

LA FORMATION DES PROFESSIONNELS ET L'ACCUEIL DES STAGIAIRES DE NOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ EST ACTUELLEMENT AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS.

AFIN D'EN SAVOIR UN PEU PLUS, LE COMITÉ DE RÉDACTION DU JOURNAL EST ALLÉ À LA RENCONTRE DE MADAME DOMINIQUE SINQUIN, RESPONSABLE SITE DE LORIENT À L'IRTS DE BRETAGNE ET DE MADAME DANY POUTEAU AFIN D'AVOIR LES ÉCLAIRAGES DE PROFESSIONNELLES DE LA FORMATION.

- 1) Ces cinq dernières années ont été riches de réformes. Notamment, la loi du 13 août 2004 avec le nouveau dispositif de formation en travail social et le partage de compétence Etat et Conseil Général, la régionalisation des formations en travail social en 2005, la mise en place des dernières réformes des diplômes de travail social en septembre 2007... Ces réformes illustrent des modifications importantes tant au niveau du partage de compétence, du financement, de l'exigence de nouvelles formations. Pourriez-vous nous parler de l'impact de ces nouvelles réformes, et qu'est-ce que cela change pour l'IRTS que vous représentez ?

La loi du 13 août 2004 en son article 8 chapitre III, relatif à la définition et à la mise en œuvre par la Région de la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle, a pris effet en janvier 2005.

Pour les centres de formation en travail social, le changement provoqué par ce texte législatif est d'importance. Précédemment l'Etat, représenté sur le territoire par la DRASS, joue ce rôle. Aujourd'hui, si la DRASS reste bien positionnée dans un rôle de garant et de contrôle pédagogique, la Région, assemblée élue proche des territoires et de ses acteurs, est devenue un interlocuteur incontournable, dotée des compétences accrues.



Depuis janvier 2005, la Région a défini sa Stratégie Régionale Emploi Formations (SREF votée en 2006) qui inclut les formations initiales en travail social dispensées par nos instituts : comme ASS/CESF/ES/ME/ETS/AMP/TISF/AVS/EJE. La Région fixe des quotas de formation que désormais elle finance et les affecte aux centres de formation. Elle choisit, dans la liste des établissements habilités par la DRASS, ceux qu'elle va financer; Tous les centres de formations en travail social ont déposé, au plus tard fin 2007, une déclaration préalable auprès des services de la DRASS pour être autorisés à dispenser des formations en travail social.

Si pour les formations de niveau III, le paysage des acteurs de la formation, en Région Bretagne, n'a pas, à ce jour, évolué, il n'en est pas de même pour les formations de niveau IV et V ; des lycées professionnels en particulier ont été habilités par la DRASS et retenus par la Région pour dispenser des formations AVS/AMP/TISF.

Un des effets de cette loi est de fait la multiplication des établissements de formation en travail social habilités et financés par la Région.

Dans le même temps, les formations en travail social ont été réformées.

Les textes introduisent des nouveautés qui ont amené les centres de formation à construire de nouvelles maquettes, de nouvelles évaluations et certification, à engager leurs partenaires dans un dispositif de formation rénové :

- Ils innovent en déclinant un référentiel de formation et de certification articulé avec un référentiel de compétences qui renvoie au référentiel métier concerné.
- Des Domaines de compétences (DC) sont communs à plusieurs diplômes de même niveau favorisant ainsi le « passage » d'un diplôme à l'autre. Ainsi DEES/DEASS/DECESF/DEETS/DEEJE/DEJEPS ont en commun les DC3/4. Les étudiants titulaires de l'un ou l'autre de ces DE sont dispensés de la formation et de la présentation aux épreuves relatives à ces DC (les stages ont un statut différent). De fait les centres de formation ont intérêt à rapprocher dès la formation initiale, les contenus et apprentissages de ces DC quand ils forment sur un même site à ces diplômes.
- Ils donnent compétence aux centres de formation pour organiser partie des épreuves certificatives du diplôme d'état. Cette responsabilité a conduit les centres de formation à définir, dans leurs déclarations préalables, des règlements de certification garantissant la validité d'épreuves de diplôme d'état se déroulant à l'interne de chaque école.
- Les établissements et services médico sociaux, éducatifs, de l'insertion... l'ensemble de nos partenaires accueillant des stagiaires, regroupés sous le vocable de « site qualifiant » sont eux aussi partie prenante à la certification. Ce rôle de contributeur à la certification implique le renforcement de l'articulation terrains professionnels/école.

2) Plus précisément, et après deux ans de mise en œuvre, quel bilan en tirez-vous en termes d'enjeux, de réajustements, d'enseignements ?

Les centres de formation en travail social ont un nouvel interlocuteur aux compétences très nombreuses sur le territoire d'une Région. Si la formation en travail social a gardé toute son importance dans les préoccupations régionales en matière de formation professionnelle, elle est incluse dans une politique large aux acteurs multiples (SREF).

L'apparition de nouveaux opérateurs en particulier sur les niveaux V, doit conduire les centres de formation à renforcer leur présence, à valoriser leurs spécificités et leur savoir faire sur l'ensemble du territoire.

La création du GIRFAS Bretagne, groupement unissant aujourd'hui les 5 centres bretons de formations en travail social (AFPE/ARCADES Formation/GRIMES/ITES/IRTS Bretagne) est une réponse à cet enjeu. Ancré dans son territoire chaque site du GIRFAS traduit une politique commune, jouant à la fois la particularité territoriale et la nécessaire harmonisation des pratiques pédagogiques et de l'alternance, afin d'être reconnu comme référence en matière de formation en travail social.

Les réformes des diplômes d'état ont été précédées d'un travail important de concertation pour construire des référentiels professionnels qui faisaient défaut à nos métiers du social. Il met en valeur les

compétences des travailleurs sociaux dans ce qu'ils ont à la fois de commun et de spécifique pour travailler en complémentarité.

Ces réformes, dans leurs nouvelles orientations et modalités pédagogiques, se sont imposées aux centres de formations dans des délais de mise en œuvre extrêmement courts. Les décrets et les circulaires d'application n'étaient pas finalisés que nous avons dû commencer l'année scolaire (2004 pour les ASS, 2007 pour les ES).

A ce jour le cadre réglementaire n'est pas stabilisé et continue d'apporter des modifications à l'existant non encore souvent éprouvé (comme pour le DEES première promotion en 2010).

Si ces réformes étaient nécessaires pour prendre en compte les évolutions sociétales et sociales (la dernière réforme du DEES datait de 1990 !) leur application, dans un contexte réglementaire non sécurisé, est source de difficultés voir d'aléatoire tant pour les instituts qui doivent sans cesse adapter des modalités de formation en cours d'année que pour les étudiants qui doivent intégrer dans leurs apprentissages et leur préparation à l'examen de nouvelles données, dans des délais très courts.

3) Et plus spécifiquement pour les éducateurs spécialisés ?

Si l'on s'attarde plus particulièrement sur le diplôme d'état d'éducateur spécialisé mis en œuvre à la rentrée de septembre 2007, nous pouvons faire un premier bilan et nommer quelques enjeux.

Construire un référentiel de formation articulé sur le référentiel de compétences prenant appui sur un référentiel métier, c'est de manière très volontariste sortir d'une approche disciplinaire des contenus de formation et positionner la formation au plus près de l'apprentissage et de l'acquisition de compétences nécessaires à un exercice professionnel.

A Lorient, nous avons quitté l'approche disciplinaire pour une approche thématique construite en pluri formations (ASS/ES/CESF) et, à l'occasion de la réforme ASS, développé une entrée compétence, cette refonte de notre dispositif de formation s'est poursuivie avec la réforme ES.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) ouvrait déjà la voie à cette rénovation de la formation.

Engager les terrains professionnels sur la certification (DC3) et les nommer « site qualifiant » c'est reconnaître les établissements et services et leurs professionnels comme acteurs et coproducteurs de la formation, impliqués de l'amont (sélection d'entrée) à l'aval (DE) dans le dispositif de formation. Cet engagement réciproque est conclu pour 5 ans, par la signature d'une convention de partenariat, chaque stage fait l'objet d'une convention de stage.

Mais cette réforme fait l'impasse sur la logique LMD (dispositif européen de formation) dans laquelle nous devons entrer à l'horizon 2010 ; le programme n'inscrit aucune langue étrangère dans la formation ES (une option existe pour les ASS), la particularité de l'alternance oblige à des constructions originales pour s'ancrer dans la logique des semestres et de l'octroi des ECTS.

Les référentiels de formation ont été construits sans avoir été « pensés » ensemble. Alors même que des DC sont communs, le nombre d'heures de formations et les certifications ne sont pas identiques. Alors que la réforme pourrait amener encore plus de séquences de formation partagées, l'exercice en devient plus compliqué. Nous maintenons cependant des séquences de formation en commun car nous croyons à cette connaissance et cet apprentissage de l'autre, dès la formation initiale.

L'obligation d'appliquer les réformes alors même que tous les textes ne sont pas parus, a pu renvoyer le sentiment de manque d'anticipation, d'élaboration, de concertation car la mise en œuvre a du et doit se faire au fur et à mesure. L'expérimentation est toujours d'actualité.

Les enjeux sont conséquents dans un contexte mouvant et contraignant.

Organisateur d'une partie des épreuves certificatives, les centres de formation s'engagent à garantir le niveau attendu dans les épreuves en centre de formation. La concertation régionale, la construction d'épreuve et de critères de correction communs (ex épreuve écrite du DC2), la composition du jury sont autant de dispositions prises pour assurer la qualité de la certification.

Autre enjeu majeur : le maintien de l'alternance. Les réformes ont rappelé ce fondement constitutif des formations en travail social qu'est l'alternance.

L'alternance implique une demande de disponibilité et une nécessaire implication des établissements et de leurs professionnels dans le cadre des sites qualifiants.

L'augmentation des quotas ces dernières années au regard de la projection faites par la Région sur les besoins en formation, a accentué la pression de la demande en stage.

L'alternance est considérée aujourd'hui comme nécessaire à la professionnalisation. Nos formations sont en concurrence avec tous les cycles de formations (des niveaux V à I) qui développent l'alternance dans leur parcours sans toujours connaître les mêmes contraintes en durée (15 mois pour les ES) et les mêmes exigences de participation à la certification.

La loi sur « l'égalité des chances » en introduisant la disposition de la gratification des stages est venue, à la fois répondre à un besoin de financement des étudiants mais aussi compliquer la réalisation des stages.

1) La loi sur l'égalité des chances a introduit une disposition concernant la gratification pour les stages de plus de trois mois. Elle semble qu'elle soit à l'origine de nombreuses difficultés quant à sa mise en œuvre, pourriez-vous nous en dire deux mots ?

Voulue par la loi, appliquée aux étudiants en travail social dont les stages s'effectuent majoritairement dans des associations à but non lucratif, financées par l'état ou le Conseil général, la gratification des stages est aujourd'hui « une épine » qui touche l'application même de l'alternance.

Sans alternance, la formation réglementée par les textes n'existe plus, aucune certification n'est possible.

Actuellement seuls les services privés sont soumis à cette gratification pour les stages excédents 12 semaines.

L'état s'est engagé à garantir ce financement pour les services qui en dépendent. Les Conseils Généraux construisent progressivement leur politique pour faire face à cette nouvelle obligation.

Mais le système n'est pas stabilisé, et met par contre coup sérieusement en danger l'alternance.

Au regard des besoins en stage, il y a potentiellement suffisamment d'accueils possibles mais manquant de visibilité, à terme, sur la prise en charge de ces nouveaux coûts par les services publics compétents, les établissements ont des difficultés pour s'engager.

La mise en place d'un protocole régional de l'alternance sous l'égide de la DRASS et de la Région impliquant tous les acteurs de la formation, traduit la volonté de maintenir l'alternance dans la formation des futurs professionnels en travail social en sécurisant le parcours étudiant.

Les centres de formation se sont engagés à harmoniser leurs pratiques, dans le cadre de ce protocole : pratique de recherche des stages, durée des stages, conventions...afin de faciliter les relations tripartites : services/stagiaires /écoles sur l'ensemble de la région et de travailler en complémentarité et non en concurrence.

Il n'en reste pas moins que seule la définition par les différents financeurs d'un dispositif clair de prise en compte de la gratification pourrait sécuriser l'alternance.

Et les annonces récentes sur la réduction de la durée gratifiable de 3 à 2 mois de stage viennent raviver toutes les préoccupations sur le sujet.

5) En termes de perspectives et pour conclure, pourriez-vous nous parler du contrat d'objectifs de votre institut 2009-2011 ?

Contrat d'objectifs mais pas contrat de moyen.