



PLAN STRATÉGIQUE

INTERVENTION SOCIALE, FORMATION, RECHERCHE

Validé en Conseil d'Administration du 8/12/2016

2017 - 2021

"Historiquement, les professionnels de l'ARSEAA ont voulu allier actions de terrain et formation professionnalisante dans un processus intégré.

Il s'agit aujourd'hui de :

- *réaffirmer la synergie nécessaire entre l'accompagnement des personnes en fragilité et la formation des personnels dans un processus interactif incluant la formation des personnes accueillies ;*
- *de cerner les priorités en matière d'axe de recherche pour développer l'expertise au sein de l'ARSEAA ;*
- *d'alimenter le débat public par l'expertise ainsi construite."*

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	3
METHODOLOGIE	4
DEFINITIONS	5
PROPOS INTRODUCTIF	7
I – De l’Institut pédotechnique à double vocation à l’Arseaa	7
II – Les éléments de contexte	8
III – La vision associative de l’Intervention sociale	14
3.1. L’Intervention sociale et le travail social : une réponse aux enjeux sociétaux.....	15
3.2. L’Intervention sociale et le travail social : un vecteur de citoyenneté et du bien vivre ensemble	16
3.3. L’Intervention sociale et le travail social : une réponse inscrite dans une logique de parcours personnalisé	19
IV - Des objectifs stratégiques pour la formation en travail social	20
4.1. Participer à l’élaboration des politiques publiques de formation.....	20
4.2. Moduler le contenu et la pédagogie des formations au regard de la conception renouvelée du travail social ..	21
4.3. Développer la formation des personnes accompagnées	22
4.3.1. Favoriser l’apprentissage des publics en situation de handicap	22
4.3.2. Assurer, au sein d’un parcours de formation, la reconnaissance et le développement des compétences professionnelles	23
4.3.3. Former les publics pour favoriser l’effectivité de leur participation.....	24
4.4. Rendre les apprenants acteurs de leur formation	25
4.5. S’engager dans une démarche d’Organisation apprenante.....	27
4.5.1. Introduire les facteurs favorables et se doter d’outils pour mettre en œuvre la dynamique d’organisation apprenante.....	27
4.5.2. Capitaliser les actions inspirantes	28
4.5.3. Inclure les personnes accompagnées dans la dynamique d’organisation apprenante.....	30
4.6. Dépasser le clivage entre théorie/pratique, formation/terrain	30
4.6.1. Etablir des programmes et des objectifs de formation en lien étroit avec les attentes et besoins	30
4.6.2. Développer la formation continue afin de favoriser l’adaptation au contexte de travail.....	31
4.6.3. Développer la mobilité professionnelle	33
4.6.4. Assurer l’effectivité de l’alternance intégrative	33
4.6.5. Encourager l’analyse de pratique.....	34
4.6.6. Développer la formation continue intégrée.....	34
4.7. Promouvoir la Recherche	35
4.7.1. S’engager dans un modèle de Recherche participative en lien direct avec la Formation et les terrains professionnels	36
4.7.2. Soutenir l’implication dans la Revue Empan et autres revues spécialisées	37
BIBLIOGRAPHIE	38
LISTE DES FICHES ACTION	39
ANNEXES	40

METHODOLOGIE

Cinq groupes de travail ont été constitués, chacun traitant d'une thématique différente :

- *les actions inspirantes**;
- *la formation continue intégrée** ;
- *l'organisation apprenante** ;
- *la fonction observatoire du secteur et des formations associées*
- *la formation des personnes accompagnées.*

Pilotés par un tandem, directeur ou directeur adjoint / administrateur, ces groupes réunissaient des professionnels, directions, administrateurs, représentants des usagers, des professionnels de l'ensemble des champs de l'ARSEAA (Cf. annexe 3 Composition des groupes de travail).*

Ces groupes se sont réunis sur l'ensemble des années 2015 et 2016 afin de produire les matériaux servant à alimenter le plan stratégique. Emanation de la Commission Associative Recherche Formation de l'ARSEAA, ils avaient à rendre compte à cette dernière de l'avancée de leurs travaux.

NB : les termes définis dans le glossaire sont identifiés par un astérisque.

DEFINITIONS

Action sociale : l'Action sociale est entendue ici au sens large incluant la notion de protection sociale (logique d'assurance par cotisation) et celle d'action sociale stricto sensu (logique d'assistance). Selon, le code de l'Action Sociale et des Familles, « l'action sociale et médico-sociale tend à promouvoir, dans un cadre interministériel, l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets. Elle repose sur une évaluation continue des besoins et des attentes des membres de tous les groupes sociaux, en particulier des personnes handicapées et des personnes âgées, des personnes et des familles vulnérables, en situation de précarité ou de pauvreté, et sur la mise à leur disposition de prestations en espèces ou en nature. Elle est mise en œuvre par l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les organismes de sécurité sociale, les associations ainsi que par les institutions sociales et médico-sociales au sens de l'article L. 311-1. »

Citoyenneté : juridiquement, la citoyenneté peut être définie comme la jouissance des droits civiques attachés à la nationalité, c'est-à-dire la jouissance de l'ensemble des droits privés et publics qui constituent le statut des membres d'un État donné qui les reconnaît comme tels. Sur un plan social, la citoyenneté procure un sentiment d'appartenance à une même communauté nationale ainsi que la possibilité d'une participation active à la vie publique et politique.

CFA : Centres de Formation d'Apprentis. Ils complètent la formation professionnelle acquise en entreprise par une formation générale à laquelle est associée une formation théorique et pratique. Les matières nécessaires à l'acquisition du savoir professionnel y sont enseignées. Cette formation permet aussi d'approfondir la technique du métier choisi (mise en pratique dans des ateliers, laboratoires adaptés du CFA). Les apprentis signent un contrat d'apprentissage qui est un contrat de travail en alternance et confère donc le statut de salarié. Il peut être signé avec le secteur privé ou public et permet de préparer un diplôme du niveau V au niveau I. Pour les personnes en situation de handicap, il n'y a pas de limite d'âge pour signer un contrat d'apprentissage.

CFAS : Centres de Formation d'Apprentis Spécialisé. Souvent appelés CFA Adapté, ce sont des organismes hors les murs fonctionnant avec des antennes souvent implantées au sein même des CFA. Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage de 3 ans ou 2 ans, l'apprenti en situation de handicap ou en voie de reconnaissance, bénéficie d'un parcours de formation individualisé et d'un accompagnement socioprofessionnel. Les équipes des CFAS travaillent, tout au long du parcours d'apprentissage, en étroite collaboration avec les professionnels des CFA et les équipes éducatives et de soins des ESMS en cas de prise en charge médico-sociale.

Empowerment : octroi de plus de pouvoir aux individus ou aux groupes pour agir sur les conditions sociales, économiques, politiques ou écologiques qu'ils subissent / autonomisation.

Formation : action de donner à quelqu'un, à un groupe, les connaissances nécessaires à l'exercice d'une activité.

- *Initiale* : elle désigne la première formation obtenue au terme d'un cycle d'étude, sans rupture.
- *Continue* : traditionnellement ce terme est usité pour qualifier les formations destinées à ceux qui sont rentrés dans la vie active et ont donc quitté la formation initiale (études). Elle permet aux personnes qui sont déjà dans la vie active de pouvoir continuer à se former pour améliorer leurs compétences et de s'adapter aux nouvelles technologies, pratiques ou méthodes appliqués en entreprise. Elle permet également la reconversion professionnelle.
- *Continue intégrée* : formation qui est dispensée par les membres de l'encadrement de l'entreprise sur le lieu de travail et le matériel même du travail. C'est une formation qu'est donc appliquée aux situations de travail de l'unité et elle se base sur le savoir-faire d'expérience capitalisé par l'animateur au moyen de la préparation d'un manuel de formation qui répond aux besoins de l'unité et vise à préparer aux évaluations prévisibles.
- *Diplômante* : les formations diplômantes débouchent sur l'obtention d'un diplôme d'établissement reconnu par l'Etat.

- *Qualifiante* : les formations qualifiantes ont une visée professionnelle plus immédiate, elles ne débouchent pas sur un diplôme ou un titre mais elles permettent d'obtenir une attestation de stage en fin de formation ou un «certificat d'aptitude» lié au milieu professionnel.

Intervention sociale : cette terminologie s'est progressivement substituée à celle plus restreinte d'Action sociale. L'Intervention sociale peut faire appel à d'autres commanditaires et dépasse les seuls champs des travailleurs sociaux pour concerner l'ensemble des professionnels.

OPCA : Organisme Paritaire Collecteurs Agréé. Ce sont des organismes chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés.

Organisation apprenante : une organisation apprenante est une organisation capable de créer, acquérir et transférer de la connaissance et de modifier son comportement pour refléter de nouvelles connaissances.

Recherche : ensemble d'études et de travaux menés méthodiquement par un spécialiste et ayant pour objet de faire progresser la connaissance.

- *Fondamentale* : travaux expérimentaux ou théoriques entrepris essentiellement en vue d'acquérir de nouvelles connaissances sur les fondements de phénomènes ou de faits observables, sans qu'aucune application ou utilisation pratiques ne soient directement prévues.
- *Appliquée* : vise à discerner les applications possibles des résultats d'une recherche fondamentale ou à trouver des solutions nouvelles permettant d'atteindre un objectif déterminé choisi à l'avance). De l'opposition souvent présentée entre recherche fondamentale et recherche appliquée, il est désormais admis que ces deux types de recherche se nourrissent l'une l'autre.
- *Recherche Action* : étude qui transpose des connaissances théoriques dans le milieu naturel étudié et en dégage des enseignements susceptibles de généralisation pour aboutir à la production d'un savoir théorique et/ou s'attacher à résoudre les conflits internes à ce milieu.
- *Participative/collaborative* : intègre les sujets de recherche, « faire avec plutôt que « faire sur ».

Santé : au sens de l'Organisation mondiale de la Santé, « la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. »

Travail social : l'Assemblée générale de l'IASSW¹ a adopté une définition internationale du travail social que le groupe de travail préparatoire à l'élaboration de ce plan stratégique a considéré comme particulièrement adaptée aux enjeux : « Le travail social est une pratique professionnelle et une discipline. Il promeut le changement et le développement social, la cohésion sociale, le pouvoir d'agir et la libération des personnes. Les principes de justice sociale, de droit de la personne, de responsabilité sociale collective et de respect des diversités, sont au cœur du travail social. Étayé par les théories du travail social, des sciences sociales, des sciences humaines et des connaissances autochtones, le travail social encourage les personnes et les structures à relever les défis de la vie et agit pour améliorer le bien-être de tous. »

Le travail social ne se cantonne pas au secteur social. Le travailleur social peut exercer dans le secteur sanitaire, médico-social, en entreprise etc.

Usagers : à ce vocable sera préféré celui de personnes accompagnées/accueillies, celles-ci n'étant pas les « obligées » d'un service.

VAE : toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Son expérience lui permet d'obtenir une certification afin d'évoluer professionnellement.

¹ Définition adoptée au cours de la Conférence mondiale de Melbourne (organisée conjointement par l'IASSW – international association of schools of social work, l'ICSW – international council on social welfare et l'IFSW – international federation of social workers) qui s'est tenue en juillet 2014.

PROPOS INTRODUCTIF

Présentation de l'Association

Créée en 1943, l'ARSEEA est reconnue d'utilité publique depuis 1996 et a obtenu le label "Entreprise solidaire d'utilité sociale" (ESUS) en 2016. Elle intervient dans les domaines sanitaire, médico-social, prévention et protection de l'Enfance, social, socio judiciaire et de la formation.

Ses missions :

- Assurer à des enfants, adolescents et adultes en difficulté toute aide et accompagnement spécifiques tout au long de leur vie,
- Lutter contre toute forme d'exclusion, de ségrégation, et d'enfermement,
- Participer à la recherche en travail social* et à la formation des professionnels de ces secteurs d'activités,
- Participer à l'œuvre de prévention et à l'information de la population.

Quotidiennement, ce sont **1 575 professionnels** qui accueillent, accompagnent et/ou forment plus de **14 000 personnes** au sein de structures regroupées en pôles (10) et établissements (3), implantées sur près de 80 sites géographiques en région Midi-Pyrénées.

Ces établissements et services couvrent pratiquement toutes les catégories d'autorisations (ITEP, IME, SESSAD, CMPP, CMP, CATTP, hôpitaux de jour, AED, AEMO, MAS, Foyer de Vie/ Occupationnel, Foyer d'Hébergement, FAM, SAMSAH, ESAT, SAVS, MAPHV, CADA, CPH, MECS, SEJ, SAP-SJ etc.). L'ARSEEA intervient dans le secteur de la formation, au travers de son pôle Formations en Travail social* (Institut Saint-Simon) et de son Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé (CFAS rattaché au pôle social).

Son mode de fonctionnement :

Soucieuse d'apporter des réponses adaptées à l'évolution des besoins des publics et à la complexité des problématiques, en cohérence avec le Plan Régional de Santé et les schémas, soucieuse également de faire face aux importants enjeux et mutations des secteurs social, médico-social, sanitaire et de la formation, l'ARSEEA s'est engagée depuis 2010 dans **une révision complète de son mode de fonctionnement**.

- Au niveau associatif : statuts révisés, complétés par le Règlement Intérieur Associatif, nouveau Règlement Général de Fonctionnement, Document Unique de Délégation, Plan d'Action et de Développement Associatif
- Au niveau de ses Etablissements : démarche associative d'évaluation interne et d'amélioration continue de la qualité, mise en place des Pôles, engagement dans une démarche CPOM prévoyant une diversification et une restructuration de l'offre de service (Cf. annexe 2 – Cartographie des pôles ARSEEA)
- Au niveau de son Siège Social : recentrage du Siège Social sur ses missions stratégiques (appui/conseil aux établissements et services, accompagnement et développement de projets, contrôle interne)

Fondamentaux réaffirmés et orientations stratégiques définies :

Dans le même temps, elle s'est dotée de **Plans stratégiques définissant ses orientations** : Plan stratégique Médico-social (2012-2017), Plan stratégique sanitaire (2013-2017), Plan stratégique Prévention et Protection de l'Enfance (2014-2018) et Plan stratégique social (à venir). La refonte du projet associatif est en cours lui permettant de réaffirmer des valeurs liées à son histoire : approche globale de la personne, laïcité, participation de l'ensemble des acteurs (personnes qualifiées, usagers*, partenaires et salariés) aux instances associatives, dialogue social, respect mutuel des fonctions. L'ensemble des processus d'élaboration des décisions se veut collaboratif avec une hiérarchie clairement identifiée.

Pourquoi un plan stratégique « Intervention sociale, Formation, Recherche » ?

A l'instar des autres plans stratégiques, se doter d'un Plan stratégique en matière de formation et de recherche en Travail social* » permet à l'Association de :

- **Créer une dynamique inter-pôles sur le sujet ;**
- **Définir une stratégie associative à 5 ans dans le champ de la professionnalisation et de la formation ;**
- **Cerner les priorités en matière d'axes de Recherche ;**
- **Alimenter le débat public par l'expertise ainsi construite ;**
- **Retisser les liens entre le Pôle Formation en travail social* et le reste de l'Association.**

Non seulement convaincue de **l'intérêt pour chaque personne et chaque professionnel de pouvoir bénéficier d'une formation**, initiale ou continue, diplômante ou non, pour favoriser les changements et permettre des évolutions de carrière, l'ARSEEA présente en effet un **atout majeur en la matière : disposer d'un Institut de formation en travail social* tout en étant une association gestionnaire d'établissements et services**. Celui-ci dispense de la formation initiale* et de la formation continue*.

Cette configuration est le fruit d'un héritage mais les liens se sont quelque peu distendus au cours de **l'Histoire (I)** et l'enjeu actuel est bien de refonder ce lien à travers une articulation étroite entre le Pôle Formation en Travail social* et les autres Pôles de l'Association, tout aussi concernés par la question de la Formation et des terrains de recherche.

Au-delà du seul champ de l'Institut Saint-Simon, c'est bien l'ensemble du champ associatif qui est directement concerné : l'enjeu global de la Formation en travail social* et de la Recherche au sein de l'association et de tous ses pôles.

Aussi, alors que le champ de la formation en travail social* est en **pleine mutation (II)** (réforme des compétences des conseils régionaux, réforme des diplômes de niveau V, préfiguration des nouveaux diplômes, évolution des référentiels métiers du secteur...), l'Arseaa a-t-elle souhaité questionner la **vision qu'elle a du Travail social* et plus largement de l'Intervention sociale* (III)**. De cette conception **découlent de nombreux axes stratégiques de développement en matière de formation ainsi que de Recherche (IV)**, activité distincte mais néanmoins complémentaire. Il est d'autant plus nécessaire de définir ces orientations stratégiques que l'environnement est particulièrement mouvant.

I - DE L'INSTITUT PEDOTECHNIQUE A DOUBLE VOCATION A L'ARSEAA

Creuset de ce qui deviendra l'ARSEAA, l'**Institut Pédotechnique** est créé en 1942 par l'Abbé Plaquevent. Dans le contexte troublé de la Deuxième Guerre Mondiale, il constitue l'un des centres d'observation et de triage pour des enfants déficients, en danger moral et/ou en errance². L'équipe était déjà pluridisciplinaire avec des réunions de synthèse et un dossier de l'enfant. Le centre est complété par un *centre de formation* incluant dès le départ l'alternance entre formation théorique et pratique, ce *centre d'observation et de triage* étant entendu comme une sorte d'école d'application proposant une grande variété de cas cliniques.

Ce principe d'intrication de ces deux dimensions qui fonde encore aujourd'hui la compétence des professionnels dans leur rapport au "terrain", s'inscrit alors dans la lignée de l'école d'Éducateurs d'Oberlin dans la région de Strasbourg ou de l'expérience Belge de Moll. Ce terreau est ensuite modelé par une vision centrée sur la pédopsychiatrie qui prend alors son essor, complétée d'une approche psychologique et notamment par la psychologie de groupe. Celle-ci est portée par le Dr Chaurand, qui prend la direction de ce qui deviendra le *Centre d'observation* et qui sera un des promoteurs de la pédagogie et de la psychothérapie institutionnelle. La formation se fait en alternance, les stages sont intégrés à la formation et les stagiaires font partie de la liste du personnel.

Autour des années 1970, plusieurs éléments vont faire évoluer cette pratique : des promotions "voies directes", les formations "cours d'emploi" et "voie promotionnelle" concomitamment à la **reconnaissance de diplôme d'État et la séparation opérée entre le centre de formation et le centre d'observation** qui a lieu en 1971. Lors de sa séparation avec le *centre d'observation*, le *centre de formation* dit d'Éducateurs Spécialisés dispense les formations pour les éducateurs scolaires, éducateurs techniques et perfectionnement en plus de

celle pour les éducateurs spécialisés. Au fur à mesure des années, **l'offre de formation s'étend et se diversifie** au gré de la reconnaissance de nouveaux diplômes et qualifications, de nouvelles perspectives de partenariats autour de besoins identifiés.

Plus récemment, l'Institut Saint-Simon a connu un **développement territorial en réponse à des besoins spécifiques de formation**. Dans sa volonté de mettre en œuvre des formations au plus près des territoires, l'Institut Saint-Simon s'étend en 1996, avec la création du Centre d'activités à Tarbes qui propose des formations de niveau V à III, puis en 2002 avec la création d'un centre d'activité implanté à Albi, sur le site duquel est positionné aujourd'hui le CFA aux métiers du travail social. Ce centre proposera par la suite des formations sur le site de Rodez. Au début des années 2000, le paysage régional des centres de formation s'est reconfiguré, en particulier par le fait de regroupements entre établissements. Ainsi en 2003, l'École d'Éducateurs de Jeunes Enfants "Enfance Nouvelle" (créée en 1956) s'est associée avec ce qui était encore IRFCES-ARSEAA pour former l'Institut Saint-Simon – ARSEAA. Constitué en tant que Pôle de l'Arseaa en 2011, il devient en 2016 le Pôle Formation en travail social.

Dans le même temps, **le lien avec le Centre d'observation et l'Association qui le gère se distend alors que cette dernière développe ses activités dans des domaines d'intervention nouveaux** : du seul secteur de l'enfance inadapté (avec le *Centre d'observation* et d'autres *Institut de rééducation*, CMPP, IME), elle intervient désormais en pédopsychiatrie infanto-juvénile (gestion du secteur III de Toulouse), dans le secteur du handicap adultes, des personnes handicapées vieillissantes ainsi que dans le secteur social et dans celui de l'accueil des réfugiés. Dernièrement, avec l'intégration du SAP-SJ, elle intervient également dans le domaine socio-judiciaire.

² Les centres d'observation et de triage ont été institués par deux lois de 1912 et 1942. L'observation est une pratique qui a alors court et est un préalable à toute rééducation : savoir si celle-ci est possible et dans quelle mesure. Ces centres concernent tous les enfants en difficulté, du moins c'est la pratique de l'Institut alors que la loi ne visait que l'enfance délinquante. L'Institut est en effet créé dans la période où il y eut beaucoup d'enfants sur les routes du fait de l'exode de 1940. Il ne va du reste pas se limiter à la fonction d'observation et d'orientation vers l'institution qui lui irait le mieux mais aller au-delà avec un commencement de traitement, ne serait-ce que pour valider le pronostic. « Les origines des centres de formation de personnels sociaux et éducatifs à Toulouse », M. Capul, P. Menchi, J. Bordron pages 227 et s.

II - LES ELEMENTS DE CONTEXTE

1,2 million de travailleurs sociaux en France, tous secteurs confondus (données Drees 2011).

Le travail social ne se cantonne pas au secteur social. Le travailleur social peut exercer dans le secteur sanitaire, médico-social, en entreprise etc.

■ TABLEAU 1

Effectifs des travailleurs sociaux selon la profession et le secteur d'activité

	ESMS* : difficultés sociales, aide sociale à l'enfance	ESMS* : personnes handi- capées	ESMS* : personnes âgées**	Établi- sements de santé	Établi- sements d'accueil de jeunes enfants	État, collectivités locales, agences publiques	Autres : caisses de Sécurité sociale, mutuelles...	Total hors particuliers employeurs	Particuliers employeurs***
Cadres de l'intervention socio-éducative	4 900	2 600	7 300	520	310	7 500	2 900	25 900	-
Assistants de service social	1 400	4 500	630	7 900	1 400	6 500	11 100	33 500	-
Conseillers en économie sociale familiale	1 600	1 800	160	-	70	100	6 100	9 900	-
Éducateurs spécialisés	26 300	30 500	190	3 600	1 500	29 600	6 200	97 900	-
Moniteurs éducateurs	11 100	20 900	440	-	200	920	3 100	36 700	-
Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier	1 000	18 600	-	-	40	60	2 500	22 300	-
Éducateurs de jeunes enfants	1 900	1 300	-	-	14 200	-	770	18 200	-
Aides médico-psychologiques	690	40 100	20 600	-	550	50	1 900	63 800	-
Assistants maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil	2 000	880	21 600	-	33 400	17 800	-	75 700	308 300
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	280	1 600	332 600	-	3 700	-	-	338 200	165 400
Autres (non classables par ailleurs)	-	-	-	5 000	-	470	-	5 500	-
Ensemble des professions sociales	51 200	122 800	383 400	17 000	55 500	63 000	34 500	727 400	473 700

* Établissements et services sociaux et médico-sociaux.

** Y compris services d'aide à domicile.

*** Aides à domicile et assistantes maternelles employées auprès de particuliers, directement ou par voie mandataire.

Nota - Les chiffres sont arrondis, les totaux correspondent à la somme arrondie, d'où un décalage possible avec la somme des arrondis.

Champ - France métropolitaine, effectifs au 31 décembre 2011.

Source - INSEE - DADS et SIASP ; DREES - enquêtes SAE 2011, EHPA 2011 et ES 2008 et 2010 ; IRCM. Calculs DREES.

En région Midi-Pyrénées, les salariés du secteur social et médico-social représentent 78 400 personnes. Elles sont 147 200 dans la grande région Occitanie (données Insee CLAP 2013).

"Avec 12% des emplois régionaux, les métiers du sanitaire et du social constituent l'un des principaux viviers d'activité et d'emploi en Languedoc Roussillon Midi Pyrénées. Ces métiers sont également un enjeu pour la Région qui, de par sa compétence en matière de formation, doit répondre à deux problématiques prégnantes sur le territoire : le vieillissement de la population et des professionnels de la santé et de l'action sociale*." ³

³ Zoom sur les métiers de la santé et du social en Languedoc Roussillon Midi Pyrénées - CarifOref Midi-Pyrénées – mai 2016.

L'effectif permanent de l'ARSEEA compte un peu plus de 600 travailleurs sociaux intervenants sur l'ensemble des pôles.

Effectif permanent « travail social » ARSEEA regroupé par catégorie de personnel ou emploi

Catégorie de personnel	Emploi ou type de personnel	Effectif
<i>Personnels éducatifs</i>		
	Aide Médico-Psychologique	29
	Assistante sociale spé enfance inadaptée	38
	Conseillère en économie sociale et familiale	7
	Educateur (spécialisés, scolaires et sportifs)	245
	Educateur technique spécialisé	14
	Moniteur-Educateur	44
	Surveillant de nuit	42
	Intervenant socio-judiciaire	20
	Chargé de mission d'insertion	9
<i>Assistants familiaux</i>		
	Assistante familiale	20
<i>Personnels non cadres PH Adultes</i>		
	AMP pour adultes	57
	Animateur 1ere et 2eme catégorie	66
	Moniteur d'atelier	45

636

Ces chiffres ne couvrent toutefois qu'une partie de l'emploi à l'ARSEEA puisque s'y ajoute le personnel non permanent ainsi que le personnel soignant, administratif, logistique etc.

63 000 personnes en formation au niveau national (données Enquête Ecoles DREES 2014)
3 400 au Pôle Formation en Travail social* (données 2015)

L'ancienne région Midi-Pyrénées compte 30 établissements de formation en travail social* (EFTS) qui préparent aux diplômes du Code de l'Action sociale* et des Familles.

Nouvelle architecture des formations sociales

Les modes d'intervention, conditions de travail des travailleurs sociaux évoluent au fil du temps ; la perception qu'ils ont de leur métier et des publics également. Les attentes de la société à leurs égards sont importantes sans qu'ils se sentent pour autant soutenus et valorisés dans la même mesure. En témoigne, ne serait-ce leur demande récurrente de revalorisation des niveaux de qualification.

Dans le même temps, d'importantes réformes et mouvements de fond percutent plus ou moins directement le champ des formations en travail social* : diversification des parcours d'accès à la qualification instaurée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 ; les orientations depuis 2010 du processus de Bologne soutenant la création de l'espace européen de l'enseignement supérieur, qui promeuvent la mobilité et le renforcement de la compétitivité du système européen d'éducation et de formation ; la circulaire du 5 décembre 2011 relative à la mise en crédits européens des formations préparant aux diplômes post-baccalauréat de travail social* ; la loi du

22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et la recherche, la loi 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Une nouvelle architecture des formations sociales se dessine. La réforme territoriale interfère également largement et impose une redistribution des rôles, des périmètres et des partenariats⁴.

Aujourd'hui **les politiques publiques redéfinissent à la fois les organisations institutionnelles et territoriales et les critères d'action, les pratiques et les attendus de compétences, venant ainsi interroger directement la professionnalisation** des travailleurs sociaux sur différents versants. Depuis la définition du schéma régional des formations sanitaires et sociales en 2012, schéma couvrant les périodes 2012-2016 et seulement le territoire de l'ancienne région Midi-Pyrénées, la donne a complètement changé et les prochains schémas devront tenir compte des nouvelles réalités et saisir également de nouvelles opportunités.

Prenant la mesure de ces enjeux et de la nécessité de poser des orientations consensuelles, le gouvernement a réuni en 2014 les Etat généraux du Travail social*⁵. Après des débats riches et intenses, en est ressorti un rapport formulé sous forme de plan d'action interministériel en faveur du travail social* et du développement social⁶.

⁴ Loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, Loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, Loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, l'international et la mobilité.

⁵ La Conférence nationale de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale des 10 et 11 décembre 2012 a mis en lumière une évolution de la demande de travail social liée aux évolutions des politiques sociales. Ces constats ont conduit à faire de la refondation du travail social un axe important du plan Pauvreté issu de la conférence.

⁶ Plan d'action interministériel en faveur du travail social et du développement social - 21 octobre 2015.

Les publics accompagnés ont changé...

Enquête menée en 2016 auprès des professionnels de l'ARSEAA.

C'est très majoritairement la perception qu'ont les professionnels du secteur social, du moins ceux qui ont répondu à l'enquête menée en 2016 auprès des professionnels de l'ARSEAA.

A la question « les publics accueillis et accompagnés ont changé », ils sont 91% à être plutôt de cet avis (dont 10% totalement de cet avis) contre seulement 8% à ne pas le considérer. Et la grande majorité considère que cela a eu un impact sur leur pratique professionnelle.

La première cause avancée à l'origine de l'évolution des publics, est sociale, suivie de causes d'ordre psychologique et des nouveaux troubles. Les faits de violence sont également cités et la dimension sociétale largement mise en avant pour tenter d'expliquer ces phénomènes croissants : l'intégration scolaire recentre les accompagnements sur les enfants aux besoins les plus importants et paradoxalement lorsqu'il y a rupture dans l'inclusion, ceux-ci arrivent plus tardivement et davantage troublés.

Plus que de nouveaux troubles, il ressort que ce sont des troubles qui existaient mais dont la prévalence est désormais plus élevée. Le développement des diagnostics n'y est pas étranger : troubles de l'attention, TED, avec un manque criant de solution d'accueil pour ces derniers. Les troubles associés, les comorbidités seraient davantage présents.

Pour les troubles psychiques, leur expression changerait avec l'évolution de la société et comme la psychiatrie a fermé ses lits, la prise en charge est déportée vers le secteur médico-social voire social. **Les besoins de prises en charge conjointes avec le sanitaire vont en s'accroissant.**

La demande a, elle aussi, évolué. Une minorité de professionnels voient d'ailleurs davantage le changement de ce côté. Paradoxalement, les efforts de rééducation entamée dès le plus jeune âge qui ont diminué le poids de certaines déficiences, l'autonomie ainsi acquise mais également la politique plus volontariste consacrée par la loi de 2005, tous ces phénomènes ont largement induit d'autres types de demande avec un souhait d'accéder à une participation pleine et entière.

Face à des pratiques professionnelles qui ont évolué ou se doivent d'évoluer, les professionnels éprouvent quasi unanimement (93%) le besoin d'actualiser leurs connaissances voire de faire évoluer et d'adapter les structures d'accompagnement (99%).

Portage politique et nécessité de s'inscrire dans des partenariats

Face à ces évolutions et aux profondes mutations que connaît la formation en travail social* et plus largement l'intervention sociale*, l'ARSEAA est inscrite dans une volonté de prendre part à la détermination des orientations prises et de s'inscrire dans une réalité nécessairement multipartenaire.

Cette volonté, l'ARSEAA l'a concrétisée en 2009 par son adhésion à la toute nouvelle union dans le secteur de la formation en travail social* l'UNAFORIS (Union Nationale des acteurs de la formation et de la recherche en Intervention sociale*) et de nouveau fortement réaffirmée en 2015 en étant membre constitutif de la plateforme UNAFORIS « Occitanie ».

Partie prenante de toutes les étapes de concertation pour l'élaboration du plan d'action interministériel en faveur du travail social* et du développement social, l'UNAFORIS l'est également pour sa mise en œuvre. En tant que membre, l'Arseaa a ainsi pu formuler ses observations, intervenir dans les débats et peser sur les orientations prises, en particulier sur les thématiques retenues pour le Sud-Ouest, à savoir, l'autonomie des personnes âgées ou handicapées et les mutations du travail social* et chantiers à venir.

En 2015, afin de tenir compte de la nouvelle région et par conséquent de l'évolution de la plateforme et de son organisation, le 1^{er} Vice-Président de l'ARSEAA a été nommé coordonnateur de la plateforme Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées et représentant au conseil d'administration d'UNAFORIS national.

Dans le même temps, l'ARSEAA s'est rapprochée d'autres associations – du CRF-PFD (formation Cafdes et Carferuis), d'ERASME et de l'ASEI (Format Différence) – pour créer une plateforme collaborative entre les organismes de formation de ces associations afin d'offrir une offre de formation continue* coordonnée. Le pôle Formation en travail social* développe également de nouveaux partenariats en particulier : pour la constitution d'un nouveau CFA Sanitaire et Social dans la nouvelle région associant celui de l'ARSEAA et celui « hors les murs » de Languedoc Roussillon, dans le cadre de la plateforme UNAFORIS, avec les établissements de formation de Languedoc-Roussillon ainsi qu'avec les Universités et la Communauté d'Universités et d'Établissements (ComUE) pour ancrer les formations de niveau III dans l'enseignement supérieur et enfin avec les terrains professionnels pour élaborer les projets de modules éligibles au Compte Personnel de Formation.

L'UNAFORIS

Une association qui réunit les acteurs de formation et de recherche en intervention sociale, en un réseau national unique



Ses missions :

- **favoriser le lien entre les besoins** en évolution de compétences de toutes personnes contribuant à l'intervention sociale **et les réponses en termes d'offre de formation,**
- **porter politiquement les actions et propositions** de ses adhérents auprès des partenaires et des pouvoirs publics, en complémentarité d'intervention entre les niveaux national et régional de l'UNAFORIS,
- **soutenir les démarches de coopération et de mutualisation** entre organismes de formation au niveau régional, en vue des créer des hautes écoles professionnelles régionales.

Dans un contexte en évolution continue et actuellement en tension, l'UNAFORIS considère que les valeurs de solidarité doivent être défendues et rester au cœur des pratiques et des transmissions pédagogiques. Les principes d'équité dans l'intervention, de respect des personnes en difficulté, de contribution à l'émancipation des individus et des groupes, restent les fondements de l'intervention sociale. Dans ce sens, l'identité du travail social français doit être soutenue et promue, notamment via les formations et un professionnalisme renforcé tout en restant créatif.

L'UNAFORIS fait partie du secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS). Ses adhérents sont majoritairement des associations et des organismes sans but lucratif, participant au service public de la formation

La Plateforme UNAFORIS Occitanie

La plateforme UNAFORIS Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées est née en septembre 2015 du regroupement des plateformes existantes dans les deux anciennes régions. Ce collectif de 14 établissements de formation, contribue à coordonner la Formation et la Recherche, les relations avec les Instances, les partenaires, les employeurs. Représentée dans les structures nationales de l'UNAFORIS, elle participe aux évolutions de ce secteur, elle est enfin un interlocuteur des directions régionales.

Chaque année, environ 4000 personnes sont accueillies en formation initiale* dans les établissements de la plateforme (effectif équivalent aux étudiants des universités de Nîmes ou de Perpignan). Ils accueillent par ailleurs, plus de 5000 professionnels en formation continue. Soit un total de 9000 personnes en formation (ce qui est supérieur à l'Institut national universitaire Champollion d'Albi, multi-sites également).



www.unaforis.eu/plateformes/plateforme-unaforis-occitanie

III - LA VISION ASSOCIATIVE DE L'INTERVENTION SOCIALE

Pour l'ARSEAA, il s'agit de **promouvoir une conception renouvelée de l'intervention et du travail social* incluse dans les enjeux sociétaux**. Les contours ont largement été évoqués lors des Etats généraux qui ont permis de faire consensus, au moins sur un certain nombre de points. Il s'agit avant tout de donner du sens à l'action.

« Les valeurs du travail social* se partagent entre les valeurs humanistes, les valeurs fondées sur le droit et les valeurs démocratiques ». Le travail social* s'est toujours ancré dans les courants de pensée humanistes et démocratiques. Ses valeurs sont en premier lieu la justice sociale, la solidarité, le respect, la non-discrimination, la promotion et le développement de chaque individu ou groupe de personnes. Ses valeurs sont également fondées sur le droit, droits de l'homme, droits des personnes accompagnées, mais aussi respect d'un cadre réglementaire qui implique secret professionnel, confidentialité, discrétion.

La question du sens est une question récurrente pour les travailleurs sociaux mais, depuis quelques années, la perte de sens est fortement exprimée. Elle n'est pas dénuée de lien avec les constats d'usure professionnelle, de malaise au travail, de tensions avec le public et, somme toute, rejoint la question des moyens que la Société consent à investir dans le travail social*. Le sentiment de la perte de sens est généré par l'écart de plus en plus important entre l'action demandée et les valeurs professionnelles qui ont sous-tendu l'engagement dans le métier. Le déficit de cohérence ou encore l'absence d'objectifs clairement formulés alimentent également cette perception. Comment appréhender l'écart qui s'est creusé petit à petit entre les fondements du travail social* qui s'est structuré dans une période de progrès (après-guerre et 30 glorieuses) et la réalité et les besoins de la société actuelle ? Le travail social* d'aujourd'hui a-t-il pris toute la mesure de ces évolutions et quels changements de regard et de pratiques doit-il opérer ? »⁷.

A ce tableau très général dressé lors des états généraux du travail social* mais maintes fois illustré par les témoignages et expériences personnelles, l'ARSEAA entend apporter une réponse à travers une conception renouvelée de l'intervention sociale* et du travail social* qui tend à leur redonner une dimension *Politique* tant sur un plan macro qu'individuel.



⁷ Rapport Développement Social et travail social collectif, Etats généraux du travail social, 18 février 2015, Brigitte Bouquet, propos relatés.

3.1. L'Intervention sociale et le travail social : une réponse aux enjeux sociétaux

Traditionnellement l'Action sociale* et le Travail social* s'adressent aux personnes en situation de fragilité voire de rupture, qu'il s'agisse de précarité, de handicap ou même d'accompagnement judiciaire. Sans cette intervention, ces personnes peuvent être les laissées pour compte de la Société, les "exclus".

A ce titre, l'intervention sociale* est **en première ligne pour connaître des enjeux sociétaux**. Elle se trouve directement impactée par l'émergence ou la forte prévalence d'un enjeu sociétal (exemple : le vieillissement des personnes handicapées, les phénomènes de radicalisation, la prévalence croissante des Troubles du spectre autistiques, les vagues migratoires etc.). En ce sens, professionnels mais également publics cibles sont les premiers à pouvoirs témoigner voire nourrir l'expertise nécessaire à la conception d'une action publique sur un enjeu sociétal.

Une conception selon laquelle les personnes (publics cibles et professionnels) participent à l'élaboration et au suivi des politiques publiques les concernant

Mesure 1 du plan d'action interministériel en faveur du travail social et du développement social

Mais ne donner que cette définition de l'Action sociale* c'est la restreindre à une conception largement dépassée. L'intervention sociale* a largement été renouvelée par des façons complémentaires de l'appréhender. Il est ainsi communément admis qu'il faut aller au-delà de cette action simplement réparatrice, **agir en amont, en prévention et en transversalité** sur la société elle-même et les politiques publiques dans leur ensemble pour ne pas susciter de telles situations de rupture (mesures d'adaptation au handicap, politiques éducatives pour prévenir les inégalités sociales etc.). Les travailleurs sociaux sont eux-mêmes amenés à agir en amont et au-delà des mesures catégorielles en s'appuyant sur la compétence des personnes (travail social* collectif). Au-delà, **favoriser le progrès social n'est pas l'apanage de ces derniers**. L'impact sociétal concerne l'ensemble des politiques sectorielles et la responsabilité sociétale des entreprises/organisations en est l'une des formes les plus récentes appliquée aux acteurs de l'économie. Une entité ne devrait pouvoir agir aujourd'hui sans mesurer l'impact de cette action en termes de développement durable.

Preuve en est, le remplacement de la notion d'action sociale* propre au champ des politiques publiques par celle plus large d'intervention sociale* qui peut faire appel à d'autres commanditaires et dépasse les seuls champs des travailleurs sociaux pour concerner l'ensemble des professionnels⁸. Il en est de même pour la notion de **développement social** qui connaît un engouement et fait appel à l'implication de tous dans une logique de territoire. En participant, dans sa proximité, à établir le lien entre développement économique et développement social, le secteur de l'ESS en est aujourd'hui reconnu par la loi comme l'un des acteurs majeurs. De même, s'ils n'en sont pas les acteurs exclusifs, les travailleurs sociaux en sont bien les « fers de lance »⁹.

⁸ Rapport Métiers et complémentarités, Etats généraux du travail social, 18 février 2015.

⁹ « Les trois grands principes du développement social : Pour Michel Dinet, qui était le Président du Conseil Général de Meurthe-et-Moselle, vice-président de l'Assemblée des Départements de France, le développement social incarne une nouvelle réponse publique adaptée aux défis sociaux de notre temps. Le développement social repose sur trois principes : une logique de projet global où l'objectif de solidarités traverse l'ensemble des politiques publiques pour atteindre les diverses dimensions de la vie des gens ; une démarche de territoire constituant à la fois l'espace de connaissance des besoins et l'espace où se croisent les compétences ; une dynamique de participation où personne ne peut, ne doit, s'affranchir de prendre part à la création, à la consolidation du lien social. » Rapport Développement Social et travail social collectif, Etats généraux du travail social, 18 février 2015.

Les Etats généraux du travail social* l'ont également largement souligné : **le travail social* est vecteur de richesse, de valeur ajoutée dans une dimension de cohésion sociale**. L'action sociale* ne représente pas seulement une dépense inscrite au budget de l'Etat et des collectivités mais produit également de la richesse et, par son mécanisme distributif, le système de protection sociale français a joué dans un premier temps un rôle notable d'amortisseur pour la crise.¹⁰

Une conception de l'action sociale et du travail social redirigée vers la notion de développement social et de l'agir collectif

3.2. L'Intervention sociale et le travail social : un vecteur de citoyenneté et du bien vivre ensemble

Au plan des individus, le **travail social* ne consiste pas seulement à intervenir sur les manques des personnes** dans un aspect strictement individuel mais bien à leur permettre, en **s'appuyant sur leurs potentialités, d'accéder à leurs droits et à une pleine citoyenneté***.

Le travail social* et plus largement l'intervention sociale* contribuent à recréer les conditions d'une appartenance des individus à la société. En cela, le travail social* a comme finalité l'accès de tous à l'ensemble des droits fondamentaux et à une pleine citoyenneté*.

Un **cadre législatif et réglementaire** conséquent a considérablement renforcé les approches en termes de principes et de droits. La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale* et médico-sociale a fait des « droits des usagers* » une question décisive, car c'est au vu de la reconnaissance des droits des bénéficiaires que l'action sociale* et médico-sociale prend vraiment tout son sens et que les établissements et services sont avant tout évalués. Cela implique, au minimum, de prévenir les maltraitances, mais surtout d'agir encore plus nettement pour atteindre l'objectif de la bientraitance. Depuis, un certain nombre de textes ont amplifié cette volonté de changement : la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté* des personnes handicapées, la loi d'orientation du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions, le décret sur l'action associative dans le champ de l'éducation permanente de 2003 et son arrêté d'application, le décret du 20 mai 2009 relatif à la reconnaissance des acquis de l'expérience et VAE* etc. (cf. annexe 4).

A ces textes, un certain nombre de Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (**RBPP**) **peuvent servir de repères à l'action**, en particulier celles sur l'expression et la participation des usagers* dans les établissements relevant du secteur de l'inclusion sociale, sur la personnalisation de l'accompagnement des personnes accueillies dans les centres d'accueil pour demandeurs d'asile, sur l'adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en Esat, sur la qualité de vie en MAS-FAM (volet 1) : "Expression, communication, participation et exercice de la citoyenneté*", sur le soutien des aidants non professionnels, sur l'ouverture de l'établissement à et sur son environnement.

¹⁰ « L'action sociale en tension entre « boulet financier » et investissement : (...) Dans un contexte d'augmentation des problèmes sociaux et de tensions financières, desserrer la contrainte implique de consolider les dispositifs de solidarité nationale, de les réarticuler aux solidarités de proximité et d'intégrer des objectifs sociaux dans chacune des politiques publiques. Cela nécessite donc un changement de vision des questions économiques, dépassant les seules approches financières et monétaires, pour une économie pluraliste qui intègre toutes les dimensions – et tous les potentiels – des échanges sociaux, depuis la gratuité du don jusqu'à la pluriannualité des engagements et aux indicateurs de développement humain des retours sur investissement. Une économie plurielle, laissant sa place à l'économie sociale et solidaire. En ce sens, le social, au-delà même de la seule action sociale, est producteur de richesses. » *Repolitiser l'action sociale*, B Cavat, C Chognot, S Demoustier, B Dubreuil, R Janvier, J Lavoué, P Lemaire, Y Matho, M Pondaven, J Priou, P Savignat ASH n° 2813 du 07/06/2013.

Or, en matière d'accès aux droits, les Etats généraux du travail social* ont soulevé une réalité : l'inégalité dans les faits de l'application de ce principe pourtant énoncé dans l'ensemble des textes de référence du travail social*¹¹. Aussi, l'une des préconisations était-elle **l'application de ces textes qu'il s'agit désormais de faire vivre et également de faire preuve de créativité afin d'offrir d'autres formes de participation**¹².

L'accès aux droits et l'application des textes existants en la matière est une priorité

Mesure 2 du plan d'action interministériel en faveur du travail social et du développement social

Ces principes de citoyenneté*, de participation et également de qualité de vie¹³ impliquent que les destinataires soient parties prenantes des mesures qui les concernent. Il s'agit de passer de la notion d'« Usager » (qui utilise des dispositifs) à la notion de « **personne participante** » (inscrite, impliquée dans la dynamique du dispositif et qui y contribue) et de favoriser l'épistémologie du témoignage : « Que la personne puisse se parler plutôt qu'être parlée ». Dit autrement : **passer d'une « prise en charge » (objet) à une « prise en compte » (sujet)**¹⁴. Les personnes sont parties prenantes de leur projet favorisant l'Empowerment*, et ce d'autant que les démarches participatives sont propices aux apprentissages.

¹¹ « Le discours du terrain pourrait nous renvoyer au sentiment que la participation fonctionne, mais nous sommes souvent dans le déclaratoire. Les pratiques dépassent rarement le stade de la conformité à la loi. Le problème de la légitimation de la parole des usagers reste entier, l'étayage peu efficace, les outils alternatifs à la communication verbale, quand ils existent, ne sont pas toujours efficaces. (...) Alors que la loi 2002-2 fait de l'exercice de la citoyenneté une des finalités de l'action sociale et médico-sociale, c'est-à-dire en se référant à une citoyenneté en devenir, beaucoup de professionnels considèrent que la citoyenneté, celle de monsieur tout le monde, est inatteignable en raison du statut des personnes dont ils s'occupent, et que la priorité est dans la qualité des accompagnements, la démarche "qualité" ou les évaluations. Conséquence : alors que les instances participatives pourraient permettre de promouvoir la place des personnes laissées sur la touche, elles contribuent trop souvent à assigner les usagers à une parole sans portée réelle. » *Le déploiement de la Bienveillance au quotidien : repères et outils à l'usage des professionnels en ESSMS (dossier)* - Les cahiers de l'actif - nov.-déc.2014, n° 462-463.

¹² Rapport Place des usagers, Etats généraux du travail social, 18 février 2015, page 19.

¹³ « La qualité de vie a une dimension subjective, c'est-à-dire que chaque individu, en fonction de son système de valeurs, de sa culture, de ses attentes et de ses inquiétudes, a une perception singulière de ce qui lui paraît « bon » pour lui. Ainsi, pour les personnes handicapées, la qualité de vie est corrélée à la possibilité de s'exprimer concernant leur projet personnalisé. Cette notion est au cœur de la loi du 2 janvier 2002 qui affirme le droit : au libre choix, au consentement, à l'accès à toute information et à la participation de la personne à son projet personnalisé. Il s'agit de reconnaître les personnes comme des « sujets » à accompagner et non des « objets » à prendre en charge. » Recommandation de bonnes pratiques Professionnelles, Qualité de vie en Maison d'accueil spécialisée (MAS) et en Foyer d'accueil médicalisé (FAM), ANESM, juillet 2013

¹⁴ « Le professionnel n'est plus dans la position d'un expert qui décide à la place d'un bénéficiaire. Deux personnes sont côte à côte et non plus face à face : le professionnel qui a des compétences spécifiques, l'usager qui a ses compétences propres, irremplaçables. Ces deux personnes ne peuvent pas être à l'unisson mais de leur rencontre, du débat entre leurs deux perceptions naît un projet commun. Mais pour cela, il faudrait que le professionnel soit sécurisé dans sa posture. Les recommandations de bonnes pratiques et autres démarches d'évaluation, ne doivent pas se transformer en normes strictes, au détriment de la relation et du temps nécessaire à ce compagnonnage. L'émergence du thème de la performance est en cela dangereuse. » © Roland JANVIER - Lire l'intégralité : Au nom de la co-construction (Interview à propos de "Comprendre la participation des usagers...") | Roland JANVIER

Pour les professionnels, ils sont amenés à **renégocier leurs représentations** par rapport à des sociologies cliniques et non plus à projeter ces représentations. Cette façon d’appréhender le travail social* peut aider à **redonner du souffle et le sens au métier** que les professionnels regrettent d’avoir quelque peu perdu. Penser la place des plus fragiles dans la société induit un projet de société. Pour ce faire, les professionnels devront y être formés.

Les postures professionnelles en question

Ne pas faire à la place de l’usager, sortir de la posture du « sauveur » ou de l’« expert ». Plus facile à dire qu’à faire...

Tribune de Claire Jouffray et Brigitte Portal, assistantes de service social et formatrices au sein de l’Association nationale pour le développement de l’approche « Développement du pouvoir d’agir » dans les ASH du 22 juin 2012.

Y a-t-il un langage de la formation en travail social ?”, s’interroge Lilian Gravière, philosophe et formateur, dans un article de la revue Le Sociographe. Il semblerait bien que oui et nous sommes d’accord pour dire que les centres de formation dispensent en grande partie du discours. Cet auteur met en garde contre la dérive qui consiste à apprendre aux étudiants à “réciter une langue de bois” en décalage avec les pratiques effectives. (...)

D’ailleurs, les apprenants le disent eux-mêmes : pour obtenir le diplôme d’Etat, il s’agit davantage d’employer le bon vocabulaire que d’avoir réellement aidé quelqu’un. Souvent, ces apprenants collent au discours sans l’interroger, ils donnent l’impression d’adhérer à ces notions sans se les approprier. A quelle réalité ces mots correspondent-ils dans leur pratique de stage ? (...)

Donner une place concrète à l’expertise des usagers implique un travail d’analyse des pratiques qui ouvre sur d’autres postures professionnelles : par exemple, celle du passeur dans ce sens qu’il aide les personnes à franchir l’obstacle qu’elles rencontrent (et cela peut être mis en lien avec le succès actuel de la notion d’accompagnement). Mais ce franchissement de l’obstacle ne se fait pas par la seule mise en mouvement des usagers, il passe également par une mise en mouvement de chacun des acteurs concernés par le problème, même de façon moins directe. Au détour de cela apparaît aussi la figure de l’agent de changement qui contribue à faire bouger autant les personnes que le contexte.

Au-delà, selon cette conception qui opère un déplacement de représentation, la formation concerne non seulement les professionnels mais aussi les publics eux-mêmes, personne accompagnée, sujet, actrice de ses propres apprentissages. Il est ainsi possible de compléter la notion d’accompagnement par celle de formation de la personne accompagnée.

S’il est usuel d’user du terme de formation sur un plan professionnel (en ESAT) ou pédagogique, il peut être employé pour ce qui participe de la sphère de l’accompagnement (du *care*), de la qualité de vie et des apprentissages qui y sont liés : c’est l’ensemble des apprentissages nécessaires pour « vivre ensemble et accéder aux droits communs, ce qui nécessite un fort potentiel de **socialisation** » (**savoirs- être**).

Le champ de la connaissance de soi, de ses besoins, de ses aspirations, de ses manques, quelle que soit la nature et le degré de gravité du handicap. L’objectif : participer et orienter ses choix de vie, peser dans les décisions, exprimer ce que l’on sent et ressent comme

étant bon pour soi. « Etre co-auteur de son parcours et projet de vie », se sentir reconnu... Il s’agit ici de solliciter la force de vie, de permettre à la personne de développer ses propres potentialités créatrices, de se réaliser¹⁵.

Une conception de l’action sociale et du travail social selon laquelle la dimension formation concerne autant les professionnels que les publics

¹⁵ « L’Identité est le premier vecteur de redéfinition de la notion de personne aujourd’hui. » (Ehrenberg Alain, La fatigue d’être soi, dépression et société, o. Jacob, 2000, p.209).

3.3. L'Intervention sociale et le travail social : une réponse inscrite dans une logique de parcours personnalisé

La notion de parcours irrigue l'ensemble des politiques de Santé* et d'Action sociale* afin de pallier les ruptures, les interstices de la prise en charge voire de contrecarrer les interventions contradictoires. Décloisonnement, coordination sont les maîtres mots. Chaque personne doit pouvoir trouver une réponse personnalisée évolutive dans une approche qui se veut globale. Le Rapport Usagers* issus des Etats généraux du travail social* formulait en ce sens ces préconisations :

« Les travailleurs sociaux ne doivent pas être réduits à activer dans l'urgence des dispositifs administratifs et financiers, mais doivent pouvoir mettre en œuvre des stratégies prenant en compte les parcours individuels. Il s'agit de respecter la place des personnes en même temps que celle des travailleurs sociaux. Il faut développer une stratégie de prévention, afin de prévenir la marginalisation et l'isolement.

Cela implique de :

- renforcer les articulations dans l'ensemble des professionnels du travail social* et de l'intervention sociale* pour construire des parcours d'insertion cohérents pour les personnes ; mieux mobiliser des acteurs comme les adultes relais et les aidants familiaux ;
- passer d'une logique de dispositifs à une logique de parcours ; penser et organiser la globalité et la coordination des accompagnements à partir du parcours des personnes, avec la désignation d'un référent au sein du réseau des intervenants sociaux concernés ; œuvrer à la simplification des parcours ; identifier un interlocuteur principal pour la personne concernée et envisager le plus souvent possible un dossier unique ;
- organiser le partage d'informations et l'évaluation conjointe sur les situations complexes, avec le respect de la vie personnelle des personnes et du secret professionnel ;
- renforcer l'articulation entre professionnels de santé et travailleurs sociaux afin d'inscrire les démarches de santé au cœur du projet de la personne ; »

L'ARSEEA a déjà **fait de ces préconisations des objectifs stratégiques de ses plans sectoriels** : Plan stratégique Prévention et Protection de l'Enfance (2014-2018), Plan stratégique sanitaire (2013-2017), Plan stratégique Médico-social (2012-2017) et Plan stratégique social (à venir). Pour exemples, renforcer l'inscription des structures dans leur environnement est l'axe 1 du Plan stratégique Prévention et Protection de l'Enfance.

Elle défend l'idée d'une **approche globale de la personne tout en assurant la personnalisation de l'accompagnement**.

Une conception de l'action sociale et du travail social selon laquelle, la coordination et l'analyse des pratiques sont partie intégrante des missions des travailleurs sociaux (temps de travail et espace reconnu comme étant dédié la coordination)

Mesure 2 du plan d'action interministériel en faveur du travail social et du développement social

IV - DES OBJECTIFS STRATEGIQUES POUR LA FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL



4.1. Participer à l'élaboration des politiques publiques de formation

L'intervention sociale* est **en première ligne pour connaître des enjeux sociétaux**. Comme évoqué précédemment (3.1. L'Intervention sociale et le travail social : une réponse aux enjeux sociétaux), elle se trouve directement impactée par l'émergence ou la forte prévalence d'un enjeu sociétal (exemple : le vieillissement des personnes handicapées, les phénomènes de radicalisation, la prévalence croissante des Troubles du spectre autistiques, les vagues migratoires etc.). En ce sens, professionnels mais également publics cibles sont les premiers à pouvoir témoigner voire nourrir l'expertise nécessaire à la conception d'une action publique sur un enjeu sociétal.

Conscient de cet enjeu, le plan d'action interministériel en faveur du travail social et du développement social développe une conception de l'action sociale selon laquelle les personnes (publics cibles et professionnels) participent à l'élaboration et au suivi des politiques publiques les concernant.

Pour l'ARSEAA, il s'agit de participer à l'élaboration des politiques publiques de formation et du schéma régional de la formation pour la nouvelle Région.

Exemple de fiche action : Contribuer à l'élaboration du schéma régional des formations sanitaires et sociales

4.2. Moduler le contenu et la pédagogie des formations au regard de la conception renouvelée du travail social

Un changement de paradigme est en train de se réaliser (cf. supra 3.2, de l'usager à la personne participante), avec des effets plus ou moins repérables selon les secteurs : le **passage d'études et de construction de savoirs "savants" "sur" un public à l'élaboration de savoirs "avec" un public**. Ces "savoirs" concernent principalement :

- Le champ de la connaissance de soi, de ses besoins, de ses aspirations, de ses manques.
Objectif : participer et orienter ses choix de vie, peser dans les décisions, exprimer ce que l'on sent et ressent comme étant bon pour soi. "Etre co-auteur de son parcours et projet de vie", se sentir reconnu ...
- Le champ de la socialisation, c'est-à-dire l'amélioration et l'enrichissement des relations avec les environnements affectifs, sociaux et culturels de la personne.
Objectif : élargir les domaines de participation, d'utilisation, de création de liens, éviter l'isolement, le repli sur soi ou sur les lieux de vie restreints. Faire évoluer et adapter les modes de vie en lien avec l'évolution de son parcours de vie.
- L'amélioration des compétences de vie, des acquis scolaires et professionnels.
Objectif : progresser dans toutes les modalités d'expression et de concrétisation de ses projets. Renforcer les modalités et la formalisation de la mise en œuvre des parcours afin d'en avoir une lisibilité partagée.
- L'amélioration des moyens et des supports d'expression de la personne pour permettre une participation effective dans tous les lieux prévus par la loi et tous ceux que les établissements d'accueil peuvent inventer/créer pour enrichir ces modalités.
Objectif : coconstruction des projets de vie. Participation active à une amélioration continue de ces outils.

Tous ces axes participent à l'application des recommandations publiques, à la reconnaissance des droits des bénéficiaires, à la prévention de la maltraitance et à atteindre des objectifs de bientraitance. Dans cette logique de la participation et du témoignage ("que les personnes puissent se parler plutôt qu'être parlées"), les Etats généraux du travail social ont préconisé l'intervention des publics dans les formations à destination des professionnels.

Rendre obligatoire l'intervention des personnes dans les formations initiales et continues des professionnels du travail social

Mesure 2 du plan d'action interministériel en faveur du travail social et du développement social

Le rapport du groupe de travail "Place des usagers*" qui a nourri le plan d'action issu des Etats généraux allait plus loin en proposant des espaces de co-formation afin "d'apprendre à être acteurs ensemble dans la lutte contre la pauvreté et les exclusions, en travaillant les représentations mutuelles, les logiques d'action, les postures, les rôles respectifs, la question des savoirs...", le groupe ayant cantonné sa réflexion à ce champ de l'action sociale*. A tout le moins ceci implique en amont d'inscrire les professionnels eux-mêmes dans **un processus de formation à la dynamique participative**.

Inscrire les professionnels dans un processus de formation à la dynamique participative

Au Pôle Formations en travail social, ces aspects sont pris en compte. Ainsi, l'association Cyberdicap de jeunes handicapés bénévoles intervient quatre demi-journées au cours de la formation des moniteurs d'atelier sur les aspects bureautiques. Les objectifs sont à la fois ancrés dans les exigences de la formation (utiliser les outils informatiques et communiquer professionnellement) et de l'ordre du changement de paradigme : la personne compétente est la personne en situation de handicap. Cela vient impacter les représentations des moniteurs et leur permet de repenser le regard qu'ils peuvent avoir sur les personnes accompagnées dans leurs ateliers.

Exemple de fiche action : Moduler le contenu et la pédagogie des formations par rapport à la conception renouvelée du travail social

4.3. Développer la formation des personnes accompagnées

L'ARSEAA est investie dans la formation des personnes en situation de handicap de par sa mobilisation en faveur de l'apprentissage adapté et, au sein d'établissements qui accueillent des adultes, par la mise en place de dispositifs d'accompagnement en vue d'obtenir des RAE, voire des VAE. Elle entend également développer la formation pour favoriser l'effectivité de la participation des personnes.

4.3.1. Favoriser l'apprentissage des publics en situation de handicap

L'apprentissage est reconnu en France, comme une voie privilégiée d'insertion professionnelle : 7/10^{ème} des apprentis trouvent un emploi à l'issue de leur formation. Pour les personnes handicapées, c'est un vecteur d'accès à l'emploi à valoriser.

L'ARSEAA dispose d'un CFAS* : le CFA Relai. Conventionné avec le Conseil Régional de l'ex-Région Midi-Pyrénées, il est chargé de former et d'accompagner sur tout le territoire régional des élèves DIMA et des apprentis, en situation de handicap, relevant de tous les CAP de Midi-Pyrénées.

La période 2017-2021 sera décisive pour le CFAS* Relais Midi-Pyrénées qui doit :

- S'adapter aux changements induits par la réforme territoriale qui élargit son périmètre d'intervention à l'échelle de la nouvelle région Occitanie qui recense aujourd'hui deux CFAS* qui interviennent respectivement sur les territoires de Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon. Ces deux CFAS* doivent travailler conjointement pour proposer une offre de formation commune sur le nouveau territoire régional en 2018 afin d'obtenir l'agrément régional pour la période 2019-2023.

- Redynamiser son partenariat avec l'Education Nationale afin de favoriser les orientations vers le CFAS*, d'autant que l'apprentissage est largement promu par les pouvoirs publics.

- Réinterroger ses pratiques en matière d'accompagnement socioprofessionnel. Celles-ci doivent être revues en fonction des besoins actuels des publics en

Le CFAS Relais intervient :

- soit comme **CFA en tant que tel** avec la formation DIMA (Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance) qui permet de construire et valider un projet professionnel et la 1^{ère} année d'apprentissage adaptée pour les apprentis signant un contrat d'apprentissage en 3 ans.
- soit comme **prestataire d'accompagnement auprès des CFA** de la région dans le cadre d'un accompagnement renforcé de leurs apprentis relevant de la MDPH. Cet accompagnement se décline en modules d'intervention (soutien scolaire, visite en entreprise, médiations diverses..) mobilisés en fonction des besoins de chaque apprenti.



Schéma du fonctionnement du CFAS Relais en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2013

Il est à noter que le CFAS Relais est fortement soutenu par le Conseil Régional Midi-Pyrénées mais aussi par l'AGEFIPH qui financent en partie les prestations d'accompagnement mises en œuvre pour les apprentis en situation de handicap. Les référents socio-professionnels et les formateurs du CFAS Relais interviennent auprès des apprentis des CFA afin de favoriser leur maintien en formation, dans le cadre d'un parcours en 3 ans ou en 2 ans.

partenariat avec les établissements et services médico-sociaux et sociaux et les CFA* pour proposer des actions pour les apprentis pendant leur formation mais également au-delà en s'appuyant notamment sur l'article 52 de la loi travail adoptée fin juillet 2016. Cette loi prévoit que les personnes handicapées "peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle", dans la mesure où elles ont besoin d'un suivi "pour s'insérer durablement dans le marché du travail", c'est-à-dire y "accéder" et s'y "maintenir". Cela suppose donc que l'accompagnement ne se limite pas à aider les personnes à trouver un emploi mais perdure, si besoin, une fois qu'elles sont en poste.

- Améliorer et diversifier ses approches pédagogiques pour permettre à un maximum d'apprenants d'accéder à l'apprentissage. Il s'agit de renforcer les chances d'intégration professionnelle des apprenants en leur proposant des parcours qualifiants et personnalisés de formation.

4.3.2. Assurer, au sein d'un parcours de formation, la reconnaissance et le développement des compétences professionnelles

Depuis le décret du 20 mai 2009 (cf. annexe 3), les travailleurs d'ESAT peuvent faire valider leurs compétences professionnelles par le biais de la VAE*, comme dans le milieu ordinaire. Le service formation du pôle Pousiniès Bordeneuve œuvre pour faire bénéficier, aux personnes qui le souhaitent, de livrets de compétences professionnelles ou de diplômes dans le cadre de la VAE*. A travers un partenariat avec l'AFPA, qui amène son expertise en matière d'accompagnement des "stagiaires", se concrétise un véritable appui pour la personne candidate concernée comme pour son encadrement.

Basée sur le volontariat, dans le respect du rythme du travailleur, la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) est un parcours de formation tout au long de la vie fondé sur la valorisation des compétences, à l'instar de la VAE*, mais prenant également en compte la temporalité, les étapes nécessaires au développement et à la progression de chacun.

Pour les travailleurs de l'ESAT du Pôle Adultes Henri Cros et celui du Pôle Lotois, de Figeac : une RAE c'est assurer, au sein d'un parcours, la reconnaissance et le développement des compétences des travailleurs en situation de handicap.



Différent et Compétent

L'engagement dans un processus de reconnaissance

Il est proposé aux travailleurs des ESAT de s'inscrire, s'ils le souhaitent, dans une démarche de reconnaissance de compétences.

Ils sont alors accompagnés par leurs monitrices et moniteurs. Selon le principe que « personne ne sait rien faire », ils s'engagent dans des parcours de reconnaissance de leurs compétences.

Une progression pédagogique

Trois modalités sont proposées, chacune étant reconnue par un "jury":

- jury interne : « je montre ce que je fais » ;
- jury externe : « j'explique ce que je sais faire » ;
- jury externe après un stage « j'explique comment je mets en œuvre ma compétence ailleurs en comparant avec l'environnement ESAT ».

Chacun à leur rythme, les candidats constituent un dossier de preuve qu'ils présentent à un jury, accompagnés de leur monitrice ou moniteur. Ce jury est constitué de représentants de l'entreprise, de professionnels du secteur médico-social et de représentants de l'organisme certificateur. Il reconnaît les compétences présentées par rapport aux attendus des référentiels métiers de droit commun. À l'issue de la présentation, il propose une mise en perspective et des orientations qui engagent la personne dans une évolution professionnelle. Se greffent alors des formations, des stages, des mises à disposition, des expériences professionnelles nouvelles et des parcours vers l'entreprise.

www.differentetcompetent.org

La RAE a un effet positif à double titre : au niveau du travailleur en situation de handicap qui est mis en mouvement dans un parcours de formation en lien avec son contrat d'aide et de soutien et son projet individualisé ; au niveau de l'établissement en charge de l'accueil et de l'accompagnement de la personne qui s'inscrit dans une dynamique d'organisation apprenante (cf. 4.5.3).

4.3.3. Former les publics pour favoriser l'effectivité de leur participation

L'amélioration des moyens et des supports d'expression de la personne doit permettre **une participation effective** dans tous les lieux prévus par la loi et tous ceux que les établissements d'accueil peuvent inventer/créer pour enrichir ces modalités. Il est indispensable qu'au-delà de la réponse à l'injonction réglementaire, ces lieux soient investis d'une parole et **donnent lieu à des orientations dont la portée est réelle**.

Pour ce faire, la formation des personnes accompagnées est un vecteur important à développer. L'ARSEAA entend promouvoir ces initiatives dans l'ensemble de ses pôles.

Dans les établissements "adultes" du Tarn-et-Garonne :
entre formation pour une mise en oeuvre concrète des droits des personnes accueillies et action citoyenne au quotidien

Faire entendre sa voix !

- Une expérience de formation des élus représentants du CVS du pôle Adultes Henri Cros -

Nous arrivons, le parc est tranquille, quelques promeneurs autour du château viennent rapidement nous saluer. Nous sommes attendus, invités à venir faire un papier sur une "première".

Nous comprenons que l'on nous accorde un peu de temps avant que reprenne la formation autour du Conseil à la Vie Sociale.

Le groupe est au complet, composé d'**Elodie** et **Karine**, accompagnées de leur éducateur, pour le FO, de **Ghislaine** et **Danielle** pour l'ESAT, d'**Anthony** et **Natacha** pour le FH, **Marilise** pour le SAVS et enfin **Marie-Reine** et **Alain** pour Las Canneles. Nous attendons aussi la **directrice régionale** et sa collaboratrice, **directrice départementale d'IRFA Sud**, l'organisme de formation retenu et puis surtout, le directeur. Tout le monde a souhaité être présents sur cette "première".

Nous avons préparé quelques questions ; l'enthousiasme de certains nous intimide presque et puis, surtout nous avons conscience à ce moment-là d'assister à l'affirmation, à une volonté de faire vivre cette instance. **Marion**, formatrice, nous confirme que le groupe est très expressif, demandeur, curieux.

Ca y est, c'est parti chacun se présente. Toutes les structures du pôle sont représentées depuis les élections de juillet. Plus de la moitié du groupe est nouvellement élu. Tout de suite, **Karine** s'exprime et nous dit tout simplement que cette formation, "*ça me plaît !*"

Au fil des questions, les anciens font part de leur expérience, les nouveaux écoutent, parfois renchérisent. On nous explique le Conseil de la Vie Sociale, les désirs des uns, les besoins des autres. Nous comprenons surtout que c'est un lieu d'échange autour des projets comme "*améliorer l'avenir de l'ESAT, comment il va se développer*", ou encore la sollicitation des représentants

CVS du Foyer Occupationnel sur le plan de circulation dans l'institution. Il s'agit d'un lieu d'écoute très important, un lieu où "*on pose des questions à la direction pour tout le monde, pour le groupe !*" "*C'est bien, ça aide les groupes à voir des sentiments, des envies, à les faire réfléchir*", "*ça aide à savoir ce que l'on veut dans la vie !*".

"*La prise de parole est un exercice complexe. Il est essentiel de contribuer à accompagner cette parole*", résume **Corinne BERNOCCO**, chef de service.

Marion, formatrice, nous explique pour conclure que cette initiative est stimulante, "*chacun participe*", "*il y a beaucoup d'échanges*" et "*j'adapte les supports au fur et à mesure de la formation pour que cela soit accessible à tous ! Moi, c'est la théorie, eux, c'est la pratique, le concret qu'ils me ramènent, c'est plaisant et agréable.*"

Pour beaucoup, il s'agit aussi tout simplement d'une première expérience de formation et en soi, c'est déjà important.

Alors, **Daniel Masson**, directeur du pôle, prend la parole, il souhaite, pour boucler la boucle, soumettre une question aux stagiaires : "*est-ce que si on vous demande de venir parler de cette formation, en d'autres occasions, vous accepteriez ?*" En chœur, une seule réponse, oui !

Allez savoir ce que l'avenir va nous réserver dans ce pôle : peut-être l'idée d'un réseau d'échanges entre élus souffle-t-il dans l'air !!!

Les Chemins de Colasson, n°46, octobre 2015

Exemple de fiche action: Faire état de la mise en place des instruments de la loi 2002-2 et de leur mise à jour. Promouvoir les autres modes de participation (en lien avec les autres Plans stratégiques de l'ARSEEA)

Exemple de fiche action: Développer la formation des personnes accompagnées

4.4. Rendre les apprenants acteurs de leur formation

Etre en formation nécessite une **posture citoyenne responsable**. Ainsi, l'expression de cette posture s'inscrit dans la culture de l'organisme de formation. Elle traduit l'intention, dans le processus de professionnalisation, de faire vivre le collectif, car il fonde les processus de formation et structure la dimension institutionnelle : fonctions de représentation, projets collectifs, espaces collectifs de réflexion, associations d'élèves... sont autant de moyens d'investir la vie dans la Cité, au sens étymologique de la Citoyenneté*...

Une **pédagogie active et participative** sollicite d'une part l'implication des personnes dans leur parcours de formation, et d'autre part leur engagement au sein des différentes instances de la vie institutionnelle. Cette logique vise le développement de l'autonomie et les **capacités d'apprendre à apprendre des autres personnes** en formation. Elle accorde une priorité à la dimension relationnelle, place le formateur dans un rôle de « facilitateur » et fonde l'équilibre de la relation formateur/formé apprenant sur le **respect et la reconnaissance de compétences mutuelles**.

Le groupe en formation est un dispositif privilégié qui favorise l'échange, l'apport d'expériences de ressentis et de savoirs. Là, peuvent émerger les potentialités de chacun dans la confrontation des idées, des méthodes d'intervention, mais aussi dans l'écoute et le respect des personnes. **Autant d'atouts pour prendre en considération les publics, les personnes accompagnées comme parties prenantes de leur projet.**

Etre acteur de sa formation participe d'une dynamique plus globale : **affirmer son identité professionnelle**. La dynamique de professionnalisation est ancrée dans les référentiels professionnels qui définissent les fonctions et les attendus du métier. Elle se construit pour la personne en formation à partir de choix, de prises de position, d'une implication individuelle et collective dans les différents espaces formatifs (terrains professionnels, centre de formation, projets extérieurs). L'enjeu de la professionnalisation pour l'acteur en formation se situera dans une appropriation singulière des diverses formes de repères. Leur explicitation, leur confrontation avec les réalités de terrain l'amènera vers la construction de compétences et d'un projet professionnel. L'accent est mis sur une prise en compte du parcours, du cursus et des projets de chacun. **Cette identité sera spécifique à chaque métier mais aussi complémentaire dans le cadre d'une équipe pluriprofessionnelle.**

L'**engagement dans une dynamique d'innovation** est également un élément à favoriser. Il permet en effet aux apprenants et aux formateurs de pouvoir bénéficier de connaissances et références actualisées pour éclairer les questions ou

les problématiques qu'ils rencontrent. Cette dynamique va permettre le développement de la coopération avec d'autres cadres et milieux de recherche, incitant à la rencontre et à l'enrichissement mutuel. Elle sera un vecteur de circulation de savoirs et de mise en débat notamment en direction des milieux professionnels, et dans les va-et-vient formation initiale*/formation continue*. Elle permettra aussi la transmission des logiques innovantes dans les formations, dans la perspective de leur enrichissement et de l'amélioration de leur qualité. La formation continue intégrée est un élément à ne pas négliger.

Les modes d'organisation doivent aussi favoriser la mise en œuvre d'une **démarche individuelle de formation : compte de formation, mise en place d'entretiens professionnels, VAE*, mobilité...**

Les réflexions issues de l'Etude DEIS 2016 menée sur les personnels éducatifs ARSEAA, tous pôles confondus

L'importance du collectif de travail et des réseaux de socialisation

Le rapport que les éducateurs entretiennent avec leur mission est marqué par une dimension individuelle (le professionnel puise dans son parcours professionnel les ressources pour exercer sa mission) et une dimension collective (le professionnel construit le sens de sa mission dans et par le collectif auquel il se rattache).

Les professionnels les plus anciens élaborent leurs savoirs pratiques dans un espace de reconnaissance interne et leur socialisation professionnelle se construit dans l'établissement, à l'inverse les jeunes professionnels ont une empreinte identitaire qui se base sur la polyvalence et leurs ressources de socialisation sont à la fois internes et externes.

Pour ces professionnels, l'équipe est une base, un soutien, un lieu d'échanges, de construction commune, un lieu de ressources et de transmission, un espace privilégié de socialisation et d'apprentissages en situation de travail. Le prérequis essentiel reste la qualité des échanges interpersonnels, elle demeure toutefois dépendante des professionnels qui la constitue et de l'environnement où elle s'exerce

Leur sens du travail se fonde sur un cadre de référence théorique clair qui guide la pratique et sur un collectif de travail qui le soutient.

Exemple de fiche action : Mettre en place une démarche personnalisée de formation :

- Volet Pôle Formation en travail social (lien avec le Projet institutionnel Pôle Formation en Travail social)
- Volet associatif : entretien professionnels, compte formation, mobilité

4.5. S'engager dans une démarche d'Organisation apprenante

Le modèle de l'Organisation apprenante* s'apparente davantage à une démarche qu'à un modèle préconçu d'organisation. Il relève du **processus apprenant à l'instar de ce qu'est la démarche d'amélioration continue de la qualité, démarche transverse, dynamique et nécessairement intégrée.**

4.5.1. Introduire les facteurs favorables et se doter d'outils pour mettre en œuvre la dynamique d'organisation apprenante

S'il n'est donc ni possible ni souhaitable de définir un modèle préétabli d'organisation apprenante*, il existe néanmoins un certain nombre de **facteurs favorables à cette mise en application des connaissances : la flexibilité, l'ouverture, la réflexibilité, le droit à l'erreur, le fait de considérer les compétences et le savoir-faire des personnels comme des ressources essentielles pour l'apprentissage organisationnel etc.** Pouvoir capitaliser à partir d'actions inspirantes fait également partie de ces éléments favorables (Cf. infra 4.7. Promouvoir la Recherche)

Sur un plan opérationnel, une **méthodologie** (les questions à se poser), des **outils, recommandations** seront définis pour soutenir la démarche d'organisation apprenante*, ainsi que des éléments d'**évaluation du fonctionnement** en organisation apprenante. Par exemple, prévoir un point dédié à ce sujet dans le Plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ). La question d'**inscrire effectivement et durablement** dans les pratiques les actions d'amélioration de la qualité prévues par le PACQ relève également du même ressort.

Exemple de fiche action : Renforcer la dynamique d'organisation apprenante en se dotant d'outils

Passer de la réunion dite "synthèse" à une réunion "Projet Personnalisé d'Accompagnement" (PPA) dans une organisation apprenante

Cette rencontre régulière de l'équipe pluridisciplinaire avait pour objectif de permettre d'échanger des points de vue professionnels à propos de la personne accueillie et ainsi mieux la comprendre pour organiser son accompagnement. Il s'agissait d'une forme d'organisation apprenante, chacun pouvant s'enrichir de l'apport de l'autre.

Mais il manquait assez souvent la phase d'élaboration des axes de travail à proposer à la personne (interdisciplinarité) afin de s'engager véritablement dans une co-construction du PPA. Pour aller encore davantage dans le principe de l'organisation apprenante, il faut à la fois l'enrichissement par le partage des connaissances mais aussi la recherche de pistes de travail, le passage par l'écrit. La définition de la mission peut être confiée au Référent du PPA ainsi que l'évaluation régulière du projet formalisé.

Fonctionner aujourd'hui en Organisation apprenante... Ce que cela signifie.

L'exemple d'une obligation réglementaire devenue une opportunité

« L'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur, destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer ». Afin de capitaliser et de valoriser les compétences individuelles, constitutives de la richesse humaine associative, l'Arseaa appréhende ces entretiens au-delà d'une finalité réglementaire. La trame d'entretien associative, construite avec des représentants du personnel et des cadres hiérarchiques, a permis l'implication des salariés dans ces entretiens, répondant ainsi aux objectifs 1ers des entretiens. En complément et dans une vision consolidée, les informations collectées permettent d'éclairer l'Association et les établissements sur les priorités données en matière de formation. Les cadres, formés à la conduite des entretiens, veillent également à relier les compétences identifiées avec différentes opportunités accessibles au sein des organisations (participation à des groupes projets, des réflexions associatives ...). Un temps centré sur le salarié mais construit de manière à enrichir le potentiel d'action de l'organisation.

La résolution de problèmes de violence des publics accueillis

Les représentants du personnel alertent la direction sur la difficulté des professionnels à gérer les situations de violence des publics accueillis. Sur ce constat partagé, un groupe de travail pluridisciplinaire est constitué. Il produit des principes d'action institutionnels repérants permettant de lutter contre l'isolement des salariés face aux situations de violence et préconise une action de formation interne. Un cahier des charges, construit avec des professionnels, aboutit à une action de formation auprès de 69 personnes. Cette démarche a permis à l'institution de construire une solution au problème, à partir de son expertise et de ses compétences. Les premiers effets positifs ont été rapidement observés.

Mais dès l'année suivante, force est de constater que les acquis ne sont pas consolidés et non transférés aux nouveaux professionnels. Le processus est à reprendre pour construire un référentiel (transférable) et inscrire cette action dans une démarche d'amélioration continue susceptible de réduire l'émergence des situations de violence.

4.5.2. Capitaliser les actions inspirantes

La vie des institutions et des services suit des cycles variables selon les lieux et les histoires. Des **actions sont entreprises, très contextualisées, répondant à des besoins repérés, souvent portées par une ou deux personnes. Celles-ci n'en sont pas moins susceptibles d'inspirer d'autres pratiques, au regard des attendus et de leur caractère novateur.**

La question de la circulation des idées a rarement été abordée de façon systématique dans notre secteur. Il s'agit pour l'ARSEAA de recueillir ces actions susceptibles d'inspirer d'autres pratiques. La démarche se veut la plus ouverte possible, par un inventaire exhaustif et précis de l'ensemble de ce qui a été produit en terme de recherche et/ou action innovante, sous quelque forme que ce soit, pour avoir une lecture de ce qui a transité, circulé ou été élaboré au sein de l'association.

La question de la transmission est ainsi abordée d'une manière nouvelle, par cette démarche systématique, mettant à contribution tous les acteurs des établissements. La terminologie « actions inspirantes » vient souligner la volonté d'ouverture concernant les approches et les supports, notamment les écrits et documents se déclinant

sur le mode du témoignage. Une attention particulière est portée aux productions photos et vidéo, qui se développent. A chacun, lecteur, d'en tirer de quoi inspirer sa pratique en adaptant au contexte, au public et aux objectifs.

Au-delà d'en capitaliser les effets, ces actions peuvent très bien **être investies dans une perspective d'étude, de théorisation voire de recherche**. Les ressorts, les attendus, les conditions de réalisations sont autant d'aspect à prendre en considération et qui peuvent avoir leur intérêt pour faire progresser la connaissance (cf. 4.7. Promouvoir la Recherche).

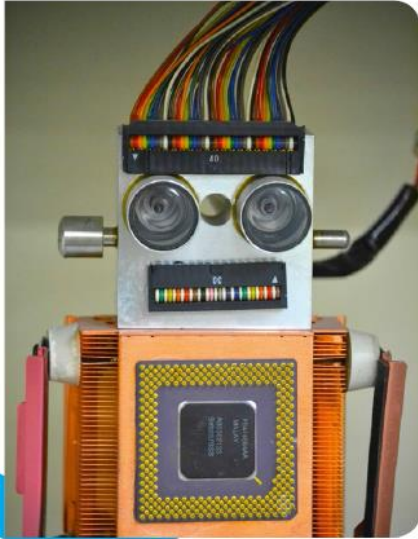
Exemple de fiche action : Capitaliser les actions inspirantes



Pôle Nord-Pas-de-Calais

Au départ, une simple création individuelle

Un imprévu surgit au cœur de la routine, une surprise s'installe dans le quotidien qu'il convient d'accueillir... et c'est toute l'organisation qui s'en trouve modifiée, enrichie comme par enchantement.



Consciencieusement, à l'Esat de Lomme (Nord), chacun démonte les tours d'ordinateur pour un client soucieux d'en récupérer les matériaux nobles. Les pièces sont triées, mises en tas, conditionnées. Un jour, Emilie se met à assembler des grilles de ventilateur. Comme par magie, elles s'unissent et deviennent arbre, fleur. Nicolas Bucamp, éducateur, repère cet élan de créativité : « J'ai tout de suite pensé à de l'art différencié. Pourquoi ne pas mettre en place un atelier de création artistique autour de ces objets ? » Recycl'art est né. Car c'est bien d'art dont il s'agit... Œuvre unique et dépourvue d'utilité purement pratique. Les artistes ignorent les contraintes et les règles académiques des beaux-arts, donnant naissance à des univers insoupçonnés à partir d'objets collectés, rangés, détournés. Tous les vendredis, pendant deux heures, on se retrouve avec bonheur, pour cet instant hors

du temps : « Tout au long de la semaine, les personnes ont pris l'habitude de récupérer des pièces en vue de l'atelier. La proposition d'Emilie est désormais intégrée dans notre organisation. Le support reste le même mais est utilisé à des fins de création. Toutes ces créations ont donné lieu à la mise en place d'un cahier photographique et de plusieurs expositions. Personne n'a l'obligation de produire. Place à l'imagination ! Bien sûr, tout le monde n'a pas conscience de la démarche créative : les choses arrivent d'elles-mêmes. On reste dans l'idée de la tentative, on essaie, on se trompe, ensemble, on cherche une solution, on regarde la matière d'un œil différent. Une émulation naît à laquelle toute l'équipe est sensible. Souvent, on est dans l'éphémère et l'œuvre disparaît à la fin de l'atelier. Alors, on la photographie pour en garder trace. »

Différent et Compétent Lettre d'information n°5, juin 2014

4.5.3. Inclure les personnes accompagnées dans la dynamique d'organisation apprenante

Une organisation apprenante* des personnes qu'elle accompagne :

- Positionne chacun à une place où il se trouve dans une posture de progression ;
- Se donne pour objectif d'apprendre de son expérience, utilisant celle-ci pour se transformer et évoluer au rythme de ses apprentissages ;
- Met en confiance par un environnement facilitateur favorisant la prise de risque raisonnée, permettant l'expérience au quotidien, qui tire profit au bénéfice de l'organisation et de ses membres.

Le **dispositif Différent et compétent** participe de l'organisation apprenante* en ce qu'il permet de voir l'autre en situation de compétence et de valoriser son expérience pour en tirer les enseignements et adapter l'organisation/le cadre en fonction de ce retour d'expérience (cf. 4.5.3).

En effet la dynamique générée influe sur l'ensemble de l'établissement, qui devient « organisation apprenante ». Elle peut parfois générer des réorganisations de travail au sein des ateliers, voire des recherches d'activités complémentaires favorisant le développement de nouvelles compétences. Elle induit également des rapprochements entre établissements, la mutualisation de moyens et de réseaux.

De même le tutorat entre personnes accompagnées est à développer.

4.6. Dépasser le clivage entre théorie/pratique, formation/terrain

En matière de formation des professionnels au travail social*, l'ARSEAA entend dépasser le clivage opéré entre théorie et pratique, entre formation et terrain. Ne serait-ce par son histoire, l'Association ne saurait nourrir un débat somme toute stérile. Il s'agit de refonder des liens entre le Pôle Formation en Travail social* de l'Association et ses autres Pôles, tout aussi concernés par la question de la Formation et des terrains de recherche.

4.6.1. Etablir des programmes et des objectifs de formation en lien étroit avec les attentes et besoins

Les programmes et objectifs visés font l'objet d'une élaboration commune Prestataires de formation / professionnels et dans la mesure du possible les personnes accueillies. Le lien avec les projets d'établissement doit nécessairement être fait.

Afin de répondre au mieux aux besoins des pôles et établissements de l'ARSEAA, la participation d'un groupe de Directeurs à l'élaboration du plan de formation associatif est un atout majeur. Ce travail collaboratif et transversal permet tout d'abord d'identifier des axes stratégiques, de les décliner en thématiques de formation et ensuite de travailler sur les contenus des actions à proposer. Le second acteur de cette co-construction est la Commission Formation du CCE qui participe activement à l'élaboration du plan associatif.

Au niveau des établissements, l'objectif est de mettre en place une commission formation dans tous les pôles.

Pour le Pôle Formations en Travail social, il s'agit de formaliser et développer les partenariats et coopérations avec les employeurs. Ce Pôle a également à repenser son offre de formation au regard notamment des espaces créés par le repositionnement des titres de niveau III dans le cadre des réformes de la formation professionnelle.

4.6.2. Développer la formation continue afin de favoriser l'adaptation au contexte de travail

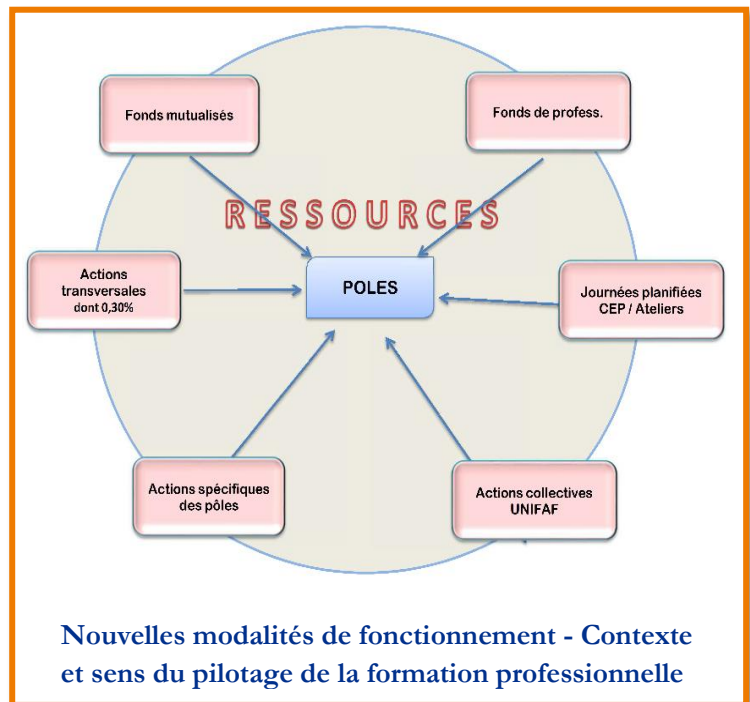
Mobiliser le plan de formation associatif

La formation est positionnée comme un des leviers d'accompagnement de la stratégie de l'association, des évolutions de l'organisation et des besoins de compétences. C'est un des enjeux d'accompagnement à travers la politique RH, notamment en termes de GPEC.

Les plans de formations sont définis en fonction des besoins repérés dans les plans stratégiques par secteur d'activité, les projets de pôles, établissements et services, les annexes du CPOM, etc. Mais ces orientations ont dû intégrer une réalité, celle de la diminution du budget alloué au plan de formation. En 2015 une nouvelle modalité d'accès aux fonds mutualisés a été mise en œuvre.

La centralisation des demandes de financement au titre des fonds mutualisés a permis de partager les informations, d'avoir une meilleure lisibilité des besoins de financement et de prioriser des actions de formation.

L'ensemble des divers fonds sont au bénéfice des pôles/établissements. Cette nouvelle gouvernance permet d'avoir une démarche coordonnée auprès de l'OPCA* (UNIFAF) afin d'optimiser les financements supplémentaires au titre des fonds mutualisé de branches et de professionnalisation et autres fonds dédiés.



Nécessité de s'engager dans une démarche coordonnée pour optimiser les fonds de formation

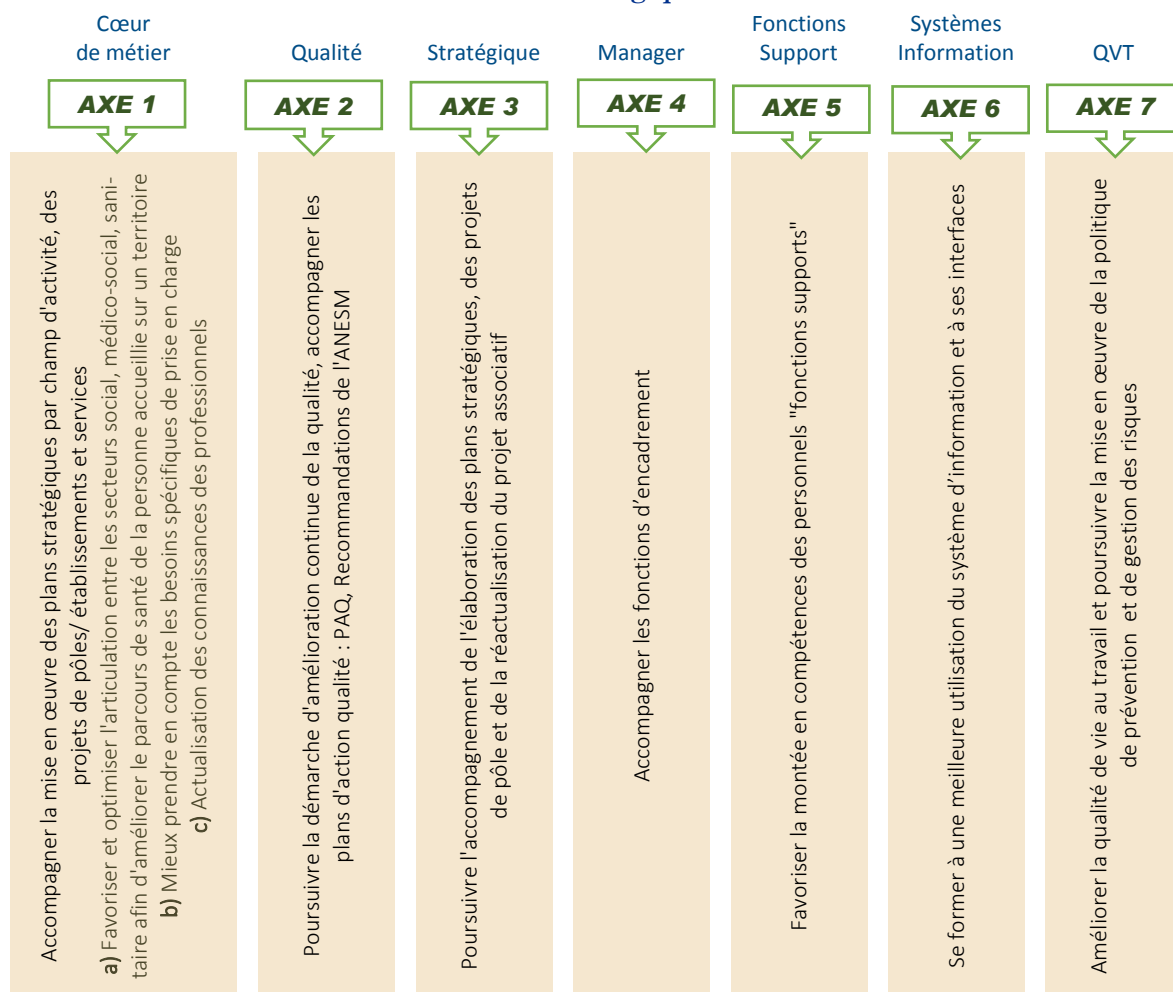
- Sortir d'une logique arithmétique et entrer dans une logique d'affectation de ressources
- Conduire une démarche participative d'élaboration du plan de formation
- Pas de gestion administrative centralisée de la formation
- Objectif de mise en place d'une Commission Formation dans tous les pôles

Identifier les besoins, les leviers d'accompagnement par la formation des projets prioritaires de l'association

- Identifier les besoins **SPÉCIFIQUES** par pôle
- Repérer les actions **TRANSVERSALES** à plusieurs pôles
- Définir les actions **ASSOCIATIVES** concernant l'ensemble des pôles et établissements

Plan de formation associatif 2017

Axes stratégiques



L'Entretien professionnel

Intégré dans le code du travail par la loi n°2014-282 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, l'entretien professionnel a vocation à être un outil au service de la politique de formation professionnelle.

Ces entretiens constituent une étape clé dans la vie des salariés et participent à la sécurisation des parcours professionnels. Ils permettent en effet aux salariés de devenir acteurs de leur évolution professionnelle, de définir leurs besoins et projets de formation et d'identifier les actions de formation susceptibles d'être mises en œuvre ou toute autre piste d'accompagnement. Ils permettent à l'employeur de les accompagner dans cette évolution.

La mise en place de cette démarche a été construite au sein de l'Association avec les organisations syndicales au travers d'un groupe de travail paritaire dédié, chargé d'en construire les outils (Guide de préparation à l'entretien professionnel du collaborateur et du responsable, supports, grille et tableau de synthèse).

4.6.3. Développer la mobilité professionnelle

La mobilité est un outil d'accompagnement des parcours professionnels des salariés et de gestion des ressources humaines. Elle est en forte interconnexion avec la cartographie des métiers, la GPEC, la prévention des risques professionnels, les accords seniors...

Elle est l'un des leviers qui doit permettre, dans le cadre d'un équilibre global, de faciliter les évolutions professionnelles et le développement des compétences, tout en conciliant les aspirations, les aptitudes et le potentiel de chacun avec les besoins et enjeux actuels et futurs de l'Association.

Dans un contexte d'évolution importante des projets, en lien avec l'adaptation de l'offre de services, et pour une meilleure réponse aux besoins identifiés au sein des territoires, la mobilité et les entretiens professionnels sont des leviers qui doivent permettre, de faciliter les évolutions professionnelles et le développement des compétences, tout en conciliant les aspirations, les aptitudes et le potentiel de chacun avec les besoins et les enjeux actuels et futurs de l'association.

Ainsi, l'ARSEAA, a engagé en 2015 un processus de mobilité, outil d'accompagnement du parcours professionnel des salariés, et de gestion des ressources humaines, en interconnexion forte avec la cartographie des métiers, la GPEMC, la prévention des risques professionnels, les accords sénior, les risques psycho-sociaux...

Afin de lui donner un cadre et en concertation avec les organisations syndicales, ont été rédigés dès 2014:

- une charte, qui aborde la mobilité dans toutes ses dimensions et a pour objectif de définir les principes et valeurs qui sous-tendent les dispositifs relatifs à la mobilité,
- un processus qui permet de l'encadrer,
- un accord d'entreprise exprimant la volonté des parties signataires de définir les moyens et dispositions communes et partagées pour accompagner la mobilité dans une dynamique convergente et consensuelle et d'engagements réciproques.

Si les mobilités inter-pôles n'ont pas été importantes en nombre, ce processus va s'inscrire dans le temps et a déjà des effets de questionnement pour chaque salarié : « Comment éviter l'immobilisme ? Comment garder la dynamique indispensable dans mon quotidien ? Comment découvrir d'autres publics, d'autres champs d'activité au sein de l'association... ».

4.6.4. Assurer l'effectivité de l'alternance intégrative

L'origine des formations des travailleurs sociaux est fondée sur le principe d'une alternance intégrative, base commune à toutes nos formations. L'histoire des formations sociales doit continuer à la garantir.

La pédagogie de l'alternance est mise en œuvre selon une **programmation conçue conjointement et par des interactions permanentes entre savoirs théoriques et savoirs pratiques**. Trois acteurs sont en jeu : le centre de formation, le site professionnel et la personne en formation, dont les rôles doivent être définis et complémentaires. Cette association d'acteurs a pour objectif de croiser les apprentissages théoriques, techniques et pratiques en mettant en perspective les outils conceptuels avec les questions des terrains professionnels. Elle favorise aussi l'articulation métier/formation grâce à un ajustement nécessaire des contenus de formation aux besoins et aux évolutions des accompagnements. Évolutive dans le temps et dans l'espace, l'alternance réunit ces acteurs dans un système d'intérêts convergents et complémentaires.

Cette conception de la formation nécessite un dispositif institutionnel de coopération entre le champ professionnel, dit « site qualifiant », et l'organisme de formation quel qu'il soit. Cette structure pédagogique est un moyen privilégié pour développer la professionnalité. Elle peut être définie comme un processus dynamique qui se situe dans un va-et-vient réflexif entre les temps de pratiques, d'expériences sur le terrain et les périodes au centre de formation.

Les organisations ont tout à gagner de cette émulation produite par le système de l'alternance intégrative qui peut induire de **nouvelles pratiques chez les professionnels dans la place voir réinterroger l'organisation elle-même** dans une démarche d'organisation apprenante* (cf. infra)¹⁶.

L'ARSEAA entend ainsi **favoriser ce dispositif en étant d'une part le maître d'œuvre de l'alternance à travers son Pôle Formation en travail social* et d'autre part le lieu de terrain à travers cette fois ces dispositifs d'accueil et d'accompagnement.**

4.6.5. Encourager l'analyse de pratique

Ce cadre spécifique vise à transformer son expérience dans une démarche collective d'échanges, de réflexions, de questionnements et d'analyse. Cette dialectique pratique/conceptualisation initiée en petit groupe participe à la construction de compétences individuelles et collectives et à l'élaboration d'une identité professionnelle. Les groupes d'analyse de la pratique apprennent à tenir sa place de professionnel, à témoigner de sa pratique, de ses rencontres. Ils délimitent la latence nécessaire entre l'agir et la pensée. Ils donnent toute l'importance de la parole et de l'écoute enrichies par des savoirs, des actes, des émotions.

Conscient des enjeux de cette prise de distance indispensable et du temps nécessaire à mobiliser pour ce faire, le Plan d'action interministériel vise, dans sa mesure 9, à faire reconnaître le **temps de travail en réseau et l'analyse des pratiques comme partie intégrante des missions des travailleurs sociaux.**

Reconnaître le temps de travail en réseau et l'analyse des pratiques comme partie intégrante des missions des travailleurs sociaux

Mesure 9 du plan d'action interministériel en faveur du travail social et du développement social

4.6.6. Développer la formation continue intégrée

La formation continue intégrée* correspond à **un processus d'adaptation aux besoins repérés des personnes accueillies**. Elle implique de mettre les professionnels dans des postures de "passeurs" de savoirs, de valorisation de leurs réponses bâties au regard de situations quotidiennes. L'organisation de travail est "formative" puisqu'il s'agit d'un système intégré dans le développement des ressources internes.

En cela, elle constitue l'un des vecteurs de production de connaissance. Une organisation apprenante* saura se saisir de l'opportunité de la formation continue intégrée* pour en faire un réel processus d'intégration des connaissances coproduites avec un impact réel sur les pratiques et l'organisation. Les professionnels ARSEAA (personnels éducatifs) sont fortement inscrits dans un collectif qui les a socialisés, et leur a conféré leur identité. Ces **collectifs de travail dans leur multiplicité apparaissent comme de vraies ressources formatives pour l'ARSEAA**. Il paraîtrait intéressant d'en favoriser la création afin de faciliter le partage de connaissances et de savoirs construits, permettant ainsi une vraie **convergence d'intérêts des acteurs et le renforcement d'une vision partagée.**

¹⁶ "Si les « stages » ne servent qu'à mettre de futurs professionnels au contact d'anciens pour faire fonctionner la mécanique de la reproduction, il n'est pas certain que les questions politiques et stratégiques soient traitées au bon niveau. Le CRTS de Bretagne, dans son dernier rapport, préconise que les temps de stage puissent être aussi des temps de conduite de projets dans les sites, actions collectives avec les usagers pour contribuer à une transformation des établissements et services, expériences grandeur nature d'une autre façon de concevoir la relation d'aide. Nous pourrions alors parler d'alternance transformatrice ? » La concurrence, une pratique incongrue en action sociale... et entre centres de formation | Roland JANVIER

L'enjeu pour l'Association est bien de former autrement ses professionnels en s'appuyant sur une évolution de l'organisation qui devienne formatrice et apprenante (cf. 4.5. Organisation apprenante)

En lien avec le Pôle Formation en Travail social, il s'agit de constituer une base de données tous secteurs confondus (social, sanitaire et médico-social) recensant l'ensemble des expertises, compétences et savoirs faire de l'ensemble des professionnels de l'ARSEAA. Ces ressources seront mobilisables et transférées en fonctions des besoins repérés par chacun des pôles grâce à des contenus de pédagogie ouverte.

Exemple de fiche action : Créer, en lien avec le Pôle Formation en travail social, des outils de pédagogie ouverte à partir de l'identification de ressources internes

4.7. Promouvoir la Recherche

Le débat sur la recherche en travail social* a connu en 2013 une intéressante clarification alors que plusieurs instances se sont prononcées pour la **reconnaissance du travail social* comme un champ disciplinaire spécifique**¹⁷. Celles-ci définissent la recherche en travail social* comme une recherche émanant des questionnements de la pratique des travailleurs sociaux tout en répondant aux exigences de scientificité. Pour ce faire, les travailleurs sociaux doivent développer des compétences en matière de recherche par une formation qui vise deux niveaux d'appropriation : l'acquisition de connaissances pour la réalisation des recherches et la capacité d'intégration des apports des chercheurs. Enfin, elles préconisent la création de dispositifs spécifiques permettant la réalisation et la diffusion de la recherche en travail social*.

La **reconnaissance des savoirs professionnels comme objet de recherche est un enjeu fort**. Dans le travail social*, elle tient particulièrement à ce qu'Edgard Morin nomme le « refus de la clôture disciplinaire »¹⁸. L'intelligence des situations n'étant jamais univoque, toujours multifocale – pour reprendre un terme de Morin –, et jamais totale, une recherche devra se construire dans une logique d'interdisciplinarité. Ainsi, chercher en travail social*, exige l'ouverture et la prise en compte de la complexité.

Sur un plan contextuel, si les missions des régions ont été renforcées par la loi NOTRe du 7 août 2015, elles « ont désormais le recul suffisant pour organiser un appareil de formation initiale* et continue en capacité d'être reconnu par l'Université, et de faire face aux défis du renouvellement des connaissances, des problématiques sociales, et des pratiques. »

¹⁷ Conférence de consensus « La recherche en/dans/sur le travail social... », L'avis du jury. Communiqués de presse de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS).

¹⁸ Morin, E. « Articuler les disciplines », 2003, <http://www.intelligence-complexite.org>

4.7.1. S'engager dans un modèle de Recherche participative en lien direct avec la Formation et les terrains professionnels

Développer une activité de recherche en travail social* exige **une articulation forte avec les contenus de formation** et a pour but de les étayer. Pour cela, un organisme de formation, comme c'est le cas à l'Institut Saint Simon, met en œuvre certains principes et certaines actions : les formateurs réservent un nombre d'heures dédiées à l'activité de recherche, des partenariats sont noués avec la communauté universitaire permettant aux étudiants de poursuivre leurs études vers un niveau master à visée Recherche, à l'inverse des étudiants issus de différents masters peuvent être accueillis en stage.

Au cœur du modèle participatif ou collaboratif, se développe une activité réflexive dans laquelle praticiens et chercheurs, autour d'un intérêt commun, sont amenés à interagir et à explorer ensemble la pratique, à **co-construire un savoir lié à la pratique**. Les participants ont en général plusieurs objectifs : être centrés sur les besoins et les intérêts des personnes ; favoriser la rencontre et le croisement des savoirs en donnant une place et un pouvoir aux participants aux différentes étapes du processus de recherche ; faciliter l'émergence de savoirs peu connus, plus expérientiels, et d'action, et soutenir la production de ces nouveaux savoirs ; permettre aux professionnels de s'approprier, partager, discuter et disséminer les résultats, notamment afin d'être en mesure de modifier eux-mêmes leurs pratiques.

En 2010, **l'Institut Saint-Simon crée en son sein le DIRE** (Développement, Innovation, Recherche, Etudes). Celui-ci a pour ambition de soutenir, développer et valoriser la recherche en travail social*. Ainsi, les équipes ont développé des groupes de réflexion, de didactisation, de recherche, sur plusieurs thématiques : groupes de recherche « genre et travail social* », « autisme et formation » ou encore « Travail social* et psychanalyse ». Il s'agit aujourd'hui, au regard du contexte décrit, d'asseoir le choix de l'Institut Saint-Simon de renforcer la place de la recherche, en lien avec l'Université, en prenant en compte les contingences économiques. Se doter d'un outil tel que le DIRE permet de **répondre aux nouvelles perspectives (délivrance des grades universitaires Licence et Master)** et de **renforcer les actions de recherche et de publication** déjà engagées.

Pour cela, la structuration du DIRE est un élément essentiel pour garantir les axes de travail et poursuivre le développement d'un **espace dédié à la « recherche participative* en travail social* »**¹⁹ qui regroupe des professionnels, des formateurs et des universitaires. Cet espace dédié doit leur permettre de présenter l'avancée de leurs travaux écrits et de les diffuser ensuite dans des revues et lors de colloques. Le DIRE a pour ambition de se situer à **l'interface entre les institutions, la formation des travailleurs sociaux et l'université**.

Exemple de fiche action : Développer les partenariats avec les Universités et autres organismes de Recherche

¹⁹ Patuere D., 2014. *Recherche en travail social : les approches participatives*. Champ Social Editions

4.7.2. Soutenir l'implication dans la Revue Empan et autres revues spécialisées

L'implication des formateurs, des étudiants et des professionnels dans la revue EMPAN et autres revues spécialisées favorise les pratiques de publication, cela permet aussi de dynamiser une réflexion. Pour l'ARSEEA, il s'agit de **favoriser cette implication**.

Participer à une recherche-action, à une action de recherche, est non seulement une prérogative de chacun, mais aussi une implication de membres d'une communauté dans la production de connaissances visant à des changements sociaux. Il peut s'agir de praticiens (médecins, psychologues, acteurs en situation professionnelle), de personnes concernées par la problématique ou de chercheurs. Toutefois, **une Recherche n'est reconnue que dès qu'elle donne lieu à une communication dans un colloque ou une publication dans une revue sélective à comité de lecture**.

Empan

Revue trimestrielle créée en 1990 par l'ARSEEA.

Elle est née de la rencontre de praticiens de l'éducation, du social et de la santé qui pensent que **l'écriture est fondamentale à la fois pour témoigner de son temps mais aussi pour éclairer le présent du passé**. Les mutations sociales sont à l'œuvre.

Les travailleurs sociaux, en tant que citoyens et professionnels, doivent se donner les moyens de réfléchir à ces actes de société qui modifient en profondeur leur champ d'action public, associatif ou privé et la prise en compte des enfants, adolescents, adultes démunis socialement, éducativement, psychiquement.

Les numéros de 2016 :

- *Les institutions médico-éducatifs - IME*
- *AEMO/AED : Alternatives au placement de l'enfant*
- *Nouveaux horizons de la parentalité et travail social*
- *Troubles spécifiques des apprentissages : définitions, parcours et obstacles*
- *Travail social : le moment de transmettre*



www.arseea.org/publication-empan

Le choix de la revue (disciplinaire) peut ne se faire qu'au moment de la rédaction. Et un travail peut donner lieu à plusieurs articles distincts dans des revues différentes quand le thème n'est pas réductible à une seule approche. Ce peut être le fruit d'un travail solitaire, mais plus généralement d'une équipe (locale, régionale, voire internationale), dont la thématique évolue dans le temps au grès de la compréhension de sa complexité.

L'ARSEEA offre des angles de réflexion, des projets d'études, de travail scientifique, très contrastés dont plusieurs sont déjà en œuvre. Cette diversité ne peut que s'accroître à mesure que l'Association s'enrichit de missions nouvelles. Il s'agit d'en favoriser l'émergence.

La saillance de ces nouvelles missions, qui décentrent notre représentation traditionnelle de l'ARSEEA, met en lumière l'idée qu'un processus de Recherche peut et doit être entrepris ou amplifié en son sein.

LISTE DES FICHES ACTION

Fiche Action : Contribuer à l'élaboration du schéma régional des formations sanitaires et sociales

Fiche Action : Moduler le contenu et la pédagogie des formations par rapport à la conception renouvelée du travail social

Fiche Action : Faire état de la mise en place des instruments de la loi 2002-2 et de leur mise à jour. Promouvoir les autres modes de participation (en lien avec autres Plans stratégiques de l'ARSEAA)

Fiche Action : Développer la formation des personnes accompagnées

Fiche Action : Mettre en place une démarche personnalisée de formation :

- *Volet Pôle Formation en travail social (lien avec le Projet institutionnel Pôle Formation en Travail social)*
- *Volet associatif : entretien professionnels, compte formation, mobilité*

Fiche Action : Renforcer la dynamique d'organisation apprenante en se dotant d'outils

Fiche Action : Capitaliser les actions inspirantes

Fiche Action : Créer, en lien avec le Pôle Formation en travail social, des outils de pédagogie ouverte à partir de l'identification de ressources internes

Fiche Action : Développer les partenariats avec les Universités et autres organismes de Recherche

BIBLIOGRAPHIE

- *Articuler les disciplines*, E. Morin, 2003, <http://www.intelligence-complexite.org>
- *Au nom de la co-construction (Interview à propos de "Comprendre la participation des usagers...")*, R. Janvier, 20 novembre 2011, <http://www.rolandjanvier.org>
- *La concurrence, une pratique incongrue en action sociale... et entre centres de formation*, R. Janvier, 5 juillet 2016, <http://www.rolandjanvier.org>
- *La fatigue d'être soi, dépression et société*, A. Ehrenberg, 2000, Editions O. Jacob
- *La recherche en/dans/sur le travail social...*, Conférence de consensus, l'avis du jury, Communiqués de presse de la Direction générale de la cohésion sociale, 22 avril 2013
- *Le déploiement de la Bienveillance au quotidien : repères et outils à l'usage des professionnels en ESSMS (dossier)* - Les cahiers de l'actif - nov.-déc.2014, n° 462-463.
- *L'enfance en difficulté dans la France des années 40*, J. Jover, M. Capul, P. Timsit, 1999, Editions Erès
- *Les origines des centres de formation de personnels sociaux et éducatifs à Toulouse*, M. Capul, P. Menchi, J. Bordron, 2000, Editions Erès
- *Plan d'action en faveur du travail social et du développement social*, Etats généraux du travail social, octobre 2015
- *Rapport Métiers et complémentarités*, Etats généraux du travail social, 18 février 2015
- *Rapport Développement Social et travail social collectif*, Etats généraux du travail social, 18 février 2015
- *Rapport Place des usagers*, Etats généraux du travail social, 18 février 2015
- *Rapport sur le schéma directeur global des formations sociales*, Commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale, octobre 2016
- *Qualité de vie en Maison d'accueil spécialisée (MAS) et en Foyer d'accueil médicalisé (FAM)*, Recommandation de bonnes pratiques Professionnelles, ANESM, juillet 2013, <http://www.anesm.sante.gouv.fr>
- *Recherche en travail social : les approches participatives*, D. Paturel, Champ Social Editions, 2014
- *Repolitiser l'action sociale*, B Cavat, C Chognot, S Demoustier, B Dubreuil, R Janvier, J Lavoué, P Lemaire, Y Matho, M Pondaven, J Priou, P Savignat, ASH n° 2813 du 07/06/2013.
- *Zoom sur les métiers de la santé et du social en Languedoc Roussillon Midi Pyrénées* - CarifOref Midi-Pyrénées – mai 2016, <http://www.cariforef-mp.asso.fr>

ANNEXES

1 – Fiches Action

2 - Cartographie des Pôles ARSEAA

3 – Composition des groupes de travail

4 – Réglementation « droit des personnes accompagnées » et RBPP

5 – Contribution des groupes de travail



Association Régionale pour la Sauvegarde de l'Enfant, de l'Adolescent et de l'Adulte
- Reconnue d'utilité publique - Titulaire de l'agrément ESUS -

7, chemin de Colasson
31100 Toulouse

Tél. : 05 61 19 24 00
E-mail : accueil.directiongenerale@arseaa.org
web : www.arseaa.org

Ce document résulte du travail de cinq groupes de travail constitués, chacun traitant d'une thématique différente :

- *les actions inspirantes ;*
- *la formation continue intégrée ;*
- *l'organisation apprenante ;*
- *la fonction observatoire du secteur et des formations associées ;*
- *la formation des personnes accompagnées.*

Ces groupes se sont réunis sur l'ensemble des années 2015 et 2016 afin de produire les matériaux servant à alimenter ce plan stratégique.
