

La Sauvegarde



IL Y A QUELQU'UN

JOURNAL
DE LA SAUVEGARDE DE L'ENFANCE
DU FINISTÈRE

N° 8
Décembre 2018

éDiTo

Par Roger ABALAIN, Président

Une association engagée dans la Formation

La lecture de ce numéro de notre journal associatif, dédié à « la Formation » et plus particulièrement à notre établissement de Formation qu'est l'ITES, a réveillé chez moi des souvenirs (j'y suis intervenu en tant que vacataire et, dans ma vie militante, j'ai croisé Françoise Dechosal, citée par Corinne Testanière).

Mais la lecture de ce numéro de notre journal fait surtout écho à ce qu'est, depuis de nombreuses années l'engagement de l'association dans la Formation.

Cet engagement se prolonge et s'enracine encore à travers notre Projet Stratégique Associatif qui traduit, notamment, notre volonté collective de former les professionnel(le)s de l'intervention sociale afin qu'elles (ou ils) soient en capacité d'accueillir, d'accompagner et

de soutenir dans un cadre bienveillant et efficace les personnes et familles qui leur sont confiées.

Ce numéro du journal de La Sauvegarde, illustre bien le fait que les transformations sociétales, technologiques que nous observons et les évolutions nécessaires qui en découlent, doivent être accompagnées de dispositifs de formation eux-mêmes évolutifs parce qu'attentifs aux besoins sans cesse renouvelés des personnes concernées, des professionnel(le)s, de leurs employeurs et des territoires.

Dans un monde qui bouge, la Formation est une nécessité.

Pour mener à bien nos missions, nous devons la concevoir et la vivre comme une responsabilité collective et individuelle. □



SOMMAIRE

UN CENTRE DE FORMATION AU COEUR DE L'ATTENTE ET DE LA DEMANDE DES EMPLOYEURS

- 3 **La Sauvegarde de l'Enfance du Finistère et la Formation :
une longue histoire**
Par Corinne TESTANIERE
- 6 **Solida'Cité :
"une ingénierie sur mesure", une formation "cousue main"**
Par Nabil HAJJI
- 8 **Interview d'Erick SCHWARTZ, ex Directeur Général de Kan Ar Mor**
Par Emmanuel FAYEMI

LA MUTATION DE LA FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL

- 10 **La réforme de la Formation professionnelle,
menace ou opportunité ?**
Par Nabil HAJJI et Sylvie STEPHAN
- 12 **L'accès au grade Licence pour les 5 diplômes ASS/ES/ETS/CESF et EJE,
des changements en perspective ?**
Par Eric DAEM
- 14 **La réforme 2018 des formations préparatoires aux DEASS, DEES, DEETS à l'ITES,
des équipes au travail**
Par Catherine LE GALL et Philippe MENEUR
- 16 **« L'apprentissage fait sa révolution copernicienne »**
Par Norbert PENVERN
- 18 **A vos marques... !**
Par Emmanuelle SOUN

LA COULEUR PÉDAGOGIQUE DU CENTRE DE FORMATION

- 20 **Expérimentation pédagogique autour de l'outil numérique**
Par Astrid LEFEVRE et Sébastien LE LAY
- 22 **Les techniques éducatives à l'ITES, est-ce bien utile ?**
Par Laurent CAROFF
- 24 **Alternance et intervention des professionnels en formation,
quelle valeur ajoutée ?**
Par Catherine MAHIER
- 26 **Formation à l'ITES et mobilité internationale**
Par Gilles ALLIERES

REGARDS SUR LA FORMATION

- 28 **Une face « cachée ? » du métier de formateur**
Par Véronique PIATON-HALLE
- 30 **Partage d'un savoir légitimé par une pratique**
Par Pascal ABIVEN



PAR CORINNE TESTANIERE, DIRECTRICE DU CMPP JEAN CHARCOT

La Sauvegarde de l'Enfance du Finistère et la Formation : UNE LONGUE HISTOIRE

DE L'ÉCOLE DES RÉÉDUCATEURS POUR LES DYSLEXIQUES...

Les premiers liens de l'association avec la formation remontent à l'automne 1964. Il ne s'agit alors pas de former des éducateurs spécialisés comme il est commun de le penser mais de créer un cours de rééducation des dyslexiques. A Brest, ce projet est porté par M. Georges Malo, alors psychologue de l'équipe d'observation de l'association. Il s'agit de répondre aux difficultés de langage spécifiques présentées par les enfants dyslexiques. Si le principe de la mise en œuvre de ce cours est rapidement adopté, la recherche de financement prendra plusieurs mois.

>>>

>>> DE L'ÉCOLE DES RÉÉDUCATEURS POUR LES DYSLEXIQUES...

C'est avec M. Claude Chassagny, spécialiste de la rééducation des troubles du langage des enfants dyslexiques, que l'aventure commence le 27 octobre 1965. Les cours ont lieu dans les locaux de l'association à Brest, le mercredi soir, le samedi toute la journée et le dimanche matin. Ils alternent des enseignements théoriques (linguistique, médecine, psychologie, déontologie) et l'apprentissage de techniques de rééducation auprès de groupes d'enfants, pour une durée totale de 90 heures.

Parmi les « professeurs », on retrouve le Dr Dechosal, neuropsychiatre et M. Georges Malo, psychologue, qui seront respectivement nommés à la direction du CMPP Jean Charcot lors de son ouverture le 1^{er} octobre 1966.



<https://www.persee.fr/>

Compte tenu des directives ministérielles, ce programme est amené à évoluer. Trois années d'études seront bientôt nécessaires à l'obtention du certificat d'aptitude à la rééducation des dyslexiques. Les séances de rééducation dispensées par les personnes diplômées, seules habilitées à en donner, donneront lieu à remboursement par la sécurité sociale.

A compter de l'année 1970 se pose la question du devenir des diplômées. Le CMPP Jean Charcot ne peut plus engager seul toutes les rééducatrices formées. Avec l'appui de M. Chassagny, se crée alors sur Brest une association pour « entreprendre la rééducation des dyslexiques et mettre en œuvre les pratiques de la Pédagogie Relationnelle du Langage » (PRL).

L'année 1972 marque la fin de la formation. Les modifications apportées au code de la santé publique indiquent que la formation des rééducateurs de dyslexiques doit être intégrée dans celle

des orthophonistes qui est délivrée à la faculté de médecine. Celle de Brest n'en forme pas...

... JUSQU'EN SEPTEMBRE 2018

qui voit l'ouverture d'une école d'orthophonistes à Brest.

Les collaborations entre cette école et les services de la Sauvegarde de l'Enfance restent à construire mais il ne fait aucun doute que les professionnelles du CMPP et de l'ITEP ont des choses à transmettre de leurs connaissances, de leurs pratiques et expériences auprès d'enfants présentant des difficultés de langage.

... À L'INSTITUT POUR LE TRAVAIL ÉDUCATIF ET SOCIAL

Jusqu'en septembre 1971, la Bretagne compte une école d'éducateurs qui se trouve à Rennes. C'est la pénurie de personnel spécialisé qui, en 1968, conduit le Conseil d'Administration de la Sauvegarde de l'Enfance à étudier un projet de création d'une école d'éducateurs dans le Finistère.

L'originalité du projet réside dans le fait qu'il propose une formation en « cours d'emploi ». L'idée est d'offrir « au personnel en poste, une formation solide, valable quel que soit l'établissement ». Le CREA est saisi d'un 2^{ème} projet présenté par l'association des Genêts d'Or qui prévoit l'installation d'une école à Morlaix.

C'est la proximité de l'université qui se développe qui détermine l'installation de l'école à Brest en septembre 1969.

A cette époque, seules les villes de Lyon et Brest proposent une formation en cours d'emploi. Le Ministère fixe que les élèves de ces écoles auraient 23 ans et 3 années de pratique professionnelle. Les premières promotions sont accueillies en internat pour une formation en alternance d'une durée de 4 ans.

L'internat permet d'ouvrir la formation aux professionnels qui n'habitent pas à proximité. Mais c'est aussi un véritable choix pédagogique.

Au-delà des besoins auxquels il répond, celui de « spécialiser » des professionnels sans formation, le choix du « cours d'emploi » affiche d'emblée une conception de la formation qui à la fois nourrit et se nourrit du terrain.

Partir de l'expérience et des pratiques construites de manière empirique et les consolider, les développer en référence à quelques connaissances plus théoriques, voilà quelle est la philosophie portée par la pédagogie de l'alternance pour les professionnels en situation d'emploi.

Les complémentarités entre l'école et les lieux d'exercice professionnel sont valorisés par la création, dès le printemps 1971, d'un conseil pédagogique composé de 4 représentants des élèves, 4 membres du corps enseignant et 4 représentants de la profession. Il s'agit d'une instance de réflexion et de proposition sans pouvoir de décision. Il est également prévu la constitution d'un conseil de l'Ecole qui regrouperait le conseil pédagogique ainsi qu'une délégation de 5 membres du Conseil d'Administration chargés de la gestion. Ainsi, dès sa création, l'association et la direction de l'école travaillent à la mise en œuvre d'une pédagogie de l'alternance et à l'institution d'instances qui en garantissent l'effectivité.

Du fait de son coût et des problèmes d'organisation qu'elle occasionne pour les employeurs, la formation dans le cadre du « cours d'emploi » baisse progressivement. Le nombre de postes à pourvoir diminue également. La diversification des formations devient une nécessité.

1974 marque le début de la formation des éducateurs spécialisés par la voie directe.

C'est aussi l'année où la direction mettra en place une structure de formation permanente. Les décennies qui vont suivre vont apporter leur lot de réformes des différents diplômes et plus largement de la formation.

Les enjeux territoriaux, présents dès l'origine, vont s'affirmer, les jeux d'acteurs vont eux aussi se préciser et amener chacun à faire des choix, de développement en particulier.

LA FORMATION : UN MARQUEUR IDENTITAIRE DE LA SAUVEGARDE DE L'ENFANCE DU FINISTÈRE ?

Dans notre association, la formation n'est pas anecdotique. Depuis le début des années 1960, elle constitue un véritable projet porté par des convictions et partagé par les différents acteurs, administrateurs et salariés.

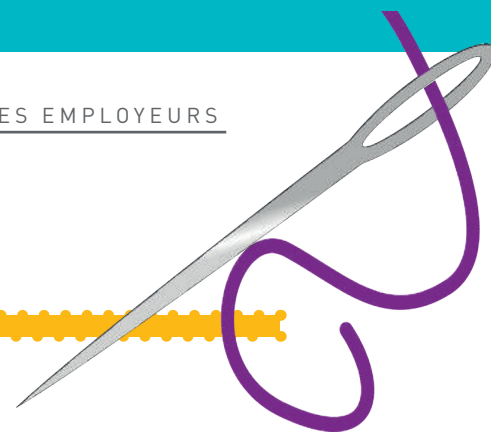
La formation y est pensée comme le lieu de l'alternance où se rencontrent, se (dé)construisent, se questionnent, se consolident, s'approfondissent les connaissances, les compétences et les pratiques professionnelles.

La formation devient dès lors un espace de créativité, de recherche et d'innovation pour mais aussi grâce aux « professionnels de terrain ». Sans leur expérience voire leur expertise, la formation pourrait perdre une partie de sa saveur.

L'histoire des liens entre notre association et la formation, en particulier celle des travailleurs sociaux portée par l'ITES, s'est lentement affirmée et le cap tenu, malgré les tempêtes.

A l'instar des autres domaines d'intervention de notre association, les évolutions réglementaires et les enjeux territoriaux viennent régulièrement rappeler combien la formation reste un domaine potentiellement fragile. Aux enjeux de développement personnel et professionnel que nous valorisons s'ajoutent ceux du marché et de la concurrence. D'une certaine façon, notre association et l'ITES sont mis en demeure d'ouvrir une nouvelle page de leur histoire, de notre histoire. Nous avons la certitude que malgré un contexte concurrentiel redoutable, cette nouvelle page sera écrite avec talent et ouvrira vers un avenir rempli de beaux projets. □





SOLIDA'CITE : « Une ingénierie sur mesure », une formation « cousue main »

NABIL HAJJI, ADJOINT DE DIRECTION À L'ITES

Le contexte de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) connaît des évolutions importantes depuis 2003.

Plus centré sur l'individu, le plan de formation des entreprises doit s'adapter et tenter de résoudre la difficile équation de faire coïncider les stratégies individuelles des salariés et la stratégie des associations gestionnaires.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 vient illustrer cet état de fait en substituant pour les employeurs une « obligation de faire » à une « obligation de financer ». De même, la toute récente loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, abonde encore davantage en faveur d'une individualisation du droit à la formation.

Depuis sa création, Solida'Cité, groupement de quatre organisations du Finistère et du Morbihan¹, a initié plusieurs projets dont celui de la FPTLV transversale de ses salariés² pour répondre à l'équation précédemment citée. Celle-ci est devenue un des piliers sur lesquels Solida'Cité s'est construit

et un enjeu du développement du « faire ensemble ». Dans ce contexte, la première action de formation qui a engendré le développement d'une ingénierie partenariale sur-mesure élaborée par l'ITES, date de 2014 pour une mise en œuvre en janvier 2015.

Elle s'intitulait « Se former avec les usagers pour agir autrement, croisement des savoirs » en partenariat avec ATD Quart Monde (Arnoux, Hajji, Lefevre, 2017)³.

En 2016, Solida'Cité conforte dans son projet politique l'axe de formation professionnelle et passe à l'étape de la mise en commun des plans d'actions de formation de ses salariés⁴ tout en s'appuyant sur nos compétences en matière d'ingénierie de formation, pédagogique, administrative et financière pour accompagner cet ambitieux projet.

Ce dispositif de mutualisation de la FPTLV, de par son originalité, nous permet de faire du « cousu main ».

Celui-ci consiste à croiser les différents plans de formation, repérer les formations identiques ou aux

thématiques proches, affiner les besoins et les attentes avec chaque référent de formation au sein du groupement Solida'Cité, puis élaborer une ingénierie en vue de proposer des formations inter-établissements, à géométrie variable. Notre mission dans le cadre de ce travail d'orfèvrerie est aussi de mutualiser les formations émanant des demandes individuelles, échafauder des projets de formations collectives et de remplir une fonction de conseil.

Ainsi, depuis 2017, nombreux sont les professionnels de ces différentes organisations qui ont participé et qui participent à des formations communes. Le bilan de cette approche transversale étant très satisfaisant, il permet, au-delà des apports formatifs, de la professionnalisation et du développement des compétences, un échange et un croisement des idées. De ce fait, il constitue une autre modalité pour lutter contre le syndrome d'épuisement professionnel.

C'est une ouverture sur d'autres pratiques, d'autres organisations et de ce fait, un levier à la mobilité des professionnels au sein de Solida'Cité. □

1. La Fondation Massé-Trévidy, Kan Ar Mor, la Sauvegarde 29 et la Sauvegarde 56.

2. Recherches-actions qualifiantes (RAQ), Personnes âgées vieillissantes, Action collective sur les territoires, etc.

3. Les perspectives nouvelles du croisement des savoirs et des pratiques entre professionnels et personnes en grande pauvreté.

Thierry ARNOUX, Nabil HAJJI, Hervé LEFEUVRE, in Les formations du secteur social aujourd'hui : transformations et diversifications, ouvrage collectif sous la direction d'Yvette Molina et Gilles Monceau. Rennes : EHESP, 2017.

4. Journal n°2 Solida'Cité, 1^{er} décembre 2016.



Les membres de Solida'Cité - Photothèque La Sauvegarde



En 2016, Solida'Cité conforte dans son projet politique l'axe de formation professionnelle et passe à l'étape de la mise en commun des plans d'actions de formation de ses salariés tout en s'appuyant sur nos compétences en matière d'ingénierie de formation, pédagogique, administrative et financière pour accompagner cet ambitieux projet.



Journée Solida'Cité "le parti pris du pas de côté" - Photothèque La Sauvegarde

40 ANS DE MÉTIER,
ET TOUT LE RECUIL REQUIS,
ERICK SCHWARTZ
NOUS LIVRE SES CONSTATS
SUR LES SOUHAITS ET
ATTENTES DE FORMATION
DES PROFESSIONNELS

.....



Erick SCHWARTZ
a quitté l'association KAN AR MOR en juillet 2018

Photo : <https://quimper.maville.com/actu>

Par **Emmanuel FAYEMI,**
Directeur Général de La Sauvegarde

Interview de l'Ex Directeur Général
de Kan Ar Mor

Erick SCHWARTZ

Les grandes thématiques retenues dans le Plan de formation
sont récurrentes depuis plusieurs années à savoir :

- Recherche d'une meilleure compréhension des manifestations symptomatiques du handicap psychique
- Décryptage des phénomènes de violence en institution
- Appropriation de la notion de « vieillissement » des personnes personnes en situation de handicap
- Réflexion sur les possibilités de relance et reconversion professionnelles
- Notion de second parcours de carrière
- Appropriation de la notion de « coordination » de secteur d'activités en institution (Foyers, SAVS, ESAT)
- Accompagnement aux analyses de pratiques professionnelles.

Au cours de tes années de direction à Kan Ar Mor, quels ont été les souhaits et attentes de formation des professionnels ?

Les souhaits de formation des professionnels sont établis en conformité avec les besoins de l'Association.

Les choix sont arrêtés par une commission paritaire Employeur/ Représentants des salariés.

Le centre de formation qu'est l'ITES a-t-il répondu à ces attentes et souhaits de formation lorsque ton association s'est adressée à lui ? A-t-il mis des modalités particulières pour y répondre ?

Sans aucun doute. La proximité du centre de formation (Quimper et Brest) avec nos établissements a facilité les relations institutionnelles.

Cette proximité s'est doublée d'une confiance confortée par la simplicité des relations entre les formateurs et les professionnels de l'association.

Cette simplicité a permis de construire des sessions de formation de qualité dans la mesure où les attentes ont été préalablement bien ciblées. Cette simplicité nous a permis également de nommer des désaccords toujours bien acceptés, trouvant toujours une solution, ce qui a renforcé notre coopération.

Sur le plan de la formation continue, la collaboration/coopération a duré combien d'années ?

Cela remonte à au moins 15 ans, dès que l'ITES s'est doté d'un service de formation continue. Cette coopération s'est renforcée depuis 2010. En qualité de DG, j'ai souhaité intensifier ce partenariat : l'ITES est un centre de formation d'une association qui gère des établissements et qui est employeur. C'est un gage de réalisme et de cohésion entre les éléments qui sont issus de la pratique et ceux qui relèvent de l'enseignement. Le fait d'appartenir à un même groupement d'associations (Solida'Cité) a donné du sens à notre coopération.

As-tu une idée du nombre d'actions conduites et réalisées par l'ITES pour le compte de ton association ?

On peut répertorier 4 types d'actions :

- Les formations qualifiantes AMP/AES via les contrats de professionnalisation (5 à 6 bénéficiaires par an)
- Les formations longues : CAFERUIS, Surveillants de nuit, tuteurs de stages (2 à 3 bénéficiaires par an)
- Les formations « analyses de pratiques » (4 à 5 sessions par an)
- Les formations collectives transversales ou intra-établissements (5 à 6 par an).

Au total, cela représente 16 à 20 actions par an depuis... 10 ans : 160 à 200 actions !

Avec le recul qui est le tien aujourd'hui, quel regard évaluatif portes-tu sur l'ensemble des actions conduites ?

Je suis très heureux d'avoir permis à des salariés, et ils sont nombreux, d'acquérir une qualification professionnelle et/ou un perfectionnement dans leur activité professionnelle.

La formation est un véritable investissement qui trouve sa plus-value dans la qualité des actions menées au service des personnes que l'on accompagne. L'ouverture est à double tiroir : une qualité accrue, pour les salariés, un mieux-être pour les usagers. Ne regardons pas les échecs et il y en a eu, continuons à investir dans l'humain : la formation, c'est avant tout une aventure humaine qui doit se partager.

En ta qualité d'employeur et utilisateur du levier de la formation pour accompagner les adaptations nécessaires aux besoins des personnes accompagnées, quels axes de progrès et d'amélioration proposerais-tu dans la réponse à l'attente de formation des professionnels des ESMS¹ ?

Ce n'est pas uniquement répondre aux attentes des professionnels, il faut également prendre en compte les besoins des institutions médico-sociales. Le tout est relié à l'évolution des besoins et aspirations des populations vulnérables ou déclarées comme telles.

La démarche de formation doit nous interroger et nous devons faire preuve de clarté, de pragmatisme et de détermination :

- **La clarté** : le monde universitaire prend le pas sur la formation professionnelle. Nous devons à la fois tenir compte de cette orientation européenne, intégrer la dimension théorique dans la formation et utiliser les concepts pour une meilleure application dans les pratiques professionnelles. Avant tout, nous formons des praticiens, il ne faut pas l'oublier. Nous devons revendiquer cette identité professionnelle et non universitaire.
- **Le pragmatisme** : c'est-à-dire résoudre l'équation entre l'investissement dans la formation et l'amélioration de la qualité dans les pratiques professionnelles. Nous avons à faire face à une concurrence croissante du secteur lucratif dans notre activité professionnelle. Notre démarche doit intégrer cette logique concurrentielle en nous préparant à l'affronter sans perdre nos repères de travail et les valeurs qui s'y rattachent. Employeurs et instituts de formation ont à travailler ensemble pour déterminer de façon durable un socle de formations adaptées à la réalité du terrain. L'ITES et l'association Kan Ar Mor ont des atouts non négligeables à faire valoir. Un des leviers sera de renforcer la complémentarité des acteurs dans un souci de cohérence et de performance dans un marché concurrentiel.
- **La détermination** : c'est-à-dire croire en nos propres valeurs et promouvoir de nouvelles idées. Pourquoi ne pas davantage développer la formation par apprentissage...

Un point de faiblesse qui sera déterminant pour l'avenir de notre secteur professionnel : la rémunération peu attractive des professionnels. Nous devons impérativement actionner ce levier. Nous devons afficher des ambitions, et afficher des ambitions, c'est asseoir une meilleure reconnaissance de la qualité et de l'utilité des actions réalisées et revendiquer un salaire plus digne pour les professionnels. □

1. ESMS : Etablissements et services Médico-Sociaux

LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, MENACE OU OPPORTUNITÉ ?

Par Nabil HAJJI,
Adjoint de Direction à l'ITES
et Sylvie STEPHAN,
Directrice de l'ITES



Photothèque La Sauvegarde

Sans viser l'exhaustivité, quelques points-clés de la réforme et la manière dont l'ITES se positionne :

1 - Le pourquoi de la réforme ?

Bien sûr, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel publiée au Journal Officiel le 5 septembre 2018 peut être considérée comme une énième réforme de la formation professionnelle. Pourtant, elle se veut une réponse nouvelle à un système de formation qui accroît les inégalités et qui est perçu, de longue date, comme particulièrement complexe¹. Cette loi vise à répondre à l'évolution annoncée des métiers, aux mutations technologiques et numériques ainsi qu'à la simplification de ses dispositifs réclamée par les bénéficiaires (employeurs, salariés, apprentis et demandeurs d'emploi) et les financeurs (Etat, Régions).

2 - Quels principes au cœur de la loi ?

L'emploi des termes « liberté », « choisir », « avenir professionnel » dans l'intitulé même de la loi n'est pas anodin, il marque la volonté de renforcer les droits individuels à la formation pour tous. Cette nouvelle liberté s'accompagne d'une plus grande responsabilité donnée aux acteurs qui sont invités à co-investir et à sortir d'une logique d'obligation pour contribuer plus largement au développement des compétences de tout citoyen.

3 - Concrètement, qu'est-ce qui change ?

Une nouvelle gouvernance

France Compétences finance les formations pour les demandeurs d'emploi et les entreprises de moins de 50 salariés. Dans un souci de qualité accrue, elle certifie les organismes de formation, évalue et régule le marché. Les OPCA se transforment en Opérateurs de Compétences (OPCO) et sont contraints de revoir leur périmètre d'action pour n'être plus que 8 à 10 d'ici fin mars 2019. Leur rôle évolue fortement puisqu'il leur revient de gérer la part volontaire de la contribution formation des employeurs et d'optimiser l'investissement formation par la recherche de co-financements.

Une seule contribution pour les entreprises, versée à l'URSSAF

La contribution unique pour les organisations de 11 salariés et plus, est de 1,68 % (formation et apprentissage), elle est de 1,23 % pour les plus petites. Les fonds collectés sont mutualisés pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Une obligation d'accompagnement des employeurs auprès de leurs salariés : Chaque salarié bénéficie de l'ensemble des entretiens professionnels (périodicité biannuelle) et sur une période de 6 ans, d'au moins une formation inscrite au plan de développement des compétences, en plus des formations obligatoires (santé, sécurité, habilitation...). En cas de non-respect de ces dispositions, l'employeur doit abonder le Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié.



Photothèque La Sauvegarde

Sylvie STEPHAN,
Directrice de l'ITES, Institut de formation au Travail Educatif et Social

D'un CPF en heures à un CPF monétisé

Le CPF se transforme en un budget individuel annuel (500 ou 800 € par an, selon la situation d'emploi et le niveau de qualification avec un plafonnement à 10 ans), géré par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC). Il n'y a plus d'intermédiaire et l'achat direct de formations (inscrites au RNCP² ou à l'inventaire, VAE³, bilan de compétences, permis...) se fait via une application en ligne. Le CPF de transition remplace par ailleurs le Congé Individuel de Formation (CIF).

Un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) gratuit pour tous

Tout citoyen peut également solliciter un accompagnement personnel pour réfléchir à l'évolution de son projet professionnel, évaluer ses compétences et repérer les formations adéquates.

4 - Quelles opportunités pour l'ITES ?

Cette réforme n'est pas sans poser de nombreuses questions aux acteurs du système de la formation >

- Pour les OPCO : Quels rapprochements entre ex-OPCA ? Quelle place nouvelle auprès des employeurs et des branches ? Quelle adaptation à la nouvelle logique de désintermédiation ? Quelle évolution des métiers ?...
- Pour les employeurs : quel renforcement de la GPEC ? Quelle dynamique de co-construction du plan de développement des compétences ? Quelle logique de co-financement avec les salariés ?
Quel accompagnement des managers dans ce rôle élargi de développeur de compétences ? Quelles nouvelles relations avec les OPCO ?...
- Pour les salariés : Quelle adaptation à ces nouveaux droits ? Quel engagement dans la co-construction de l'employabilité ? Quelle appropriation des nouveaux modes de formation dans et hors temps de travail ? Quel usage de l'application CPF en ligne ? Quels risques d'une approche consumériste de la formation ?...

A l'ITES, cette réforme est une véritable opportunité pour être plus imaginatifs et repenser le modèle de l'action de formation qui se définit, désormais « comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » (Article L. 6313-1) et qui peut être réalisé en tout ou en partie à distance. Dès lors, les apprentissages peuvent être formels avec des objectifs définis par l'employeur et s'appuient sur des formations en situation de travail, en présentiel, en FOAD⁴ via des MOOC⁵ des classes virtuelles... Ces apprentissages peuvent également être informels et se dérouler hors du temps de travail. Les objectifs sont alors définis par l'apprenant, les actions de formation relèvent par exemple de la supervision, du travail collaboratif, de la participation à des congrès, du tutorat, du digital learning...

Afin de répondre à cette nouvelle donne, notre offre de formation s'appuie sur une ingénierie plus complexe intégrant plusieurs modalités issues de la palette des possibles, des formations hybrides, une modularité des parcours de formation, une plus grande articulation entre la formation tout au long de la vie et les formations initiales, tout en étant toujours aussi soucieux de leur qualité.

A l'ITES, nous considérons cette loi comme une source de progrès dans la mesure où, désormais, tout citoyen a un droit fondamental à la formation professionnelle qu'il lui revient d'exercer librement et de manière responsable. Cette conception rejoint nos valeurs et nos missions d'accompagnement au développement des compétences et d'évolution professionnelle. Elle s'accorde également avec les orientations stratégiques de notre association, La Sauvegarde qui considère que tout citoyen « est partie prenante de ce qui se passe pour lui et autour de lui. Cela lui redonne une place d'acteur qui peut et doit utiliser son pouvoir d'agir dans les situations, même s'il doit, parfois pour un temps, requérir l'aide d'un autre »⁶. □

1. Rapport de la Cour des Comptes consacré à la formation professionnelle tout au long de la vie (formation initiale et continue), 1er octobre 2008.

2. RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles.

3. VAE : Validation des Acquis de l'Expérience.

4. FOAD : Formation Ouverte et A Distance.

5. MOOC : Massive Open Online Courses.

6. Extrait du Projet Associatif 2018-2025 de la Sauvegarde, p. 9

L'ACCÈS AU GRADE LICENCE POUR LES 5 DIPLÔMES ASS/ES/ETS/CESF ET EJE, *DES CHANGEMENTS en*

Depuis mars 2017, les formations d'Assistant de Service Social (ASS), Educateur Spécialisé (ES), Educateur de Jeunes Enfants (EJE), Educateur Technique Spécialisé (ETS) et Conseiller en Economie Sociale et Familiale (CESF) ont accédé au niveau II. En fin de cursus, les diplômés obtiennent un grade de licence, ce qui devrait favoriser l'attractivité professionnelle par une montée en qualification et un accès à l'université pour d'éventuelles poursuites d'études. Cette reconnaissance correspond également à une mise en conformité de nos formations vis-à-vis des accords européens de Bologne (modularité des formations supérieures par semestre en crédit/temps¹).

Cette démarche n'est pas uniquement administrative, elle induit quelques changements :

- les nouvelles conditions d'accès à la formation Parcoursup,
- les rapports avec l'université : signature d'un accord cadre et d'une convention,
- les programmes de formation : la réingénierie.

L'accès au grade de licence place désormais ces formations sous le giron du ministère de l'enseignement supérieur. De fait, les inscriptions pour entrer en formation s'effectueront, comme pour l'ensemble des établissements de formation de l'enseignement supérieur, par le biais du dispositif national « Parcoursup ». Ce dispositif permettra à l'ITES de gagner en lisibilité et de se faire connaître auprès d'un public élargi. Toutefois, partant du principe que les candidats autorisés à s'inscrire sont titulaires du baccalauréat, donc en capacité de maîtriser l'écrit, il n'y aura plus de sélection écrite. Seul un entretien visant à apprécier les motivations et aptitudes du candidat donnera lieu à une sélection. Ces nouvelles modalités vont modifier la typologie des publics en formation, sans vraiment encore

pouvoir en mesurer les effets actuellement. On peut néanmoins penser qu'il y aura nécessité d'adapter notre offre pédagogique de formation pour amener le plus grand nombre d'entre eux au diplôme d'état.

Seul un établissement public à caractère scientifique, culturel ou professionnel tel que l'université peut délivrer le grade de licence, sa délivrance étant subordonnée au respect du cahier des charges inhérent à ce grade² et à une procédure d'accréditation des établissements d'enseignement supérieur³. La loi prévoit notamment l'obligation de conventionnement avec l'université, une convention cadre est signée entre la Sauvegarde et l'Université de Bretagne Occidentale (UBO). Elle pose notamment les principes de la collaboration de l'université au sein des instances de pilotage de l'ITES. Elle prévoit également la participation directe et/ou indirecte de l'UBO à des fonctions pédagogiques (interventions en cours, dans les jurys, présidence des commissions pédagogiques...).

Au-delà d'une simple logique de conformité avec les textes réglementaires, l'intérêt de cette collaboration avec l'UBO est de favoriser les échanges, de développer de nouveaux partenariats, de mutualiser nos ressources et savoirs faire, au bénéfice des étudiants. Elle ancre aussi notre centre de formation dans un environnement et une dynamique partenariale propice à la recherche en travail social.

Néanmoins, si la participation de l'UBO dans les formations en travail social incarne la caution scientifique et a pour rôle de garantir la transmission des fondements scientifiques (en Sciences humaines et sociales) selon les attendus du grade licence, l'alternance reste le cadre pédagogique de référence laissant ainsi une large part à une approche praxéologique dans laquelle ces formations sont historiquement ancrées.

PERSPECTIVE ?

Une approche qui permet de questionner l'agir, de le comprendre, de lui donner sens et d'accéder à un savoir situé, au regard de situations singulières. Ces apprentissages scientifiques ne feront sens auprès des apprenants que s'ils sont articulés avec les réalités et la clinique de l'intervention éducative ou sociale, de sorte qu'ils leur apportent un véritable étayage pour penser l'activité professionnelle.

Par ailleurs, ces diplômes ont fait l'objet d'une réingénierie des formations. Même si certaines modalités d'évaluation ont évolué, la contribution des sites qualifiants reste inchangée dans le processus de professionnalisation. Toutefois, le législateur, en relais des employeurs a souhaité favoriser l'innovation en favorisant notamment des expérimentations (des stages collectifs, des projets particuliers, des missions particulières à la demande d'employeurs de type diagnostic par exemple...) et permettant de valoriser des activités connexes.

Aussi, le législateur a identifié et nommé les compétences et thématiques relevant d'un tronc commun entre les formations de même niveau et/ou de niveaux différents. Ce socle commun veut décloisonner les filières de formation et favoriser l'interconnaissance des différents professionnels susceptibles de travailler ensemble sur le terrain, auprès des personnes concernées. Il s'agit également de développer une culture commune, avec un même langage, favorisant le travail en équipe, la coopération.

Les textes sont récents et les changements ne sont pas encore tous opérationnels. La demande provisoire d'autorisation d'ouverture pour les formations Educateur Spécialisé, Educateur Technique Spécialisé et Assistant de Service Social au grade licence a été déposée auprès de la Direction Générale de l'Enseignement supérieur et de l'Insertion Professionnelle (DGESIP) en mai 2018.

La 1^{ère} promotion des étudiants au grade Licence a effectué sa rentrée en septembre et la nouvelle réingénierie se mettra en place au fil de l'année. Les rythmes et les choix pédagogiques proposés par les équipes de l'ITES ont été validés par la DRJSCS. Les nouvelles modalités de sélection seront opérationnelles pour les inscriptions via Parcoursup en janvier 2019.

Si ces changements posent un certain nombre de questions et de contraintes, il n'en demeure pas moins que pour l'ITES, l'enjeu consiste à conserver ses atouts : sa dynamique partenariale, son maillage territorial, la qualité de ses enseignements..., et à faire en sorte que cette réforme ne vienne pas mettre à mal le travail effectué auprès des étudiants et des sites qualifiants entrepris depuis de nombreuses années.

L'enjeu consiste également à se saisir de ce grade Licence pour apporter une réelle plus-value en vue de moderniser et d'adapter l'appareil de formation aux exigences professionnelles de demain. Cette plus-value pourra s'opérer grâce à l'implication de chacun d'entre nous ; nous nous inscrivons dans une véritable dynamique de projet, source d'innovation, d'imagination de nouvelles modalités pédagogiques au service des personnes concernées. □

Par Eric DAEM,
Adjoint de direction à l'ITES

1. European Credits Tranfert System. Les 180 crédits attribués à nos étudiants en fin de formation correspondent au grade licence.
2. Arrêté du 22 janvier 2014 relatif au cahier des charges des grades universitaires de Licence et de Master.
3. Arrêté du 22 janvier 2014 fixant les modalités d'accréditation d'établissements d'enseignement supérieur.

L A RÉFORME 2018 DES FORMATIONS PRÉPARATOIRES AUX DEASS, DEES, DEETS À L'ITES, DES ÉQUIPES AU TRAVAIL



Photothèque La Sauvegarde

Par Catherine LE GALL, formatrice à l'ITES
et Philippe MÉNEUR, formateur à l'ITES

Les Etats Généraux du Travail Social engagés en 2013 ont conduit en 2015 au plan d'action en faveur du travail social et du développement social¹.

Il ressort de ce plan 4 axes :

1. Faire participer les personnes et mieux les accompagner
2. Promouvoir le développement social
3. Reconnaître le travail social et moderniser l'appareil de formation
4. Rénover la gouvernance des politiques sociales.

En ce qui concerne la modernisation de l'appareil de formation :

les diplômes ASS, DEES, DEETS, DECESF, DEEJE sont élevés au niveau 2², (BAC+3) et accolés au grade Licence.

>>> De nouvelles logiques institutionnelles

L'accréditation des centres de formation par les universités

L'adossement au grade Licence nécessite obligatoirement la participation de l'université à nos formations, et en conséquence des conventionnements entre les centres de formation historiques en travail social et les universités.

Ce travail conduira à un rapprochement des pratiques entre les formateurs en travail social et les universitaires.

Pour l'ITES, le partenariat avec l'UBO est en cours de construction.

L'agrément de l'ITES par le Conseil Régional de Bretagne

Le Conseil Régional valide désormais nos propositions pédagogiques.

Il définit le nombre d'étudiants à former et finance les centres de formation.

Au-delà de 2019, nos formations en travail social passent sous forme d'appel à projets, ce qui aura pour conséquence de mettre l'ITES en concurrence directe avec les autres centres de formation en travail social.

Par ailleurs, les textes actuels modifient les modalités d'entrée en formation, obligeant les candidats à passer par le logiciel «Parcoursup».

La sélection s'effectuera dès 2019 sur la base d'un dossier de candidature (dont le contenu reste à définir) et d'un entretien de motivation.

Le travail de réingénierie par les équipes pédagogiques de l'ITES

Si la réforme amène de nouvelles contraintes, voire des inquiétudes, elle est aussi l'occasion pour nous de penser un certain nombre d'évolutions pédagogiques. Ainsi, des contenus pédagogiques déjà existants (langue vivante étrangère et numérique) sont rendus obligatoires et sont approfondis. Par ailleurs, une logique de socle commun de connaissances et de compétences voit le jour.

POUR RÉPONDRE À CETTE LOGIQUE DE SOCLE COMMUN NOUS AVONS RETENU CERTAINS PRINCIPES :

- Faire coïncider les périodes de regroupement sur la première et deuxième année pour ouvrir des espaces d'apprentissages et de rencontres entre les différents métiers et cela, malgré des durées de formation pratique différentes
- Définir et sélectionner des thématiques sociales et éducatives transversales à ces formations
- Proposer pour chaque thématique des modalités de formation communes et spécifiques.

Pour exemple, les groupes de pratiques professionnelles seront mixtes de la première année à la fin de la deuxième année, puis spécifiques à chaque métier en troisième année. Nous pratiquerons de même pour les ateliers «mémoire de pratique professionnelle». Enfin les séminaires thématiques (protection de l'enfance, famille, handicap, interculturalité,...) rassembleront les étudiants sur des temps communs et laisseront place à des apports complémentaires spécifiques à chaque métier.

>>> Favoriser une posture d'appropriation de la part des apprenants

Depuis plusieurs années, nous constatons chez nos étudiants une difficulté majeure à faire le lien entre les apports théoriques et la pratique observée et expérimentée sur les terrains. Si leur motivation est réelle, elle n'a pas été mise à l'épreuve du terrain sous un angle professionnel. Nous avons voulu prendre en compte les nouveaux profils d'étudiants et les accompagner au mieux dans la préparation à la présentation aux diplômes d'État et à l'exercice de leur métier respectif.

Place de l'expérience dans la formation

Notre analyse nous conduit aujourd'hui à inverser la chronologie des apports, pour cela nous anticipons le départ en stage en première année, cinq semaines après la rentrée. Les apports théoriques viennent ensuite nourrir la réflexion à partir de l'expérience. Il s'agit de s'interroger et de construire le savoir à partir de l'expérience, en redonnant toute leur place aux mises en situations professionnelles. « Ce qui est important n'est pas tant la connaissance théorique, mais la façon dont elle est mise en relation avec la pratique et, le sens qui lui est donné par les professionnels de site qualifiant. Il s'agit de penser le savoir en termes de posture professionnelle, et d'être en capacité de mettre en mots son expérience au travers d'une démarche réflexive »³.

Place des professionnels dans le processus de formation

Tout autant que le formateur de l'ITES, le référent professionnel favorise l'acquisition « de compétences construites grâce à la confrontation accompagnée aux réalités de terrain.

Les situations pratiques participent au même titre que la formation théorique à l'apprentissage de l'exercice du métier ⁴».



En effet, les professionnels de terrain ont toute légitimité à intervenir dans la formation sur trois dimensions. Dans la formation à l'ITES, ils viennent témoigner de leur expertise, accompagner des étudiants dans l'analyse et la formalisation de leurs pratiques. Dans les mises en situations professionnelles sur les services, ils accompagnent les apprentissages et les expérimentations, et favorisent la réflexion sur les pratiques. A compter de 2019, les textes prévoient que les centres de formations organisent sept épreuves sur huit dans leurs murs. Ainsi les professionnels viennent évaluer, lors des épreuves de certification à la main du centre de formation, les compétences acquises en lien avec les référentiels et les besoins des personnes ou groupes accompagnés.

Le terrain n'existe plus comme le lieu où s'appliquerait une théorie emmagasinée au centre de formation ; il devient l'espace où émerge le sens donné à la pratique, fondateur d'une posture professionnelle réflexive.□

1. <http://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/travail-social/article/plan-d-action-interministeriel-en-faveur-du-travail-social-et-du-developpement>

2. C.f. RNCP Répertoire National des Certifications Professionnelles.

3. Extrait du document rédigé par nos collègues de l'ITES dans le cadre de l'accréditation

4. Extrait issu de l'annexe III aux arrêtés du 22/08/2018 relatif au socle commun de compétences et de connaissances des formations du travail social de niveau II

Par Norbert PENVERN, **Directeur de l'IFAC**

« L'APPRENTISSAGE FAIT SA REVOLUTION COPERNICIENNE »

« La France compte plus de 1,3 millions de jeunes qui ne sont ni à l'école, ni à l'université, ni en apprentissage, ni en emploi », c'est par ces mots que débute le discours du Premier Ministre pour présenter la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » votée en septembre 2018.

Le Gouvernement, dans une dynamique déterminée pour lutter contre le taux de chômage élevé des jeunes, a entre autres initié un processus de « concertation » en vue de réformer l'apprentissage, car les pays qui présentent un nombre d'apprentis élevé ont un taux d'emploi des jeunes élevé. En France, seulement 7 % des jeunes français sont en apprentissage contre 15 % dans les pays européens où le taux de chômage est bas. En France, 7 apprentis sur 10 trouvent un emploi dans les 7 mois qui suivent leur formation, 30 à 40 % créent leur propre entreprise.

Par la réforme votée, et qui sera applicable au 1^{er} janvier 2020, le gouvernement a souhaité un système « plus simple, plus transparent et plus incitatif ».

Pour les jeunes

L'apprentissage sera désormais ouvert jusqu'à 30 ans au lieu de 26 ans actuellement.

- Tous les jeunes de 16 à 20 ans en apprentissage verront leur rémunération augmenter de 30 euros nets par mois. Les apprentis de 26 ans et plus seront payés au minimum au niveau du SMIC.
- Tous les apprentis dont le contrat de travail est interrompu en cours d'année ne perdront plus leur année.
- Tous les jeunes qui souhaitent s'orienter vers l'apprentissage, mais ne disposent pas des connaissances et des compétences requises, auront accès à des prépa-apprentissage.
- Tous les jeunes et leurs familles bénéficieront d'une information transparente sur la qualité des formations en apprentissage qu'ils peuvent choisir.

- Plusieurs journées annuelles d'information sur les métiers et les filières seront organisées en classe de 4^{ème}, 3^{ème}, 2^{nde} et 1^{ère}.
- Tout apprenti d'au moins 18 ans bénéficiera sans conditions d'une aide de 500 euros pour passer le permis de conduire.
- 15.000 jeunes en apprentissage par an pourront bénéficier du programme Erasmus de l'apprentissage pour effectuer plusieurs mois de formation dans un autre pays d'Europe.

Pour les entreprises

- La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage sera réformée
- La durée du contrat d'apprentissage pourra rapidement et facilement être modulée pour tenir compte du niveau de qualification déjà atteint par le jeune.
- La réglementation des conditions de travail sera revue afin de faciliter l'intégration des jeunes apprentis dans l'entreprise, comme par exemple un temps de travail maximum porté à 40 heures par semaine pour les apprentis mineurs travaillant sur les chantiers, avec paiement des heures supplémentaires au-delà de 35 heures.
- Les aides aux employeurs seront unifiées en 2019, en une seule aide (annoncée de 6000 € la 1^{ère} année, puis 3000 € la 2^{ème}) réservée aux employeurs de moins de 250 salariés pour l'embauche d'apprentis préparant un diplôme de niveau IV maximum. Un dispositif d'apprentis francs sera étudié pour définir une aide de l'État aux CFA qui accueillent une personne résidant dans un quartier prioritaire (QPV) et aux entreprises qui les embauchent en apprentissage.



https://fr.wikipedia.org/wiki/Nicolas_Copernic - Montage C. Le Lay

- L'embauche d'apprentis pourra se faire tout au long de l'année, et sera beaucoup moins contrainte par le rythme scolaire
- Le passage obligatoire et préalable devant les Prud'hommes pour rompre le contrat d'apprentissage après 45 jours sera supprimé.

Pour le financement

Une nouvelle contribution va remplacer la taxe d'apprentissage et la cotisation formation au titre de la professionnalisation.

Contrairement à la taxe d'apprentissage, cette cotisation sera entièrement consacrée au financement de l'alternance.

Son produit devrait avoisiner les 4 milliards d'euros, selon le ministère du Travail.

Pour les centres de formation

- Les CFA pourront développer rapidement et sans limite administrative les formations correspondant aux besoins en compétences des entreprises. La qualité des formations sera renforcée par un système de certification.
- La certification des maîtres d'apprentissage, par voie de formation ou de reconnaissance des acquis de l'expérience, sera encouragée.
- Les CFA seront financés « au contrat », c'est-à-dire selon le nombre d'apprentis qu'ils accueillent.

Ce financement dépendra aussi du coût du diplôme préparé, déterminé par les branches.

L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

Dans le secteur sanitaire et social, l'apprentissage s'est mis en place récemment, il y a moins de 20 ans. L'apprentissage pour les formations de moniteur-éducateur, d'éducateur spécialisé, et d'infirmier a été d'abord expérimenté dans le cadre de l'ARFASS. La réforme de l'apprentissage va impacter le secteur sanitaire et social, et pourra se révéler comme une opportunité ! Tout organisme de formation, qui respectera le cahier des charges qualité, va pouvoir développer son offre de formation en apprentissage, pour coller aux besoins des employeurs du secteur.

L'apprentissage à l'ITES

L'ITES a pris le pas de l'alternance depuis quelques années ; aujourd'hui, ce sont près de 12 % des apprenants qui bénéficient d'un contrat de professionnalisation.

Depuis cette rentrée, la formation d'Accompagnant Educatif et Social (A.E.S.) est accessible dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Avec la volonté du gouvernement de lutter contre le chômage des jeunes, de satisfaire les besoins des structures en manque de personnel, de faciliter l'apprentissage, l'ITES est volontaire pour développer avec ses partenaires de nouvelles formations en apprentissage.

"Se former en travaillant et obtenir un diplôme",

est le but de l'apprentissage ; c'est aussi le cadre naturel des formations du secteur sanitaire et social ; il y a donc un terrain favorable pour que l'ITES transforme la réforme de l'apprentissage en véritable opportunité !□

Par Emmanuelle SOUN, formatrice à l'ITES

À VOS MARQUES



Depuis deux ans, l'ITES accueille dans ses locaux de Guipavas, un nouveau public : **les prépas intégrées**¹. Il s'agit de jeunes gens ou plutôt de toutes jeunes femmes (à 90 %) fraîchement sorties du lycée et qui viennent entamer la construction de leur projet professionnel.

« La condition de l'être humain, c'est la perpétuelle recherche de sens de notre vie qu'un autre, par sa rencontre, nous donne »².

C'est dans cette perspective de multiplier et varier les rencontres que le projet pédagogique est organisé : travaux de groupes (non homogènes), deux stages d'un mois, des actions de bénévolat, un projet collectif auprès d'une association, des professionnels qui viennent parler de la réalité de leur exercice quotidien dans le vaste domaine du travail social, des parrains dans les promos de deuxième années...

Cette « alternance intégrative »³ ne se réduit pas à un changement de lieu et vise à dépasser le clivage simpliste entre théorie (ITES) et pratique (stages) ; en développant la vie collective, la pédagogie active et inversée, les conflits sociocognitifs, l'ITES ouvre un champ d'expérimentation des capacités de l'étudiant en plus des transmissions de savoirs théoriques, et de la même manière, les lieux de stage ou de bénévolat offrent des transmissions de connaissances, des temps de réflexion qui s'appuient évidemment sur des théories.

Connais toi toi-même⁴

Selon Philippe Meirieu, l'apprentissage s'effectue quand on prend de l'information dans son environnement en fonction d'un projet personnel. Cette mise en mouvement, cette construction de projet se réalise d'autant mieux que l'on se connaît soi-même et que l'on parvient à se décentrer, à coopérer.

C'est par la coopération que le sujet parvient à l'autonomie⁵

Les temps de formation consacrés à la posture, au regard, à la voix permettent de se mettre en scène, de « jouer », de s'autoriser d'autres formes d'expression, et de développer cette capacité fondamentale du travail social à éprouver l'empathie. Les jeux de rôle ou débats servent également à travailler sur les représentations des stagiaires à propos des différents groupes sociaux, mais aussi sur les caractéristiques de chaque profession éducative ou sociale.

Les mots pour le dire

La vie de groupe, les sélections, le travail social exigent de savoir s'exprimer, d'étendre son lexique, de maîtriser, entre autres, tous ces acronymes que nous affectionnons tellement. L'acquisition de ces mots pour dire ce que l'on a compris, ressenti, ce qui fait mal, ce qui est dur à voir et à entendre ressemble parfois à un exercice maïeutique et prend du temps et une certaine audace qui ne caractérise pas cette population. Elle reproduit en effet parfois, ce qui est bien normal, les codes sociaux intégrés et opérationnels au lycée, à tel point que l'on observe aussi ce « vécu corporel de l'absence »⁶, chez quelques-uns qui paraissent sans désir, détachés.

Les bébétudiants

C'est cette transition d'une hétéronomie vers une pensée propre, de l'attentisme à la proposition que nous accompagnons au fil des semaines vers ces sélections pour lesquelles ils doivent paraître ou être suffisamment mûrs pour accompagner eux-mêmes...



1. La préparation intégrée aux sélections dure de septembre à avril. Il existe toujours une préparation intensive aux sélections, sur 4 semaines et sans stage, qui accueille un public généralement plus âgé et expérimenté.
2. Françoise DOLTO, *Solitude*, 1986.
3. Groupement National des Instituts du travail social
4. Socrate
5. Béatrice Clavel, Antoine Castano, Amandine Lépine, *Accompagner les adolescents vers l'autonomie*, Chronique Sociale, 2016.
6. Claude Pujade-Renaud, *Le corps de l'élève dans la classe*, 1983.

Photothèque La Sauvegarde

Expérimentation pédagogique autour de l'outil numérique

Par **Astrid Lefèvre**, formatrice,
coordinatrice du Domaine de Formation « La relation éducative spécialisée »
du diplôme d'état Educateur Spécialisé / Educateur Technique Spécialisé
et **Sébastien Le Lay**, formateur,
coordinateur du Domaine de Formation « Accompagnement social et éducatif spécialisé »
du diplôme d'état Moniteur Educateur

A l'ITES, l'utilisation de l'outil numérique Spiral élargit largement le concept de classe ou d'amphithéâtre, bousculant au passage notre place de formateur... Récit d'expérience.

Il y a plusieurs années maintenant que sont dispensés de manière commune aux différentes filières, des cours dits "transversaux" concernant les savoirs théoriques de base (psychologie, sociologie, droit,...) sous la forme traditionnelle du cours magistral.

A l'ère des technologies de l'information et de la communication, il nous semblait nécessaire de commencer (sans s'affranchir totalement des méthodes pédagogiques « classiques ») à innover avec des méthodes pédagogiques plus en phase avec les évolutions de la société et des apprenants, dans leur grande majorité « natifs du numérique ».

Dans l'idée de décroïsonner encore davantage les promotions et d'amener dès la première année de formation l'idée d'un "travailler ensemble", nous avons mis en oeuvre cette année un enseignement se situant entre pédagogie « inversée » et pédagogie active, en utilisant le support numérique d'apprentissage Spiral.

Ces « nouvelles pédagogies » visent à rendre l'apprenant-e plus acteur-trice que consommateur-trice dans la construction de son savoir, ainsi qu'à favoriser une intégration plus durable des connaissances.

L'expérimentation s'est déroulée au premier semestre 2017-2018 et a concerné le socle de connaissances commun en psychologie des étudiant-e-s moniteurs-trices-éducateurs-trices, éducateurs-trices spécialisé-e-s et assistant-e-s de service social sur le thème du développement de l'enfant.

En plus de travaux dirigés en présentiel, l'utilisation de la plateforme numérique Spiral a permis aux étudiant-e-s de s'affranchir des contraintes de temps et d'espace en menant ce travail de manière asynchrone et hors les murs de l'ITES.

Les modalités pédagogiques ont été balisées et scénarisées comme suit :

Les étudiant-e-s ont eu pour consigne de former 12 groupes mixtes (ES, ASS, ME) de 10 et de choisir l'un des

thèmes de recherche sur lequel ils-elles souhaitent travailler.

Des espaces de travail numérique (forum, wiki) ont été créés à l'intention de chacun des groupes.

Chaque groupe a été accompagné dans une démarche de découverte et d'investigation d'un panel de ressources mises à sa disposition, puis invité à produire collectivement un support de cours (diaporama, document texte, vidéo...).

Les productions, consultables en cours de réalisation, ont pu être questionnées, commentées, par les pairs et les formateurs-trices, sur le principe de la rétro-action, afin de les faire évoluer sur le fond et sur la forme.

En prenant en compte ces feedbacks, chaque groupe a pu finaliser sa production puis la rendre accessible à tous sur la plateforme Spiral après validation des contenus.

Nous avons ensuite demandé aux étudiant-e-s de présenter leurs travaux respectifs à l'oral, en 5 minutes, sous la

Bienvenue sur la plateforme pédagogique Spiral

CONNEXION

Identifiant: Mot de passe:

Cette connexion n'est pas sécurisée. Les identifiants saisis ici pourraient être compromis. En savoir plus

RECHERCHE

Un module ou enseignant:

TUTORIEL

COMMENT SE CONNECTER A SPIRAL

Retrouvez ici nos conseils pour vos premiers pas sur la plateforme

Bienvenue sur la Plateforme pédagogique de l'ITES

forme d'une conférence de type TED, avec pour objectif de susciter l'intérêt de leurs collègues de promotion sur les différentes thématiques.

Enfin, les étudiant-e-s ont pu vérifier leur niveau d'appropriation de ces connaissances par le biais d'une évaluation formative sous forme de QCM.

Placé-e-s dans une démarche active, invité-e-s à s'autonomiser dans leur rapport au savoir, à travailler en collaboration et à mutualiser leurs connaissances, les étudiant-e-s, dans leur majorité, ont pu tirer un constat positif de cette expérience. Les retours qu'ils-elles ont pu nous faire à travers un questionnaire d'évaluation de la méthode mettent l'accent sur le plaisir à réaliser un travail collaboratif. Nous notons aussi dans ces retours, la déstabilisation de certain-e-s, plus habitué-e-s à nous percevoir dans un rôle de « détenteurs-trices/transmetteur-trices du savoir ». Ce constat nous amènera à être plus vigilants sur la question d'un accompagnement plus soutenu, fusse-t-il à distance. C'est ainsi que le formateur se retrouve à adopter (pour partie) de nouvelles postures, dans une transmission des savoirs davantage centrée sur l'apprenant, dans un rôle pédagogique plus horizontal que vertical.

Le face-à-face devient côte-à-côte, le-la formateur-trice dispensant ses savoirs devient expert-e accompagnant-e ; l'apprenant-e est amené-e à modifier son rapport aux savoirs, il-elle en devient davantage responsable.

Le travail réalisé par les équipes pédagogiques autour de la réingénierie des diplômes¹ amène l'opportunité d'une ouverture plus grande encore à l'innovation pédagogique et d'un questionnement permanent autour des modalités pédagogiques les plus efficaces pour construire, en complémentarité avec les terrains professionnels, l'identité des travailleurs-euses sociaux-ales de demain.

1 - Il s'agit de la réingénierie des diplômes en travail social de niveau 3, désormais reconnus au niveau 2.

.....
“A l'ITES, l'utilisation de l'outil numérique Spiral élargit largement le concept de classe ou d'amphithéâtre, bousculant au passage notre place de formateur...”



Photothèque La Sauvegarde



Photothèque La Sauvegarde

LES TECHNIQUES EDUCATIVES A L'ITES, EST-CE BIEN UTILE ?

La rédaction de cet article répond à une commande qui m'a été adressée par le comité de rédaction du journal de l'Association.

J'y accède volontiers puisque le sujet, pour répondre à ce titre interrogatif, entre en totale résonance avec ma conviction que les techniques éducatives ont bien toute leur place au sein de la formation des travailleurs sociaux.

Pour développer mon propos, je vais faire un détour par mon parcours pour vous expliquer en quoi je peux être légitime pour traiter ce sujet. L'article va prendre ici une tournure quelque peu égocentrée. A celles et ceux qui en prendraient ombrage, je les invite à directement se rendre à l'article suivant, je ne leur en tiendrai pas rigueur. Pour les autres je vous propose de me suivre.

J'ai une double formation, en premier lieu, celle d'éducateur spécialisé mais également une formation théâtrale, acquise durant deux années à l'école internationale de théâtre Jacques LECOQ, située à PARIS. Pour ce qui est de la première, j'étais à l'Ecole de BUC (Yvelines) qui ne s'appelait pas encore BUC RESSOURCES. Nous avions, à cette époque, c'est-à-dire au début des années 80, 8 semaines de techniques éducatives durant notre cursus de formation. Aujourd'hui, l'ITES propose, aux étudiants éducateurs spécialisés, 3 semaines (âprement défendues par Laëtitia DEGOUYS, formatrice).

En ce qui concerne ma formation théâtrale, voici quelques précisions : « L'objectif de cette école est la réalisation d'un théâtre de création, porteur de langages où le jeu physique du comédien est présent », cette phrase de présentation résume la pédagogie de cette école qui met en avant le comédien créateur, engagé dans le mouvement, porteur d'un langage verbal et/ou non verbal.



De 1992 à 2017, j'ai animé un à trois stages de théâtre par année scolaire, d'une semaine à chaque fois, auprès des étudiants de l'ITES (éducateurs spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, moniteurs éducateurs et assistants de service social). Lorsque je leur présente le contenu des stages, je leur indique qu'ils vont vivre une aventure sur un terrain sans doute nouveau pour eux où la question, à se poser, n'est pas de savoir si je vais ou non faire l'exercice proposé, puisqu'ils sont tous obligatoires, mais plutôt comment je vais m'y prendre. Les exercices comportent des consignes précises qui assurent une sécurité à celui qui s'y lance. Puis, la confiance se développant, l'improvisation prend une place de plus en plus importante. L'objectif est de se surprendre et de découvrir des capacités créatrices insoupçonnées jusqu'à ce jour. Surprendre c'est venir bousculer, par son travail exposé face aux autres stagiaires, les représentations qu'ils ont de chacun des participants. Le travail s'organise entre exercices collectifs et individuels. L'objectif de la semaine de stage est d'apprendre des techniques de jeu et de s'appuyer ensuite sur le « matériel » et l'expérience accumulés pour s'atteler, en groupe, à la création d'une saynète qui sera présentée en fin de semaine à l'ensemble de la promotion.

En quoi tout cela peut-il avoir un intérêt dans la formation du travailleur social ?



Photothèque La Sauvegarde

Mon propos ici ne sera pas exhaustif. Je vous propose d'évoquer les points qui m'apparaissent significatifs pour caractériser l'intérêt d'un tel enseignement au sein de la formation des travailleurs sociaux.

Je parlerai tout d'abord de l'expérience de la prise de risque : dans le cas présent, celle-ci doit être raisonnée et réalisée dans un contexte sécurisant. Cet élément attribué au stage de théâtre se révèle être transposable à tout acte d'éducation et par conséquent utile à l'éducation spécialisée.

Dans l'expérience théâtrale que je propose, ce que l'on appelle « la contrainte de jeu » est extrêmement présente. Les consignes des différents exercices se veulent en effet très précises et cela offre un cadre qui se révèle non pas enfermante mais propice à la création. L'objectif est de montrer aux étudiants que la contrainte et le cadre sont sources de créativité et qu'il faut donc bien les prendre en compte pour en exploiter toutes les richesses. Au sein de l'éducation spécialisée, les cadres et les contraintes sont notre quotidien, aussi ne faut-il pas les subir mais les envisager au contraire comme des ressources pour réfléchir, se positionner, agir et créer.

Les stages ont une double dimension, à la fois individuelle et collective. Chaque étudiant réalise une expérience personnelle où il vient tester ses ressources, qu'il connaît, mais aussi et surtout celles qu'il va découvrir. Nombre de fois, ai-je pu entendre : « jamais je n'aurais pensé être capable de faire cela ». De même, l'éducation spécialisée doit permettre l'exploration des ressources insoupçonnées, cachées chez les personnes accompagnées. En ce qui concerne les créations collectives, les étudiants sont inscrits dans une dynamique de groupe où chacun doit trouver sa place sur la scène pour la réalisation de la création. Les personnages créés doivent pouvoir jouer ensemble, des compromis sont à trouver pour inventer l'histoire et la mettre en jeu. Cela demande une qualité d'écoute, un respect mutuel, ainsi qu'une mobilisation pour s'engager dans un projet commun qu'il faut construire ensemble puis défendre devant un public. Les étudiants, vous l'aurez compris, expérimentent ici très concrètement l'élaboration et la réalisation d'un projet collectif et le projet, entre nous, n'est-il pas l'essence même de l'éducation spécialisée ?

Comme je l'indiquais plus haut, cette expérience théâtrale vient questionner les représentations que l'on a construites sur ceux qui nous entourent et cette capacité de remise en question de nos représentations sur autrui est une qualité utile pour pratiquer un métier du social et de l'éducation. C'est un signe non seulement d'ouverture mais aussi de prise en compte de la singularité des histoires des personnes rencontrées dans le cadre de sa pratique professionnelle.

Dernier point, la méthodologie proposée, dans le cadre de l'enseignement pour ces stages, se révèle transposable pour les étudiants qui ont la volonté d'utiliser le théâtre comme ressort éducatif au sein de leur champ professionnel. Certains, en effet, ont su s'approprier le matériel expérimenté et éprouvé durant les stages pour créer, adapter et enrichir leurs propres outils pour animer à leur tour des activités autour de l'expression théâtrale.

Pour conclure cet article, je souhaite évoquer d'autres techniques éducatives enseignées aujourd'hui ou par le passé au sein de l'ITES et qui révèlent toute la richesse des stages de techniques éducatives proposées aux étudiants. Pour cela, j'en nomme quelques unes : l'art plastique, le chant, la musique, l'art clownesque, l'exploration du milieu marin, le conte, la photographie, la vidéo, l'atelier d'écriture...

Pour ma part je remercie l'ensemble des étudiants rencontrés tout au long de ces stages pour tout ce qu'ils m'ont appris et apporté et auprès desquels j'ai pu encore me surprendre tout en tentant de les surprendre à chaque nouveau stage de théâtre. □

Par Laurent CAROFF,
Directeur DEMOS/SAFA/Maison des parents.



Photothèque La Sauvegarde

ALTERNANCE ET INTERVENTION DES PROFESSIONNELS EN FORMATION,

QUELLE VALEUR AJOUTÉE ?

Pouvoir alterner les apports de la formation professionnelle avec les compétences acquises sur les différents terrains d'interventions permet d'assimiler des aptitudes et des connaissances afin d'accompagner dans leur singularité et leur intégrité les publics accueillis.

*Catherine Mahier,
AMP et monitrice éducatrice
formée à l'ITES
Titulaire du DEME
depuis juin 2018.*

La complémentarité entre les apports théoriques de la formation de moniteur éducateur et notre posture professionnelle en exercice, permet de pouvoir se positionner et prendre du recul par rapport à notre pratique. Combiner l'alternance à la pratique de terrain facilite notre construction professionnelle en acquérant des compétences en adéquation avec le rôle et la fonction qui nous définit.

Il est important de s'appuyer sur cette passerelle entre la formation et l'alternance professionnelle, et ainsi être dans un processus dynamique, afin de pouvoir assimiler des techniques pratiques et des données théoriques. En effet, cet apprentissage va être un support à notre construction professionnelle car les apports théoriques vont venir s'ajouter à ceux que nous allons développer lors de notre pratique de terrain. La formation en alternance m'a permis d'ajuster et d'adapter mes techniques et mes actions éducatives, porteuses de sens, afin de prendre en compte les difficultés, les aptitudes et les aspirations des personnes accompagnées.

Que ce soit au travers d'interventions de professionnels de différents domaines de l'action sociale, colloques, semaines de techniques éducatives... la formation en alternance va souligner la diversité des champs d'interventions du moniteur éducateur et les spécificités de sa pratique de terrain.

Ainsi cela permet durant ces deux années de formation de comprendre et d'adapter notre positionnement, de cheminer progressivement notre posture « in situ ». De plus, l'avantage de cette alternance est de pouvoir se confronter aux terrains professionnels et mettre en application nos apports théoriques en les articulant avec ceux qui sont mis en place dans notre pratique.

Photothèque La Sauvegarde



Notre statut d'apprenant durant ces deux années de formation va nous permettre de travailler en équipes pluridisciplinaires, d'être dans une posture d'observateur participant et actif, afin de gagner en autonomie et en légitimité quant à notre pratique éducative et à notre positionnement au quotidien. Cette formation en alternance permet également de pouvoir répondre à des questionnements et des interrogations (analyses de pratiques professionnelles, recherches thématiques, notes de réflexion...) et ainsi approfondir nos connaissances afin de pouvoir diversifier notre pratique et acquérir des savoir-être et des savoir-faire transposables sur les différents terrains professionnels.

Ainsi il y a une adéquation entre alternance et construction professionnelle car cela nous donne la possibilité d'allier sur deux années des apports théoriques et pratiques afin d'assimiler les différentes dimensions et la diversité des champs d'interventions de notre profession. □



Photothèque La Sauvegarde





FORMATION à l'ITES et MOBILITÉ INTERNATIONALE

Photothèque La Sauvegarde



Photo prise lors de la Signature de la 4^{ème} convention de partenariat entre l'ITES, la Direction Générale de l'assistance sociale et de la protection de l'enfance (DGASPC) de Constanta, le Conseil départemental de Constanta, l'Université Ovidius de Constanta et l'association Amitié Brest-Constanta (ABC).

De gauche à droite : Horia TUTUIANU, Président du Conseil départemental de Constanta ; Sylvie STEPHAN, Directrice de l'ITES ; Sorin RUGINA, Recteur de l'Université Ovidius ; Virgil FRUNZA, Doyen de la faculté de psychologie et d'éducation de l'Université Ovidius.

**Tout homme est tiraillé entre deux besoins, le besoin de la Pirogue,
c'est-à-dire du voyage, de l'arrachement à soi-même et le besoin de l'Arbre,
c'est-à-dire de l'enracinement, de l'identité,
et les hommes errent constamment entre ces deux besoins
en cédant tantôt à l'un, tantôt à l'autre ;
jusqu'au jour où ils comprennent que c'est avec l'Arbre qu'on fabrique la Pirogue¹.**

Si l'ITES promeut l'ouverture au monde, la curiosité et la découverte, les envolées lyriques liées à l'éloge du voyage dans lesquelles nous pouvons vite nous perdre, nécessitent toutefois quelques dimensions concrètes. Nous sommes rigoureusement centrés sur les bénéfices formatifs dans la perspective d'une professionnalité. Cependant, nous ne méprisons pas les effets secondaires d'une telle expérience puisque nous savons qu'ils vont contribuer à une évolution notable de la personne qui est partie (bénéfices divers ayant des effets sur la posture professionnelle). L'ITES développe son activité internationale afin de permettre à celui qui va vivre une expérience de stage à l'étranger d'être confronté à une altérité porteuse d'une diversité de réalités sociales et sociétales. Réaliser un stage au-delà de son environnement habituel, c'est laisser surgir le choc du dépaysement. C'est s'ouvrir au monde et à ses habitants, écouter, observer, rencontrer et par nécessité, s'adapter à un autre mode vie.

Il faut voyager pour froter et limer notre cervelle contre celle d'autrui²

Un stage à l'étranger permet de réaliser des apprentissages différents et complémentaires de ceux acquis en métropole. Il permet d'approcher différents contextes d'intervention sociale, de préparer aux circulations des personnes et des cultures. Nous sollicitons, chez l'apprenant en mobilité, sa capacité à questionner ses modèles pour vivre avec autrui et travailler dans un contexte social et humain différent du sien. Ces postures sont consubstantielles du travail social. Le stage à l'étranger est une occasion de comprendre comment les dimensions culturelles, économiques et politiques façonnent les politiques sociales et donc forment des attitudes professionnelles. Enfin, c'est riche de cette expérience que l'apprenant va pouvoir porter un regard critique et distancié sur sa réalité française, puis transférer des connaissances dans un contexte de travail plus local. Au sein du travail social, nous avons à œuvrer pour la lutte contre l'ethnocentrisme et certains vestiges intégrés de notre histoire coloniale.

Les apprenants qui effectuent un stage ailleurs, même dans un pays limitrophe, vont apprendre aux autres autant qu'ils vont apprendre des autres et d'eux-mêmes, découvrir qu'ils ne possèdent pas (loin de là) tous les outils sur leur territoire de résidence. Il nous faut combattre, arguments à l'appui, les formules récurrentes du type : « pas besoin d'aller ailleurs ! Il y a suffisamment à faire ici... » et en même temps porter une attention extrême aux aspirations par trop exotiques... Nous mettons en avant le registre nourri de la plus-value : gain en maturité, en adaptabilité et en autonomie ; acquisition d'une langue ; valorisation du CV pour une meilleure employabilité.

Et quand il s'agit de mobilité collective accompagnée : gain en cohésion de la promotion et de l'équipe pédagogique.



Pour faire un vrai voyage, il faut le faire trois fois : une fois en le préparant, une fois en le vivant, une fois en le racontant...³

On ne naît pas voyageur. La curiosité se cultive. Elle peut être suggérée, et évolue au gré des rencontres et/ou des opportunités. Et les voyages dont nous parlons sont plutôt hautement stressants. Ce travail soutenu peut être douloureux, notamment avant le départ. D'où l'importance du processus projet dans lequel va s'inscrire et s'engager (au sens fort) l'apprenant. Avant la mobilité, c'est tout une réflexion qui est investie, durant des mois pour affiner le projet qui requiert le choix d'une destination, la recherche d'un terrain d'accueil, d'un hébergement et une préparation d'ordre financier. Pendant la mobilité, l'apprenant reste en contact avec l'Institut de Formation, notamment avec ses référents pédagogiques avec lesquels il fait le point régulièrement sur l'évolution du stage et sur les différents travaux relatifs à l'expérience et qu'il faudra remettre ultérieurement. L'usage des médias socio-numériques est de mise. La phase de retour est aménagée de manière à reprendre pied dans les meilleures conditions, surtout s'il faut récupérer d'un long déplacement. Ce temps n'est pas anodin. Il faut reprendre pied dans un contexte dont on s'est éloigné plusieurs mois et auquel il importe de se réadapter sur un temps relativement court. C'est aussi bien sûr le temps du retour sur expérience.

L'ITES bénéficie de partenariats précieux qui sont autant de points d'appui pour nos stages en dehors de nos frontières. Roumain, belge, marocain, ils sont tous très actifs. Nos rencontres sont fréquentes et nos déplacements réciproques. La durabilité et la diversité des expériences menées par l'ITES depuis 15 ans bientôt, en direction de l'étranger est un bon marqueur de la réussite de son ouverture à l'international, jamais démentie depuis et toujours en progression.□

*Par Gilles ALLIERES,
Adjoint de direction à l'ITES*

1. Mythe mélanésien de l'île de Vanuatu

2. Montaigne, Essais, Livre 1

3. Proverbe de sagesse orientale

UNE FACE "CACHÉE" ? DU MÉTIER DE FORMATEUR

Véronique PIATON-HALLE, Docteure en psychologie, responsable pédagogique de formation à l'ITES QUIMPER.

Le métier de formateur recouvre des activités diverses plus ou moins bien connues du public : réaliser de l'ingénierie de formation, c'est-à-dire penser et organiser la pertinence pédagogique des contenus des formations tels qu'ils sont définis par le législateur ; suivre la progression des étudiants dans l'acquisition des compétences du métier auquel ils se préparent ; organiser les certifications correspondantes ; assurer des visites de stage ; préparer des cours en vue du face à face pédagogique avec les étudiants etc...

Cela fait partie de l'aspect manifeste de notre pratique, établi dans la fiche de poste du formateur.

Mais, il y a une aptitude non répertoriée dans les attendus du métier, une face méconnue et latente, voire « cachée », qui reste cependant fondamentale si l'on veut d'une part, garantir à l'étudiant d'être au cœur du processus de formation, et d'autre part, éviter le décrochage. J'appellerais cela l'accompagnement « clinique » de la personne, ce qui permettrait d'évoquer l'idée d'une « clinique de la formation ».

En effet, notre travail n'est pas seulement « technique », il implique aussi un engagement dans une relation avec les étudiants, qu'il s'agit d'accompagner afin qu'ils obtiennent leur diplôme, finalité de leur démarche. Pour arriver à ce résultat, ceux-ci doivent construire un parcours de formation exigeant, c'est-à-dire se laisser « déformer » par de nouvelles acquisitions permanentes et intenses, afin d'acquérir les savoirs,

les savoir-être et les savoir-faire correspondant au métier qu'ils veulent exercer.

Cette démarche, qui a lieu au cours d'une période circonscrite, et qui se réalise au sein d'un groupe de formation constitué pour une durée limitée, opère des remises en question, et est parsemée d'épreuves au sens propre et figuré du terme : les épreuves de certification. Or, « les individus réunis dans un groupe, se combinent de façon instantanée et involontaire pour agir selon des états affectifs archaïques, prégénitaux qui remontent à la première enfance »¹

Parfois, cela génère des comportements de rejet qui peuvent s'exprimer au travers de mécanismes de défense (identification projective, projection, déni, évitement...). D'autres fois, cela s'exprime à travers des comportements que nous pourrions qualifier « d'immatures » car une formation dédiée à des publics en difficulté réveille l'histoire de chacun et en particulier son vécu infantile. De plus, « dans les groupes de formation, la régression chronologique conduit les sujets à ré-expérimenter et à vivre la situation groupale comme une double menace de perte de l'identité personnelle et de libération de la haine envieuse et destructrice »².

De sorte que nous devons repérer et accepter ces phénomènes, afin de permettre au parcours de s'effectuer harmonieusement.

Au fil des années passées à accompagner les AMP³, mon équipe et moi-même, en tant que responsable pédagogique

de formation, avons constaté un autre élément venant étayer la nécessité de mettre en place un accompagnement clinique. En effet, le public des étudiants AMP était un public très hétérogène, une bonne proportion des effectifs étant constituée de personnes en reconversion professionnelle et dont l'âge se situait entre 40 et 50 ans. Et parmi ces personnes ayant un parcours de vie avancé, nous avons été confrontés à de nombreux problèmes de santé (maladies cardiaques, cancers, fausses couches, handicaps...) et à des difficultés psychologiques et sociales (enfant placé, tentatives de suicide récurrentes d'un enfant, mari alcoolique, perte d'un enfant, perte d'un mari, réveil d'une problématique incestueuse au cours de la formation...) auxquelles nous devons faire face pour permettre à ces personnes de continuer leur formation malgré leurs situations difficiles.

Nous en arrivons donc à la nécessité de cet accompagnement clinique dont nous parlions plus haut. La définition de la clinique dépasse celle, restrictive, de la clinique psychologique. En effet, le terme « clinique » s'origine dans le klinê grec, c'est-à-dire le « lit » du malade allongé, vers lequel le médecin doit s'incliner (même origine : klinê) afin d'établir un diagnostic en observant et en écoutant les symptômes du malade pour lui proposer un protocole de soin. Cette origine médicale du terme clinique s'est déplacée, d'abord en psychologie, puis s'est élargie à toute circonstance nécessitant de se pencher sur la situation de quelqu'un



1 - Didier ANZIEU, Jacques Henri MARTIN
« La dynamique des groupes restreints »,
Paris, PUF, 2011, p114.

2 - Idem, p 113.

3 - Aide Médico-Psychologique

4 - Brigitte BOUQUET,

« Lier management et clinique ?

Des paradoxes aux perspectives »,

in « Clinique et management : rupture ou
transition ? »

Editions ERES, TOULOUSE,

Collection EMPAN, 2013, p. 23.

Photothèque La Sauvegarde

qui demande de l'aide. « Il en découle cet art de s'incliner vers le malade, le démuné, que les vacheries de la vie, l'injustice sociale ou la souffrance ont « allongé ». L'approche clinique exige des professionnels d'entendre les symptômes non comme des dysfonctionnements, mais comme des expressions faisant signe d'un sujet »⁴.

De sorte que l'étudiant, touché par le processus même de la formation, par l'intégration à un groupe au sein duquel il doit trouver sa place, et parfois atteint en plus, dans sa vie affective et/ou sociale, peut se retrouver « allongé », et avoir besoin que l'on se penche sur sa situation.

Non pas dans la perspective d'une écoute thérapeutique réservée au psychologue (si cela est nécessaire, il s'agit de passer le relais), mais dans celle d'une écoute et une compréhension empathique des manifestations (symptômes) que sa situation singulière génère au sein même de son parcours de formation. Ici, naît la « clinique de la formation », qui permet de réfléchir avec la personne aux « mesures » pouvant être mises en place pour lui permettre, malgré tout, d'aller au bout de sa formation et d'obtenir son diplôme, quel que soit le temps que cela peut prendre.

Alors concrètement, en quoi consiste cette « clinique de la formation » ?

- Tout d'abord en appliquant une politique de la « porte ouverte », c'est-à-dire en laissant effectivement la porte de son bureau ouverte, autant que faire se peut, pour encourager les étudiants à nous interpeller et faciliter les rencontres avec eux.
- Ensuite, en mettant en œuvre une veille discrète. Par exemple, au sein de la formation AMP, cette veille était organisée de 3 manières >

- Lors des cours que nous dispensons au cours de la formation
- Lors de rencontres non formelles dans les couloirs notamment au moment des pauses
- Par l'intermédiaire des conseillers de formation. Ceux-ci, accompagnaient les étudiants par petits groupes de 5/6, au cours de rencontres régulières tout au long de la formation. Cette « proximité » générait la plupart du temps une confiance réciproque qui permettait une fluidité des échanges.

● Enfin, quand le système de « veille » fonctionne et que l'étudiant est demandeur, en lui proposant des entretiens d'aide, basés sur l'écoute et la compréhension empathique à partir des outils que sont la reformulation, le feed-back et le reflet, afin qu'il se sente compris dans ses difficultés.

Parfois, une simple écoute empathique suffit à la personne pour continuer à cheminer, d'autant plus qu'elle sait qu'elle peut faire appel à nous si elle en ressent le besoin ; parfois les entretiens doivent être poussés un peu plus loin pour réfléchir avec elle à ce qui peut être mis en place pour soutenir son parcours ; parfois, un report de formation est nécessaire pour lui permettre de consacrer son énergie à la résolution de ses difficultés et de reprendre son cursus là où il l'avait laissé.

Ainsi, mon expérience m'a appris que cette clinique fait partie intégrante de ma tâche de formatrice.

En effet, engagée dans une dynamique relationnelle avec les étudiants, je n'imaginais pas travailler sans repérer les mécanismes inconscients que la formation peut déclencher chez eux, tout en adoptant une attitude compréhensive face aux événements qui surviennent dans leur vie durant leur parcours de formation. □

Partage d'un savoir légitimé par une pratique



Photothèque La Sauvegarde

Intervention de Xavier VELLY,
Directeur du dispositif REPIS/DAD/CAFP



Photothèque La Sauvegarde

Intervention de Laurent CAROFF,
Directeur du DEMOS et SAFA

Il est neuf heures moins vingt.

Comme souvent, j'arrive en avance dans la salle 202 ; cette salle que notre promotion de Moniteur Éducateur considère comme sienne depuis le début de la formation.

Pourtant, aujourd'hui, je ne suis pas le premier à m'installer : une « nouvelle tête » m'a devancé.

Debout, cet homme d'une quarantaine d'année (à peu près mon âge), finit d'organiser des documents sur la table, face au tableau blanc. Son « bonjour » est timide. Il s'éclipse bientôt, sans doute pour s'entretenir avec un de nos « formateurs attitrés » dont les bureaux sont dans le couloir.

Il s'agit d'un « intervenant extérieur »

Le cours de la matinée porte sur un temps clé de l'accompagnement en institution : le coucher et, comme régulièrement, l'ITES a fait appel à un professionnel de terrain pour évoquer avec nous ce thème.

A son retour, la trentaine de regards posés sur lui l'impressionne visiblement.

Par des mots d'abord mal assurés, il commence à nous présenter un cours manifestement préparé et structuré. Puis une main se lève pour demander une précision. Il y répond, s'enquiert de savoir si cela convient à l'élève puis reprend le fil de son argumentaire pour rapidement être interrompu de nouveau.

Peu à peu, les questions fusent

Le cours prend maintenant la forme d'un échange animé où nous sentons que notre interlocuteur, mais nous aussi, sommes plus à l'aise.

A la fin de la séance, il exprime le regret d'avoir probablement dévié du thème initial et de n'avoir pu évoquer tous les points qu'il aurait dû nous transmettre.

Pourtant, la transmission ...

Il veut enfin s'excuser : il n'avait pas l'expérience d'être dans cette position de formateur.

Pourtant, l'expérience ...

La transmission d'expérience ...

C'est bien de cela dont il s'agit lorsque des professionnels de terrain interviennent auprès des élèves, futurs travailleurs sociaux ; la transmission d'expérience ou **le partage d'un savoir** légitimé par une pratique et qui vient enrichir ceux qui n'ont pas ou peu expérimenté.

Si je réfléchis sur les spécificités qui font la qualité de cette transmission et lui ont donné toute son importance dans mon parcours de formation, me vient la notion d'**accessibilité au savoir** ; une accessibilité vue sous un double regard : celui d'un savoir « mis à disposition, venant jusqu'à » l'élève mais aussi un savoir dont la transmission est rendue accessible au sens « facilitée ».

Tout d'abord, **ces professionnels de terrain « donnent accès » à un savoir attendu et recherché par les élèves : ils touchent au plus près de ce que sera la réalité de leur métier et de ce qui a probablement induit leur vocation.**

Recevoir les témoignages et les expériences liés à ce terrain est concret pour eux et fait donc sens.

Par ailleurs, ces interventions, en prenant souvent la forme d'échanges entre élèves et professionnels, permettent de coller au plus près des attentes des premiers : par leurs questions, ils savent aller chercher chez leur interlocuteur le savoir dont ils ont besoin ; un apprentissage « à la carte » en quelque sorte. Enfin, en faisant appel à des professionnels venant d'horizons divers, l'élève acquiert une certaine connaissance générale de son futur métier. Au-delà de « ce vers quoi il tend » il peut donc élargir son spectre de savoir sur des secteurs, des institutions ou des publics qu'il n'a pas pour le moment côtoyés en stage ou dans son parcours antérieur. Cela lui permettra de mieux s'inscrire dans son métier au sens large et lui ouvrira des possibles dans sa vie professionnelle.



Photothèque La Sauvegarde

Au-delà du savoir en lui-même, dans sa substance, il me semble que ces intervenants extérieurs favorisent aussi une accessibilité par un mode de transmission adapté à l'apprenant.

Si, la transmission de savoirs « théoriques », assurée par des formateurs de métier ou par des intervenants choisis pour leur discipline d'origine (et souvent aguerris à cet exercice) apporte les clés de compréhension et d'analyse qui seront nécessaires à l'exercice professionnel, ces cours peuvent cependant être perçus comme rébarbatifs, fastidieux voire trop complexes pour des élèves dont la vocation première est d'être sur le terrain, dans l'action.

Avoir face à soi, un professionnel évoquant sa pratique peut aider à faire le lien et rendre plus concrète l'importance de ces apports théoriques.

En outre, un autre élément qui me paraît essentiel ici, réside dans le fait que l'apprenant trouve en face de lui, une personne ayant un langage, une culture proches des siens ; une personne qui a connu la situation dans laquelle il se trouve, qui a lui aussi été apprenant il n'y a peut-être pas si longtemps et qui comprend donc ses attentes et ses besoins.

Il a face à lui un « pair » et cela facilite les apprentissages.

J'ajouterais qu'en faisant appel à des professionnels dont il connaît les compétences et l'implication dans leur métier, l'ITES propose à ses étudiants des « rencontres ».

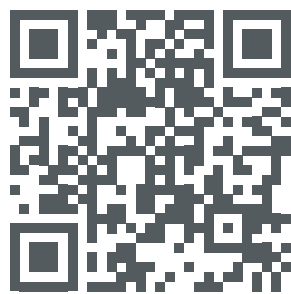
Par leurs motivations et leurs enthousiasmes, ces intervenants savent présenter un tableau concret, vivant de leur réalité de terrain. Ils apportent ce « petit supplément d'âme » qui fait que la rencontre avec l'élève est possible. Celui-ci n'en reçoit alors que mieux ce que le professionnel a à transmettre.□

Par Pascal Abiven,
Aide médico psychologique
et moniteur éducateur
formé à l'ITES
Diplômé juin 2017.



Equipe ITES Brest et Quimper

ITES QUIMPER



ITES BREST



Responsable de Publication : E. FAYEMI

Comité de rédaction : L. DEGOUYS - C. LE LAY - S. STEPHAN - C. TESTANIERE - S. VULPIANI

Site Web : www.adsea29.org - Blog : blog.adsea29.org

Mise en page : C. LE LAY