

LES FORMATIONS AU TRAVAIL SOCIAL EN FRANCE :

Des formations profondément enracinées dans la notion « d'alternance ».

L'EUROPE, « UNIE DANS LA DIVERSITE ».

C'est toujours avec un grand intérêt qu'à l'occasion d'un séminaire de travail, nous avons la possibilité de confronter nos façons de faire, et pour ce qui est de la formation aux métiers du travail social, de repérer nos points communs et nos différences, pour s'enrichir mutuellement. « Unie dans la diversité », telle est la devise de l'Union européenne, et l'on sait à quel point elle s'applique aux formations en travail social : unis, nous le sommes par un certain nombre de valeurs communes à ceux qui exercent ces métiers. Divers, nous le sommes aussi, par nos diplômes, par les parcours permettant de les obtenir, et sans doute nous le sommes lorsque nous essayons de décrire les compétences indispensables à l'exercice de ces métiers.

En France, les organismes assurant des formations sociales diplômantes sont le plus souvent des associations sans but lucratif (ONLUS), et non pas l'Université. C'est un peu une particularité en Europe.

Cette particularité s'explique par le fait que dans les années 1960 et 1970, lorsque les pouvoirs publics ont souhaité donner un essor aux formations en travail social, et qu'il s'agissait de mettre en œuvre des dispositifs de formation, ils ne se sont pas tournés vers leur propres Ministères, mais ils ont trouvé en face d'eux un certain nombre d'associations sans but lucratif, le plus souvent composées de volontaires qui venaient de créer ou étaient en train de créer des établissements et services pour les enfants, adolescents, ou adultes en situation de handicap ou en difficulté sociale.

Ces associations étaient déjà elles-mêmes en manque de professionnels formés, diplômés, compétents, et elles étaient donc prêtes à développer les formations nécessaires au recrutement des professionnels dont elles avaient besoin.

C'est ainsi que chez nous, les formations dites « formations sociales » ont fait l'objet d'une réglementation spécifique intégrée au Code de l'Action Sociale et des Familles », et d'un financement de l'Etat en direction des Associations de formation.

L'AFPE, dont je suis le Directeur Général, est l'une de ces associations. Elle a été créée en 1969, et n'a pas cessé, depuis lors, de développer son activité de formation grâce au financement et sous contrôle des pouvoirs publics.

DES FORMATIONS RÉGLEMENTÉES ET CONTRÔLÉES PAR L'ÉTAT.

En France, le Code de l'Action Sociale et des Familles précise : « *les établissements publics ou privés dispensant des formations sociales contribuent à la qualification et à la promotion des professionnels et des personnels salariés et non salariés engagés dans la lutte contre l'exclusion, la prévention et la réparation des handicaps ou inadaptations, la promotion du développement social. Ils participent au service public de la formation* » (Art.L.451-1).

Les formations ainsi définies débouchent, à l'issue d'un examen final, sur une qualification professionnelle, qui prend la forme d'un **Diplôme d'Etat**. Nous les nommons « Formations diplômantes ». Les établissements de formation en travail social (EFTS) dispensent donc une ou plusieurs formations préparant des personnes salariées et non salariées à l'obtention d'une qualification, dans une visée professionnelle.

Ces diplômes délivrés par l'État (= DE) sont au nombre de quatorze (14), et permettent d'exercer auprès des différentes populations cibles des politiques sociales.

Les établissements publics ou privés dispensant des formations sociales ont satisfait aux obligations de déclaration préalable auprès du représentant de l'État dans la région (DRASS), et ils sont soumis au contrôle de l'État.

Depuis le 1^{er} janvier 2005, ces formations sociales, dans le cadre de la formation initiale, sont « gratuites ». Elles font l'objet d'un agrément et d'un financement par le Conseil Régional de la région concernée.

Mais cet agrément et ce financement concernent les formations que l'on dit « initiales », c'est-à-dire en principe réservées à ceux qui, à la suite d'un parcours scolaire, se dirigent vers une première qualification pour un premier métier.

FORMATION CONTINUE TOUT AU LONG DE LA VIE, RECHERCHE.

Par ailleurs, les établissements de formation en travail social (EFTS) dispensent également une ou plusieurs formations permettant à des personnes salariées et non salariées d'améliorer ou de mettre à jour leurs connaissances et/ou compétences, d'acquérir de nouvelles compétences, dans la perspective d'une promotion socioprofessionnelle ou d'une reconversion, de poursuivre leur développement dans une visée professionnelle. C'est ce qu'on appelle en France la formation continue tout au long de la vie (life long learning), qui est principalement régie par la Loi du 4.05.2004.

Ces formations, dites « actions de formation continue » sont principalement financées par les employeurs, le plus souvent à travers des Organismes collecteurs des cotisations obligatoires versées par les entreprises employeurs de travailleurs sociaux.

Enfin, les Etablissements de Formation en Travail Social (EFTS) ont un rôle dans le domaine de la Recherche en travail social. Certes les formateurs ne sont pas des chercheurs universitaires, mais avant tout des professionnels expérimentés. Pourtant les EFTS animent dans chaque région un travail de recherche spécialisée, en lien avec les Universités : « plates-formes » de recherche, « Comité régional du travail social », etc...

CARACTÉRISER LES FORMATIONS SOCIALES DIPLÔMANTES FRANÇAISES.

En France les différents diplômes se caractérisent traditionnellement et jusqu'à aujourd'hui par un « Niveau de diplôme » correspondant pour chacun d'entre eux à son positionnement par rapport au Baccalauréat et au nombre d'années d'études après le Baccalauréat.

Les récentes réformes des formations sociales se traduisent par des « *référentiels de compétences* » décrivant avec précision les compétences à acquérir en formation, réparties par « *Domaine de compétences* ».

Ainsi, pour l'équivalent des « Social workers », nous avons à la fois un Diplôme et un référentiel de compétences « Assistant de Service Social », un autre Diplôme et un référentiel de compétences « Educateur spécialisé », et aussi un Diplôme et un référentiel de compétences « Educateur de Jeunes Enfants »,.

Toutes ces formations se caractérisent principalement par le fait qu'elles s'effectuent en alternance : la moitié du cursus de formation - ou même davantage - s'effectue en situation professionnelle, dans un établissement ou service social ou médico-social.

Notre conception est la suivante : l'alternance doit être pensée comme un dispositif et un processus permettant d'acquérir des compétences.

Nous en donnons une définition : « *la formation alternée se définit comme une succession de périodes de formation organisées entre le lieu de formation et le milieu de travail* ».

Mais il ne s'agit pas du tout d'une simple juxtaposition entre des périodes de formation en Centre de formation et des périodes de stage.

L'alternance vise la capacité à analyser - le mieux possible - sa propre pratique professionnelle, grâce à une mise en lien entre la théorie et la pratique en situation professionnelle. Un formateur permanent du Centre de formation assure donc cette articulation par l'accompagnement personnalisé de chaque étudiant.

Et en outre, dans le cursus de chaque étudiant, nous veillons naturellement à intégrer :

- des apprentissages et des expériences en situations professionnelles diversifiées, toujours accompagnés prioritairement par des professionnels référents (« tuteur », « formateur de terrain », ou « maître d'apprentissage »), mais aussi par l'ensemble des équipes professionnelles,
- des cours théoriques qui ne sont pas uniquement dispensés par des spécialistes ou par des formateurs permanents, mais également par des professionnels en poste ayant eux-mêmes travaillé particulièrement le sujet dont il va être question,
- des apprentissages et des expériences au centre de formation proposant des modalités pédagogiques différenciées (cours, conférences, temps d'analyse de la pratique professionnelle, travail en centre de ressources, ateliers méthodologiques, travaux collectifs...).

Il faut noter que les « temps d'analyse de la pratique professionnelle », qui représentent souvent 60 ou 70 heures par an, sont le plus souvent des moments de réflexion qui laissent une grande liberté de parole aux étudiants : ce qui leur est demandé, c'est de décrire avec précision et en toute franchise ce qui leur arrive lorsqu'ils se trouvent en stage, dans une situation qui les préoccupe et qui leur donne de quoi réfléchir.

Car nous accordons une place très importante à la capacité de chaque étudiant à penser par lui-même. Chaque situation professionnelle est nouvelle, et être préparé à penser par soi-même, n'est-ce pas le fondement de toute compétence, dans ce travail un peu particulier qui consiste à chercher comment accompagner quelqu'un d'autre ?

Mais en outre, par ailleurs, nous considérons aussi que cette mise en lien entre la théorie et la pratique en situation professionnelle s'effectue également sur le lieu-même de l'apprentissage et de l'expérience.

Par suite, ce qui permet la professionnalisation, c'est l'articulation permanente entre le lieu de stage, que nous dénommons à présent « *site qualifiant* » et le centre de formation.

Pour cela, nous élaborons des partenariats de travail avec chacun des lieux de stage (« sites qualifiants »).

Ainsi, la formation en alternance requiert des partenariats durables avec les terrains professionnels. Pour cela, nous mettons en place des actions telles que :

- La rencontre régulière des équipes de professionnels et formateurs de terrain (visites de stages et visites d'atelier...),
- L'organisation de journées thématiques pour les professionnels de terrain,
- La formation qualifiante individuelle des tuteurs, maîtres d'apprentissage et formateurs de terrain,

- Des actions de formation collectives visant à l'amélioration de la fonction qualifiante des équipes d'accueil de stagiaires.

Cette importance qualitative et quantitative des stages pratiques n'est pas aujourd'hui pleinement reconnue par les pouvoirs publics français, et ceci constitue un élément de difficulté pour obtenir la pleine inscription des formations en travail social françaises dans le cadre européen.

LA LISIBILITE DES FORMATIONS, AU SERVICE DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE.

Ainsi, aujourd'hui, un objectif prioritaire est pour nous d'obtenir une meilleure reconnaissance et lisibilité européennes.

Les deux défis que nous avons à relever sont :

1. de réussir l'articulation des niveaux de formation français avec le Cadre Européen de Certification (European Qualification Framework) - CEC qui définit 8 niveaux, de 1 à 8, en « knowledges, skills and competences »,
2. de parvenir à une véritable déclinaison de nos formations en Crédits de formation européens (European Credit Transfer System)

Lorsque nous aurons réussi dans ces deux objectifs, nous saurons délivrer à chacun de nos étudiants un véritable PORTFOLIO EUROPASS, document qui récapitule un Curriculum Vitae Europass, un Passeport de Langues, une synthèse « Europass Mobilité », un Supplément au Certificat et/ou un Supplément au Diplôme (Annexe descriptive) permettant à l'ensemble de nos partenaires, en Europe et dans le monde entier, de mieux comprendre par eux-mêmes ce que nous faisons, les diplômes que nous délivrons, au service d'une meilleure mobilité professionnelle de l'ensemble des travailleurs sociaux.

*Le 24 mai 2009,
Jérôme WENZ, Directeur général,
Association pour les Formations
aux Professions Educatives et sociales (AFPE) - FRANCE
Membre du Comité Exécutif d'EASSW*

BIBLIOGRAPHIE.

- **CARRE Ph., CASPAR P.,** *Traité des sciences et des techniques de la formation.* Editions DUNOD, 1999, (p. 226 : « *La compétence permet d'agir et/ou de résoudre des problèmes professionnels de manière satisfaisante dans un contexte particulier en mobilisant diverses capacités de manière intégrée.* »).

- **DANVERS. F.,** *500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie,* Editions Septentrion, 2003, (p.70 : « *Les buts de l'analyse de pratique sont de mieux s'approprier les vécus professionnels, de mieux les comprendre, de partager des exemples de difficultés ou de solutions afin de se réguler dans l'accomplissement de son métier, de se perfectionner, de prendre conscience des limites personnelles non conscientes qui peuvent constituer une source renouvelée de difficultés, et d'acquérir ou d'approfondir son identité professionnelle* »).

- **D.G.A.S. Bureau des Professions sociales et du Travail social,** *Octobre 2003,* (« *L'expression « site qualifiant », qui désigne les terrains employeurs et lieux de stage, vise à reconnaître à ceux-ci un rôle essentiel voire prépondérant dans le processus de formation. La notion de site qualifiant implique l'accompagnement du stagiaire (des stagiaires) par une équipe pluriprofessionnelle (ou pluridisciplinaire) sous la responsabilité d'un référent désigné par l'employeur du site d'accueil. Le stagiaire doit être accompagné par un référent mais si possible par une équipe pluriprofessionnelle (ou pluridisciplinaire), le projet de stage étant validé par l'institution employeur ». Dans le cadre de l'alternance, la visite de stage, animée par le stagiaire est une instance où les différents partenaires évaluent l'avancée du parcours de formation et proposent des axes de travail »).*

- **G. LE BOTERF** « *L'ingénierie de la compétence* », Editions d'organisation, (« *La compétence est une construction : c'est le résultat d'une combinaison pertinente entre plusieurs ressources. Il convient donc de distinguer : les « ressources » nécessaires pour agir avec compétence ; les activités ou pratiques professionnelles à réaliser avec compétence et correspondant à des « schèmes » (des « façons de s'y prendre pour ») propres à chaque personne ; les performances qui constituent les résultats évaluables provenant des actions mises en œuvre (indices qualité, taux de fidélisation de clients, quantité de production, chiffres d'affaires, taux de valorisation, taux d'erreurs...)* »).

o o o o o