

 POLITIQUES *ET* INTERVENTIONS SOCIALES

Collection dirigée par

Cristina **De Robertis**

Éliane **Leplay**

Henri **Pascal**

guide du site qualifiant

John Ward

POLITIQUES ET INTERVENTIONS SOCIALES

2011

PRESSES DE L'ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SANTÉ PUBLIQUE

Remerciements

Un grand merci à tous les professionnels, formateurs et étudiants qui ont contribué à cet ouvrage. Je remercie aussi ma famille, mes amis lecteurs, et particulièrement Catherine Roulhac, Jean-Pierre Turpin, Martine Guaquère et Véronique Fanfant pour leur relecture et leurs critiques toujours pertinentes. Cristina de Robertis, co-directrice de la collection « Politiques et interventions sociales », a prodigué des conseils précis et encourageants aux différents stades d'avancement du manuscrit. Merci aussi à Yann Thouault et à Denis Couet des Presses de l'EHESP pour leurs nombreuses relectures et leur patience éditoriale.

Merci aussi à Brigitte Cheval, Dominique Bertard, Anne-Marie Guttierrez, Annie Escalano de l'École supérieure de travail social (ETSUP) et à Pascale Bielakoff, Corinne Garnotel de l'Institut régional de travail social (IRTS) Île-de-France Montrouge/Neuilly-sur-Marne, Véronique Gérard, ainsi qu'aux participants aux formations que nous avons animées ensemble au sujet des sites qualifiants.

Enfin, merci à tous mes collègues, spécialement Anna-Maria Rozenblum et Danièle Chabrier pour leur contribution au diagnostic social et territorial, et aux stagiaires que j'ai accueillis ces dernières années, Rozenn Fernandez, Samira Brakhlia, Olivier Martin, qui ont su me rappeler toute l'importance de me questionner en permanence sur mes pratiques professionnelles. Enfin, les étudiants, par leur énergie et leur motivation, ne doivent pas être oubliés, notamment ceux de mon IRTS qui ont contribué de mille façons à l'élaboration de nos approches pédagogiques.

pas imaginé à quel point la définition des situations d'apprentissage pouvait être différente quand l'on interroge, de manière impartiale, tous les intéressés. Puisse ce guide contribuer à faire franchir quelques-uns des obstacles à la collaboration nécessaire.

Les réflexions et les conseils proposés ici appartiennent donc, pour une bonne part, aux très nombreux formateurs de terrain et étudiants qui ont participé directement ou indirectement à cet effort. Les exemples concrets sont fictifs, inspirés très librement de situations relatées ou vécues. Selon la formule consacrée, *« toute ressemblance avec des personnes ou situations réelles est fortuite et indépendante de la volonté de l'auteur »*.

Former, c'est apporter des savoirs, mener des analyses pertinentes et suggérer des orientations pour l'action. L'on peut noter que le secteur social dans son ensemble s'avère très créatif dans le domaine de la formation : pionniers sur le concept d'alternance, les travailleurs sociaux sont très nombreux à entreprendre des formations dans le domaine connexe de la pédagogie. Le travailleur social puise ses connaissances dans des sources intellectuelles et scientifiques, et, en matière de pédagogie, du côté des sciences de l'éducation. Ainsi, mon propos soulignera les savoirs d'expérience, bien entendu, mais non au détriment des sources de connaissance plus théoriques.

Faire de la recherche sur des objets spécifiques au travail social et formaliser des savoirs existants sur l'intervention sont des activités intellectuelles plus que jamais essentielles face aux incertitudes qui pèsent sur le secteur social comme sur celui de la formation professionnelle. Dans cet ouvrage, les réflexions théoriques sont proprement « constructivistes », courant de pensée auquel j'ai été initié à l'Université ouverte en Grande-Bretagne. Les auteurs anglo-saxons cités – car l'auteur ne renie pas ses origines, ni sa formation initiale en travail social en Angleterre – me semblent apporter des éclairages pragmatiques sur l'accueil de stagiaires, sans pour autant livrer cette activité au libéralisme sauvage qui est souvent associé, un peu trop rapidement selon moi, au mot « anglo-saxon ».

Plutôt qu'une tentative pour réunir théorie et pratique – comme si ces entités pouvaient exister indépendamment –, je dirais que ce guide peut constituer un support pour aider le lecteur à construire sa propre pensée en cheminant avec le stagiaire et en contribuant à la dynamique institutionnelle dans laquelle cet accompagnement s'inscrit.

Introduction

La création de sites qualifiants constitue l'une des principales nouveautés issues des réformes de la formation des travailleurs sociaux. Ce dispositif permet d'aborder la formation pratique sous un angle nouveau : il tient compte des besoins des institutions d'accueil, tout en accordant au stagiaire un statut précis. La notion de « site qualifiant » est fondée sur un postulat de départ : l'organisation institutionnelle est un facteur déterminant qui conditionne la pédagogie pratiquée durant le stage. L'énoncé inverse est également valable : le fait de développer une pédagogie pour mieux intégrer des stagiaires va influencer certains aspects de l'organisation de l'institution sociale. Ceci est vrai non seulement pour les recrutements futurs, facilités par l'accueil de stagiaires, mais à bien d'autres niveaux. La présence du stagiaire conduit à modifier des aspects relativement mineurs (emploi du temps, répartition de la charge de travail) et parfois majeurs du fonctionnement (stagiaires menant une activité d'aide à la décision, dont le questionnement révèle un dysfonctionnement, ou porteurs d'innovations plus ou moins souhaitées). En raison de cette complémentarité entre l'institution et la pédagogie, nous avons pris le parti de réunir en un seul ouvrage des conseils et réflexions relevant tour à tour du champ du « management » des ressources humaines et de la pédagogie à proprement parler.

Nous proposerons une démarche méthodologique pour construire un stage adapté au nouveau cadre de la formation des travailleurs sociaux. Cette approche tient compte des contraintes institutionnelles de l'action sociale. En outre, il s'agit de développer une pédagogie adaptée aux *adultes* en formation, une méthodologie référée aux connaissances développées par les sciences de l'éducation, permettant la progression du stagiaire vers l'acquisition des compétences du métier. Nous aurons à cœur de proposer des orientations pragmatiques, sans rien céder sur les exigences de qualité nécessaires pour protéger l'intérêt des usagers auprès desquels les futurs travailleurs sociaux apporteront leurs compétences.

Ainsi, ce guide propose des outils permettant de favoriser l'accueil de stagiaires dans de bonnes conditions pour tous, notamment par une clarification des responsabilités de chacun. Le site qualifiant incite à mettre en place un management adapté aux orientations propres à chaque institution. En se dotant d'une telle structure, l'équipe peut se prémunir du caractère imprévisible des effets de la présence de stagiaires et faire de leur apport un atout et non un poids supplémentaire. En définitive, il s'agit de faciliter le renouvellement des ressources humaines de l'action sociale au cours des années à venir.

Que le lecteur se rassure : malgré les ambitions fortes des réformes toujours en cours, il s'agit aussi de ramener à ses justes proportions cette nouvelle entité qui a déjà soulevé quelques réticences parmi les professionnels de terrain. L'usage, à bon escient, du site qualifiant présente des avantages certains, même pour des équipes déjà surchargées. Pour commencer à accueillir des stagiaires, nul besoin d'avoir réalisé l'institution « apprenante » idéale : bienveillante en toutes circonstances, capable de faire évoluer chacun en fonction de ses possibilités, et, qui plus est, disposée à détacher son personnel en tant que de besoin pour satisfaire aux nécessités d'organisation de la formation et du diplôme d'État. Même les institutions les plus souples et les mieux gérées ne pourraient pas subordonner à tout instant leurs priorités à celles de la formation. Par conséquent, nous proposons une démarche plus réaliste, déployant des pratiques pédagogiques à partir des savoir-faire déjà bien ancrés dans le secteur social. Les suggestions et outils proposés visent à faciliter et non à alourdir le fonctionnement de l'institution ou la tâche des formateurs et référents. Il s'agit aussi de valoriser de travail de formation, notamment la fonction d'accompagnement, par une réflexion sur les objectifs, les espaces de créativité et les limites à poser.

Notre démarche peut surprendre aussi par le fait d'avoir réuni en un seul ouvrage des exemples et conseils pour toutes les professions sociales concernées par l'accueil de stagiaire à l'exception du champ de l'animation socio-culturelle¹. En effet, le champ du travail social compte de très nombreux diplômes, dont treize directement concernés par des procédures et pratiques de site qualifiant (ou dans certains cas de « lieu qualifiant »). L'ensemble de ces formations de travail social est désormais concerné au moins par l'obligation d'établir une convention de partenariat (ou convention-cadre) entre le centre de formation et le lieu de stage. En plus, les textes préconisent l'élaboration de supports de formation obligatoires sous deux formes différentes :

- un projet d'accueil de site qualifiant pour le diplôme d'État d'assistant de service social (DEASS), le certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) et le diplôme d'État de médiateur familial (DEMF) ;

1. Les diplômes d'animation socio-culturelle exigent souvent un dispositif de conventionnement similaire. Cependant, les pratiques peuvent être fort différentes.

– pour toutes les formations, un apport sur le concept de partenariat nécessitant une contribution active et clairement identifiée de la part des référents de stage, ceci pour apprendre à situer son territoire d'implantation et identifier les partenaires.

Nous n'avons aucunement la prétention de fournir des conseils (et encore moins des « recettes ») pour mener la formation de chacun de ces diplômés. En effet, notre démarche se limitera aux questions que tout formateur de terrain ou référent de site qualifiant se pose à un moment ou un autre. Ainsi, l'ouvrage se propose principalement comme une aide à la pédagogie institutionnelle et au tutorat. Il revient aux professionnels et à leurs instances représentatives de définir ce qui est constitutif de l'identité de chaque profession. Les nouveaux référentiels fournissent une piste intéressante puisqu'ils séparent les compétences relevant du « cœur de métier » de celles dites « transversales ». Mais comme toute tentative de classification, l'outil référentiel ne se substitue pas à la vitalité des communautés professionnelles, ni aux réflexions conduites par les organismes professionnels, ou au travail d'analyse de la pratique qui fait évoluer le sens de l'intervention sociale au jour le jour.

Ainsi, nous espérons que les orientations, conseils et exemples prodigués ici, construits à partir de situations concrètes évoquées par des professionnels lors de réunions et de sessions de formation menées par nous, pourront trouver un écho chez les professionnels issus de ces différentes formations initiales. Nous faisons donc le pari que la transversalité ne nuit pas au développement des identités professionnelles, mais au contraire qu'elle le renforce dans le bon sens, c'est-à-dire par le développement d'une meilleure conscience des valeurs, de l'intérêt et du sens de l'intervention au service des usagers.

Ce que disent les textes de référence au sujet de l'alternance, formation par formation²

Les points communs à toutes les formations

La réglementation des treize formations conduisant à des diplômes d'État comporte un grand nombre d'éléments communs. Dans tous les cas, les établissements de formation sont invités à initier et impulser les partenariats avec les lieux de stage soit par une convention de site qualifiant, soit par une convention de partenariat.

2. Source : sites de Legifrance (www.legifrance.gouv.fr) et des anciennes DRASS ET DDASS de la région Centre (aujourd'hui ARS du Centre) qui ont mis en ligne des fiches sur les sites qualifiants (https://centre.sante.gouv.fr/drass/metiers/social/sites_qual/1preambule.htm).

Le contenu de ce partenariat entre le centre de formation et le lieu de stage est précisé comme suit :

- « Les établissements de formation prévoient des modalités techniques et organisationnelles de nature à soutenir et permettre l'expression de ces partenariats. Selon les établissements de formation et les diplômes, ces modalités peuvent prendre diverses formes :
- rencontres sur le site ;
 - développement de l'interactivité stagiaires-sites qualifiants ;
 - visites de stage ;
 - journées de rencontres dans l'établissement de formation ;
 - actions de formation partagées ;
 - mise en œuvre des évaluations et des certifications ;
 - participation aux instances de régulation de la formation (comités techniques et pédagogiques) ;
 - mise à disposition sur leur site Internet d'informations professionnelles et réglementaires mises à jour, et/ou de forum ou foire aux questions (FAQ), etc. »

Le conventionnement préconisé souligne que chaque stage doit faire l'objet d'une convention pédagogique tripartite entre le centre de formation, le représentant des terrains et le stagiaire. Ce document précise les objectifs, les modalités d'évaluation, les nom et qualification du référent professionnel et les modalités d'organisation du tutorat. Il indique aussi les modalités d'accompagnement du stagiaire tant sur le plan organisationnel que sur celui des apprentissages professionnels. Dans cette convention sont également détaillés les objectifs du stage définis en référence aux domaines de compétences (DC) correspondants, sur lesquels l'étudiant devra plus particulièrement axer son travail. En outre, un référent professionnel sera obligatoirement identifié pour chacun des stages. Enfin, quand le stage n'est pas encadré par un professionnel titulaire du diplôme visé, ces textes³ précisent qu'il est souhaitable (ou, dans certains cas, obligatoire) « que le référent professionnel possède une qualification au moins égale à celui du diplôme concerné ».

Pour l'évaluation de stage, toutes les formations requièrent une évaluation écrite à destination du livret de formation. Le poids de ce texte au moment de la certification est variable.

Les différences et nuances

De légères différences peuvent être constatées sur d'autres points, notamment sur le fait que le stage porte sur tous les domaines de formation ou qu'il est spécialisé par domaine et sur la place des représentants des terrains dans le processus de qualification. Par ailleurs, certains textes préconisent le nombre de visites de stage requis (en général deux par mise en stage, bien que ceci semble hors des possibilités actuelles). Enfin, l'on peut constater que

3. Voir les tableaux p. suiv., rubrique « Principaux textes de référence ».

les commissions de travail et services du ministère ont été plus « tatillons » pour certains diplômes (notamment pour les conseillers en économie sociale et familiale ou CESF), sur des points laissés à la discrétion des partenaires pour d'autres diplômes (contenu de la convention pédagogique, du stage par domaine, volume horaire du stage, nombre de visites de stage, notamment).

Les principales dispositions par niveau de diplôme

Les tableaux ci-dessous permettent d'identifier les conditions des stages par niveau de diplôme et par titre.

Diplômes de niveau V

	Auxiliaire de vie sociale (AVS)	Aide médico-psychologique (AMP)
Principaux textes de référence	Arrêté du 4 juin 2007.	– Arrêté du 11 avril 2006. – Décret du 2 mars 2006.
Modalités et conditions de conventionnement	Deux conventions requises : de partenariat et pédagogique. Pas de condition formelle de qualification du référent, mais son niveau de formation doit être précisé.	Mêmes types de conventions que pour les AVS. La convention pédagogique précise les objectifs du stage sur lesquels l'étudiant devra plus particulièrement axer son travail, ceci en lien avec le DC correspondant.
Nombre et durée des stages	Trois stages, deux sites différents, durée totale : 560 h (4 mois).	Deux stages, d'une durée de 12 sem. (420 h) chacun.
Contenu des stages	Les stages sont répartis par domaine de compétences (DC)* : – DC2 : 175 h ; – DC5 : 210 h ; – DC6 : 175 h. Les candidats doivent avoir appréhendé deux publics différents, dont l'un fonctionnellement dépendant. Au moins un des stages doit permettre d'intervenir au domicile des personnes aidées.	<i>Idem</i> : – DC2 : 140 h (4 sem.) auprès d'un public fonctionnellement dépendant ; – DC3 : 140 h (4 sem.) ; – DC4 : 280 h (8 sem.) ; – DC5 : 280 h (8 sem.) . Même condition relative aux types de public. Les candidats en situation d'emploi n'effectuent qu'un stage de 140 h (4 sem.) hors structure employeur auprès d'un public différent et référé au DC2.
L'évaluation du stage	Tous les stages font l'objet d'une évaluation et donnent lieu à une appréciation de stage portée au livret de formation en vue de la certification. Le formateur de l'établissement de formation peut participer à cette évaluation selon les modalités prévues par chaque centre de formation.	Les stages doivent faire l'objet d'évaluations. Au minimum, une évaluation est associée à chacun des DC2 et DC4. Pour les candidats effectuant la totalité du parcours de formation, une évaluation, pour chacun de ces DC, sera menée lors du premier stage et une autre lors du second stage. Les conclusions de ces évaluations sont portées au livret de formation de l'étudiant.

* Voir l'annexe 3, p. 196, pour les intitulés et contenus des domaines de compétences (DC).

Diplômes de niveau IV

	Moniteur éducateur (ME)	Technicien d'intervention sociale et familiale (TISF)
Principaux textes de référence	– Décret du 15 mai 2007. – Arrêté du 20 juin 2007. – Circulaire du 11 décembre 2007.	– Décret du 1^{er} mars 2006. – Arrêté du 25 avril 2006. – Circulaire du 28 août 2006.
Modalités et conditions de conventionnement	Convention de site qualifiant obligatoire. Le formateur de stage doit avoir un diplôme au moins de niveau IV.	Mêmes conditions que pour les moniteurs éducateurs.
Nombre et durée des stages	2 ou 3 stages d'une durée minimum de 2 mois et d'une durée totale de 7 mois. Pour les candidats en situation d'emploi de ME: 2 mois de stage minimum hors structure employeur. Pour les candidats n'effectuant pas la totalité de la formation: 2 mois de stage minimum par domaine de formation constitutif de leur parcours personnalisé.	4 stages d'une durée totale de 1 155 h (33 sem.). 2 sites qualifiants au minimum.
Contenu des stages	Chaque lieu de stage s'engage à permettre la formation sur au moins un des deux DC (DC1 et/ou DC3). Les stages sont représentatifs d'expériences diversifiées en termes de publics et de modalités d'intervention dont un stage obligatoire dans une structure recevant du public en situation d'hébergement.	Les stages sont répartis par DC: – 12 sem. de stage sont référées au DC1; – 12 sem. de stage référées au DC4; – 5 sem. de stage au DC5; – et 4 sem. de stage au DC6.
L'évaluation du stage	Une évaluation synthétique globale du stage s'inscrit dans le « dossier de stage » pour la certification du DC2.	Une évaluation du stage par le site qualifiant est effectuée à partir d'une grille d'évaluation proposée par l'établissement de formation.

Diplômes de niveau III dans le champ de l'intervention sociale

	Assistant de service social (AS)	Conseiller en économie sociale et familiale (CESF)
Principaux textes de référence	– Décret du 11 juin 2004. – Arrêté du 29 juin 2004. – Circulaire du 31 décembre 2008.	– Arrêté du 1^{er} septembre 2009. – Décret du 1^{er} septembre 2009. – Arrêté du 31 juillet 2009 pour le BTS.
Modalités de conventionnement	Convention-cadre de site qualifiant et convention pédagogique.	Convention de partenariat et convention pédagogique.
Nombre et durée des stages	Durée totale : 1 680 h effectives sur 3 sites qualifiants maximum. Un premier stage de 4 à 6 semaines (maximum 210 h) est tutoré par 1 AS. Au moins la moitié du temps de stage (840 h) doit s'effectuer auprès d'1 AS.	En BTS : 2 stages de 6 ou 7 sem. chacun (total : 13 sem.). En 3^e année, DECESF : 1 ou 2 stages d'une durée totale de 16 sem. en site qualifiant.
Contenu des stages	Le premier stage doit permettre de confirmer le choix professionnel du stagiaire. Les deux autres stages recouvrent l'ensemble des DC et permettront d'acquérir les méthodologies d'ISAP et d'ISIC.	Les stages doivent placer l'étudiant en situation d'exercer les activités décrites dans le référentiel. Les textes sur le BTS précisent les objectifs globaux par année : – 1^{re} année : • Appréhender la réalité et la diversité du milieu professionnel. • Analyser les caractéristiques d'une structure ou d'un établissement et/ou d'un service, d'un territoire dans ses différentes dimensions. • Identifier les caractéristiques des publics, leurs besoins et demandes, proposer des réponses adaptées. • Repérer et analyser les services proposés par la structure et ses partenaires, contribuer à leur mise en œuvre. – 2^e année : • Repérer et participer à la dynamique institutionnelle et inter-institutionnelle, participer à des actions en partenariat, en réseau. • Participer aux études et actions menées dans les domaines d'expertise, de conseil, de gestion technique. • Participer à l'organisation de la vie quotidienne dans un service, dans un établissement. • Participer à la mise en œuvre d'une démarche de projet, d'une démarche qualité. • Mettre en œuvre des techniques d'animation et/ou de formation. • Évaluer les actions mises en place. • Collaborer au travail de l'équipe, rendre compte de son activité dans la structure.
L'évaluation de stage	Des bilans réguliers sont effectués par le formateur. L'évaluation finale est signée par le référent du site qualifiant.	Mêmes conditions que pour les AS.

Diplômes de niveau III dans le champ de l'éducation

	Éducateur de jeunes enfants (EJE)	Éducateur spécialisé (ES)	Éducateur technique spécialisé (ETS)
Principaux textes de référence	– Décret du 3 novembre 2005. – Arrêté du 16 novembre 2005. – Circulaire du 18 janvier 2006.	– Décret du 15 mai 2007. – Arrêté du 20 juin 2007. – Circulaire du 11 décembre 2007.	– Décret du 3 novembre 2005. – Arrêté du 26 janvier 2006. – Circulaire du 19 juin 2006.
Conventionnement	Une convention de partenariat permet d'identifier le stage comme « lieu qualifiant ». Une convention pédagogique précise le DC et les objectifs visés. Une des deux visites de stage doit porter sur le DC1. Durée totale : 60 sem. (2 100 h). 4 stages sur au moins 3 lieux différents répartis par DC : – DC1 : 24 à 32 sem. – DC2 : 16 sem. – DC3 : 10 sem. – DC4 : 6 sem.	Une convention de partenariat est conclue entre l'établissement de formation et la personne juridiquement responsable du lieu de stage. Elle est complétée par une convention pédagogique. Durée totale : 60 sem. (2 100 h). 1 stage long de 13 sem (28 à 36 sem. ou 980 à 1 260 h), et au moins 2 stages courts d'une durée minimale chacun de 8 sem. (280 h).	Même condition que pour les ES. Durée totale : 15 mois. 1 stage long de 9 mois. 2 stages courts de découverte d'au moins 2 mois chacun.
Contenu des stages	Les stages peuvent se dérouler dans les établissements et les services d'accueil d'enfants de moins de 7 ans, notamment dans les secteurs de l'éducation et de l'assistance éducative, les secteurs social et médico-social, le secteur sanitaire, les secteurs du loisir, de la culture et de l'animation. Les 4 stages doivent se dérouler sur des lieux différents, sauf celui portant sur les dynamiques partenariales (DC4) qui peut s'effectuer sur le même lieu qu'un des stages référés aux 3 premiers domaines de formation. Dans ce cas, 2 conventions de stage distinctes doivent être établies.	Le stage long doit se dérouler obligatoirement dans le champ de l'éducation spécialisée. Les 2 stages courts, dont l'un s'effectue obligatoirement dans une structure recevant du public en situation d'hébergement, doivent être représentatifs d'expériences diversifiées en termes de publics et de modalités d'intervention.	Les stages longs doivent permettre à l'étudiant de mettre en œuvre un projet professionnel sur un temps suffisamment long pour qu'à partir des enseignements reçus, il puisse conduire des activités en utilisant les pédagogies spécialisées requises ou accompagner des productions en sachant doser les demandes, dans le respect des personnes, et s'impliquer dans des mises en situation dont on attend des résultats. Les stages courts, dits « stages de découverte », doivent permettre aux stagiaires de connaître des structures ou services, des populations spécifiques, des projets d'établissements, des modes d'organisation du travail, des prises en charge, des accompagnements, des interventions et/ou activités particulières en lien avec les populations concernées.

Éducateur de jeunes enfants (EJE)	Éducateur spécialisé (ES)	Éducateur technique spécialisé (ETS)
	Les candidats en situation d'emploi d'ES effectuent au moins 2 stages d'une durée minimale de 8 sem. (280 h), chacun hors structure employeur auprès d'un public différent. Les candidats titulaires du diplôme d'État de moniteur éducateur (DEME) pouvant attester de 2 années de contrat de travail sur un poste éducatif effectuent un stage d'une durée d'au moins 20 sem. (700 h). Toutefois, s'ils sont en situation d'emploi d'ES, ils n'effectuent que 8 sem. (280 h) minimum de stage hors structure employeur auprès d'un public différent.	Les stages doivent être effectués dans au moins 2 établissements distincts accueillant des publics présentant un handicap ou des difficultés d'ordre social ou économique de natures différentes. Toutefois, pour les personnes occupant un emploi d'ETS, cette formation pratique de 15 mois se décompose en : • 1 stage sur le lieu d'activité professionnelle d'au moins 9 mois; • 2 stages de découverte d'au moins 3 mois dont l'un d'au moins 2 mois non fractionnable dans un établissement autre que l'établissement employeur et accueillant des publics présentant un handicap ou des difficultés d'ordre social ou économique de natures différentes.
L'évaluation du stage	Le référent de site qualifiant procède en fin de stage et avec le stagiaire à une évaluation finale en s'appuyant sur le référentiel de compétences et l'ensemble des indicateurs de compétences. Cette évaluation est annexée au livret de formation.	Les évaluations des responsables de stages sont insérées dans le livret de formation et portent sur 3 rubriques : • aptitudes générales professionnelles et personnelles de l'ETS; • relations avec les usagers; • insertion dans une équipe et dans un milieu professionnel.

Diplômes de niveau II

	Médiateur familial	CAFERUIS
Principaux textes de référence	– Décret du 2 décembre 2003. – Arrêté du 12 février 2004. – Circulaire du 30 juillet 2004.	– Décret du 25 mars 2004. – Arrêté du 8 juin 2004. – Circulaire du 2 septembre 2004.
Modalités de conventionnement	Le service de médiation familiale devra être reconnu « site qualifiant ». Le référent du stage est obligatoirement un médiateur familial expérimenté qui doit justifier d'une expérience professionnelle d'1 an au moins et 300 h de formation ou du diplôme d'État de médiateur familial (DEMF).	Une convention-cadre de site qualifiant est obligatoire pour chacun des stages. Le site qualifiant est entendu au sens large d'institution et non pas d'établissement. Le référent doit avoir une expérience significative dans une fonction d'encadrement (2 ans minimum) : il est donc souhaité que le niveau de qualification du personnel de direction du site qualifiant soit globalement égal, voire supérieur (CAFDES, DESS) à celui du diplôme préparé.
Nombre et durée des stages	Un stage d'observation d'une durée de 14 h, en discontinu. Un stage professionnel d'une durée de 56 h, en discontinu, auprès d'un médiateur familial qualifié en exercice.	210 h sur 1 site qualifiant pour les titulaires de certains diplômes en situation d'emploi dans un secteur de l'action sociale ou médico-sociale. 420 h sur 1 ou 2 sites qualifiants pour les candidats effectuant la totalité de la formation.
Contenu des stages	<i>Le stage d'observation</i>, sur un lieu de gestion des conflits intrafamiliaux (tribunal auprès d'un juge, espace rencontre, cabinet d'avocats...), doit permettre aux stagiaires, à partir de l'observation des pratiques d'autres professionnels exerçant dans le domaine familial, d'approfondir leurs connaissances des situations conflictuelles familiales, d'identifier l'applicabilité et la spécificité de la médiation dans de telles situations et de réfléchir aux éventuels partenariats à développer. <i>Le stage professionnel</i> a pour but de permettre aux stagiaires d'intégrer concrètement le processus de médiation familiale, en étant amenés progressivement, sous la responsabilité du médiateur référent, à prendre une part active dans la conduite de 2 médiations, au minimum.	La formation en stage étant reliée à l'ensemble des DC, elle doit donc permettre au stagiaire d'acquérir ou d'approfondir des savoirs théoriques et des savoirs opérationnels dans chacun des DC. Lorsque le stagiaire est en situation d'emploi, il est impératif que le stage se déroule hors de l'établissement ou service qui l'emploie.
L'évaluation de stage	Le médiateur référent participe avec un formateur de l'établissement de formation à l'évaluation du « dossier de stage » comme prévu dans le référentiel de certification de la formation (une des épreuves participant à la validation du DC1). Un représentant de site qualifiant co-évalue également avec un formateur de l'établissement de formation	Le référent de site qualifiant procède en fin de stage et avec le stagiaire à une évaluation finale en s'appuyant sur le référentiel de compétences et l'ensemble des indicateurs de compétences. Cette évaluation est annexée au livret de formation.

	Médiateur familial	CAFERUIS
	l'épreuve de communication et d'information validant le DC2. Les acquis du stagiaire font l'objet d'une évaluation rédigée par le référent du stage et transmise à l'établissement de formation qui figurera parmi les 4 éléments constituant le dossier de stage.	

Diplômes de niveau I

	CAFDES	DEIS
Principaux textes de référence	– Décret du 19 février 2007. – Circulaire du 6 août 2007. – Arrêté du 5 juin 2007.	– Décret du 30 juin 2006. – Arrêté du 31 juillet 2009. – Circulaire du 1 ^{er} septembre 2006.
Modalités de conventionnement	Convention de partenariat et une convention pédagogique. Le tuteur de stage doit avoir une expérience significative dans une fonction d'encadrement (2 ans minimum). Son niveau de qualification est souhaité équivalent ou supérieur (CAFDES, DESS) à celui du diplôme préparé.	Une convention de partenariat et une convention précisant l'objet de l'étude, les modalités de son déroulement, les noms et qualifications des référents professionnels sont obligatoires. Le diplôme est organisé dans le cadre d'une convention de coopération avec une université ou un établissement d'enseignement supérieur et un établissement de formation préparant aux diplômes de travail social.
Nombre et durée des stages	2 stages d'une durée totale de 340 h. Obligation d'une pluralité d'institutions. Les candidats en situation d'emploi dans le champ de l'action sociale ou médico-sociale ou dans une fonction d'encadrement bénéficient automatiquement d'un allègement de la durée de formation pratique (allègement de 115 h sur le stage de DC1 et de 180 h sur le stage de DC4). Ces candidats effectuent au moins 1 stage hors de leur structure employeur et auprès d'un public différent. Pour les stagiaires demandeurs d'emploi, les stages de 155 h (DC1) et de 180 h (DC4) sont réalisés sur 2 sites qualifiants différents.	1 stage de 175 h.
Contenu des stages	Le dispositif de formation prévoit deux temps de formation pratique en référence à 2DC : – DC1: élaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service, stage de 250 h ou de 85 h. – DC4: expertise de l'intervention sanitaire et sociale sur un territoire, stage de 270 h ou de 90 h.	La formation pratique d'une durée de 175 h est référée au domaine de formation « conception et conduite d'action » (DF2). Elle se déroule sous la forme d'une étude de terrain qui donne lieu à la production d'un rapport.
L'évaluation de stage	Les conclusions des évaluations de stage sont portées au livret de formation.	<i>Idem.</i>

L'architecture des différentes formations présentées dans ces tableaux correspond à une même logique : donner au stage un poids suffisant en termes de contenu et de rigueur pour en faire justifier sa durée longue (environ la moitié de la formation dans la plupart des cas).

Les apprentissages effectués durant le stage doivent être pleinement intégrés dans la formation. Même quand les textes prévoient un stage par domaine spécifique de formation, l'ensemble des compétences nécessaires pour l'obtention du diplôme est abordé sur le terrain par d'autres séquences pratiques.

Par contre, en introduisant de multiples exigences spécifiques à chaque diplôme, les réformes ont pris le parti non seulement de renforcer la place du stage en général, mais aussi d'insister sur la technicité de chaque profession.

Les tableaux permettent d'identifier des similitudes importantes entre les diplômes de même niveau ou de même « famille » de métiers. Ceci est particulièrement évident dans trois cas de figure :

- *les diplômes médico-sociaux de niveau V*. Ils sont très proches par le contenu du stage, même si la procédure et le déroulement sont totalement dissemblables ;

- *ceux concernés par l'éducation spécialisée ou du jeune enfant*. Ces diplômes prévoient tous des écrits professionnels validés par des professionnels de terrain, partie intégrante de la certification et destinés à renforcer l'articulation avec le centre de formation. Au regard des référentiels⁴, l'on peut penser qu'il y a également une certaine proximité du contenu éducatif (ceci reste une question ouverte dans le contexte des débats actuels).

- *ceux structurés autour de la notion d'intervention sociale (AS et CESF)*. Les procédures, durées et contenus de stages sont particulièrement dissemblables, un peu comme si les réformateurs voulaient se défendre de toute tentative de rapprochement. Il n'en reste pas moins que l'introduction de la notion d'intervention sociale d'aide à la personne (ISAP) et d'intervention sociale d'intérêt collectif (ISIC) dans le « cœur de métier » des deux diplômes laisse penser que l'on peut rapprocher le contenu des stages.

À la lecture de ces tableaux, deux autres constats peuvent être faits. Ils renvoient à des débats plus larges que nous invitons le lecteur à suivre à travers la presse professionnelle, car la perspective de nouvelles réformes est déjà présente :

1. Le législateur a cherché à rendre compatibles la logique d'une formation initiale unifiée avec celle plus morcelée de la validation des acquis de l'expérience (VAE). En dernière instance, la logique d'une approche globale des compétences semble prédominer, sans doute parce que la VAE n'est accessible qu'à un nombre relativement limité de professionnels.

2. La durée des stages est très longue en comparaison avec les cursus de travail social proposés dans les autres pays européens. Ceci s'explique

4. Voir le chapitre 2, p. 41.

en partie par des exigences parfois plus élevées à l'entrée en formation dans ces pays ou par l'existence d'une année de confirmation de la certification après l'obtention du diplôme.

Il faut surtout retenir de ces tableaux que les formateurs et référents de terrain prennent désormais toute leur part dans la conduite de la formation et l'évaluation des acquisitions.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	5
Avant-propos	7
Introduction	9
 1. Une nouvelle conception de la formation pour renforcer les apprentissages de terrain	23
1.1. Retour sur des réformes controversées	23
1.1.1. Place à la communication professionnelle	24
1.1.2. Vers une meilleure compréhension des missions confiées par le législateur.....	25
1.1.3. Plus de responsabilités dans le cadre d'une action sociale renouvelée	26
1.1.4. Pas d'amélioration de la reconnaissance de la qualification des diplômes de niveau III	28
1.2. Un nouveau vocabulaire pour mieux valoriser le rôle des terrains.....	29
1.2.1. La notion de « compétence »	29
1.2.2. Les types de compétences	31
1.2.3. La notion de « site qualifiant »	33
1.2.4. La notion d'« organisation apprenante » : un idéal plutôt qu'un modèle.....	35
1.3. Principes guidant la mise en œuvre de l'alternance	37
1.4. Les fonctions globales d'un site qualifiant.....	39
Conclusion	39
 2. Comment construire une offre de formation à partir des savoirs existants dans l'institution	41
2.1. L'inventaire des ressources matérielles et humaines disponibles	43
2.1.1. Une volonté d'accueil de stagiaires au sein de l'équipe	43
2.1.2. Une culture de l'évaluation	44
2.1.3. La singularité du site, son périmètre d'action, ses missions et valeurs communes	45
2.2. Le diagnostic du potentiel de formation du site	48
2.2.1. L'impact du management sur l'accueil de stagiaire	49
2.2.2. La comparaison du travail quotidien avec les référentiels d'activité	51
2.3. Repérer les compétences à valoriser	53
2.4. La répartition des rôles au sein du site.....	57
2.5. La mise en place des liens avec le ou les établissements de formation	58
2.5.1. Établir une première prise de contact.....	59
2.5.2. Le choix des centres de formation à contacter	59
2.5.3. Les enjeux de la discussion avec le centre de formation.....	60
2.5.4. L'échange de documents.....	62
2.6. La gratification des stages : où en sommes-nous ?	68
2.7. L'organisation du traitement de la demande de stage	69
2.8. Le premier entretien à l'arrivée du stagiaire.....	72
2.9. La formalisation des engagements contractuels.....	75
2.10. La sensibilisation de l'équipe	76
2.11. Les visites de stage.....	78
Conclusion	79

3. L'accompagnement du stagiaire au début du stage	81
3.1. Quel « professionnel » allons-nous former?	82
3.2. L'identification des besoins du stagiaire	82
3.3. Prendre en compte le style d'apprentissage préféré du stagiaire	84
3.4. Le projet individualisé du stagiaire	86
3.5. L'instauration de bonnes pratiques pour le traitement des informations à caractère personnel	89
3.6. L'apprentissage de l'observation active	92
3.7. Modéliser quelques interventions sociales simples : l'exemple d'un protocole d'accueil des usagers	95
4. L'apprentissage de compétences complexes	99
4.1. Encadrer les prises d'initiative et soutenir l'apprentissage	99
4.1.1. Gérer progressivement la complexité de la relation d'aide : l'exemple de l'apprentissage de la conduite d'entretien	100
4.1.2. Sensibiliser le stagiaire à gérer les rapports entre espace public et privé : l'exemple de la visite à domicile	107
4.2. Faire acquérir des méthodologies de projet et d'intervention d'intérêt collectif : l'exemple d'une étude diagnostique	109
4.3. Initier à la communication professionnelle	118
4.3.1. Les écrits professionnels	118
4.3.2. La communication orale en réunion	121
Conclusion	128
5. L'évaluation des compétences acquises durant le stage	131
5.1. Quelques grands principes	133
5.2. Les types d'évaluation et leurs applications	135
5.2.1. L'évaluation interrogative	136
5.2.2. Les différentes formes d'évaluation par l'observation	136
5.2.3. Évaluation à partir de documents témoins réalisés par le stagiaire	139
5.3. Les différentes formes d'auto-évaluation	144
5.3.1. L'auto-déclaration contrôlée	144
5.3.2. Les récits de formation	145
5.3.3. L'évaluation dans le cadre d'une approche clinique	146
5.4. La conduite de l'évaluation au cours des différents temps du stage	147
5.4.1. L'évaluation préliminaire	147
5.4.2. Le(s) bilans(s) intermédiaires(s)	147
5.4.3. L'évaluation finale	149
5.5. Du bon usage des grilles d'évaluation	151
5.5.1. Construire une grille d'évaluation détaillée	152
5.5.2. Rédiger un compte rendu d'évaluation	154
5.5.3. Structurer le plan de l'évaluation	155
Conclusion	156
6. Les épreuves de certification	157
6.1. Restons prudents...	158
6.2. L'éthique de l'examineur	161
6.3. Évaluer la complexité : quelques questions spécifiques aux épreuves dans le domaine du travail social	162
6.3.1. Le dossier de pratiques professionnelles	162
6.3.2. Le mémoire	166
6.3.3. La communication professionnelle	169
6.3.4. Les textes d'auto-évaluation	172

Conclusion	177
Annexes	179
1. Aperçu de l'implication des sites qualifiants dans le processus de certification, diplôme par diplôme	181
2. Les référentiels d'activités, de fonctions ou de métier, diplôme par diplôme .	184
3. Les référentiels de compétences, diplôme par diplôme	196
Bibliographie	225

POLITIQUES ET INTERVENTIONS SOCIALES

Collection dirigée par
Cristina De Robertis, Éliane Leplay et Henri Pascal

La collection Politiques et interventions sociales se propose de favoriser la transmission des savoirs professionnels du travail social et la diffusion d'informations sur les politiques sociales. Conçue comme un instrument de formation permanente pour les professionnels du travail social, les décideurs et tous les acteurs du secteur social, elle vise également à contribuer à l'élaboration de nouveaux savoirs dans ce domaine.

LE TRAVAIL SOCIAL ET SES FORMATIONS À L'ÉPREUVE DES TERRITOIRES

Henry Noguès, Marc Rouzeau, Yvette Molina (dir.), UNAFORIS

LE CHANGEMENT ORGANISATIONNEL DANS LES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX. PERSPECTIVES THÉORIQUES CROISÉES

Michel Foudriat

POUR UNE APPROCHE INTERCULTURELLE EN TRAVAIL SOCIAL. THÉORIES ET PRATIQUES

Margalit Cohen-Emerique

VIH, LE VIRUS DE L'INTÉGRATION

Dominique Pasquio

L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE DES ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS. UNE APPROCHE PAR LES LANGAGES

Laurent Cambon

LA JEUNESSE EN ERRANCE FACE AUX DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

Anne-Françoise Dequiré, Emmanuel Jovelin

L'INTERVENTION SOCIALE D'INTÉRÊT COLLECTIF. DE LA PERSONNE AU TERRITOIRE

Cristina De Robertis, Marcelle Orsoni, Henri Pascal, Michèle Romagnan

INTERVENIR AU DOMICILE

Elia Djaoui – 2^e édition

L'ADVOCACY EN FRANCE. UN MODE DE PARTICIPATION ACTIVE DES USAGERS EN SANTÉ MENTALE

Martine Dutoit

GUIDE DE L'ÉPREUVE DE DOSSIER DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES DU DEASS

John Ward (dir.)

MANUEL D'INITIATION À LA RECHERCHE EN TRAVAIL SOCIAL. CONSTRUIRE UN MÉMOIRE PROFESSIONNEL

Pascal Lièvre (dir.) – 2^e édition

L'INTERVENTION CLINIQUE EN SERVICE SOCIAL. LES SAVOIRS FONDATEURS (1920-1965)

Geneviève Perrot, Odile Fournier, Georges-Michel Salomon – Préface d'Éliane Leplay

LE TRAVAIL SOCIAL FACE AU RACISME. CONTRIBUTION À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Faïza Guélamine

LES PIONNIÈRES DU TRAVAIL SOCIAL AUPRÈS DES ÉTRANGERS. LE SERVICE SOCIAL D'AIDE AUX ÉMIGRANTS, DES ORIGINES À LA LIBÉRATION

Lucienne Chibrac – Préface de Nicole Questiaux

TRAITÉ DE TRAVAIL SOCIAL

Guy Bilodeau

TRAVAIL SOCIAL ET DROITS DE L'ENFANT

FITS, ANAS