirkpatrick<sup>7</sup>. Quatre niveaux d'évaluation sont ainsi suggérés : l'inscription dans le projet de l'établissement de formation, l'articulation avec le projet pédagogique, l'imprégnation à travers les changements comportementaux ainsi que l'efficacité de la formation en situation professionnelle. □

3 - Guide La participation des personnes ressources concernées aux formations à l'intervention sociale, UNAFORIS, septembre 2018, 56 p., téléchargeable à l'adresse suivante : [https://www.unaforis.eu/sites/default/files/public/fichiers/telechargements/2018\\_09\\_unaforis\\_guide\\_participation\\_version\\_papier\\_vdef.pdf](https://www.unaforis.eu/sites/default/files/public/fichiers/telechargements/2018_09_unaforis_guide_participation_version_papier_vdef.pdf)

4 - Ressource s'entend ici comme la possession de savoirs du vécu transmissibles.

5 - Pour exemple : HCTS, projet Interreg POCTEFA, réseaux européens POWE US et EASSW, collectif SOIF, ATD Quart Monde, FEHAP...

6 - ANSA : Agence Nouvelle des Solidarités Actives.

7 - Kirkpatrick D.L. (1959), *Evaluating Training Programs*, 2 ed., Berrett Koehler, San Francisco.

Conditions de réussite	Leviers	Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none"><li>- Construire la formation, de l'ingénierie jusqu'à l'évaluation, avec tous les acteurs</li><li>- Prévoir une méthodologie</li><li>- Dédier des moyens à la participation</li><li>- Prévoir la présence d'animateurs formés</li><li>- Définir clairement les objectifs de l'intervention</li><li>- Dire qui intervient avec quelle demande, quelle préparation...</li><li>- Croiser les points de vue et les prendre en compte</li><li>- Sécuriser la participation des personnes ressources : cadre bienveillant, respect vie de la privée, prise en compte de la temporalité</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Organiser des réunions préparatoires pour faire équipe, créer la confiance, avec un même niveau de parole pour tous</li><li>- Concevoir la participation des personnes accompagnées comme un temps de formation complémentaire, un point de vue différent et non en substitution à d'autres interventions ; co-intervention signifie de croiser/tricoter les interventions et non les juxtaposer</li><li>- Préciser à tous que les personnes ressources concernées sont là pour leur expertise, en tant que savoir d'expérience et non de témoignage</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Veiller à ce que tous les acteurs puissent s'exprimer et que la parole soit bien répartie</li><li>- Ne pas hiérarchiser les apports, les expertises</li><li>- Éviter la posture de l'expert, le seul témoignage de vie et la résolution de problèmes personnels, la reconnaissance personnelle au détriment des personnes les plus exclues, tout procès à l'égard des professionnels (mais analyser leurs difficultés), les listes de recommandations à l'adresse des professionnels, les questions trop personnelles à l'adresse des personnes concernées.</li></ul>