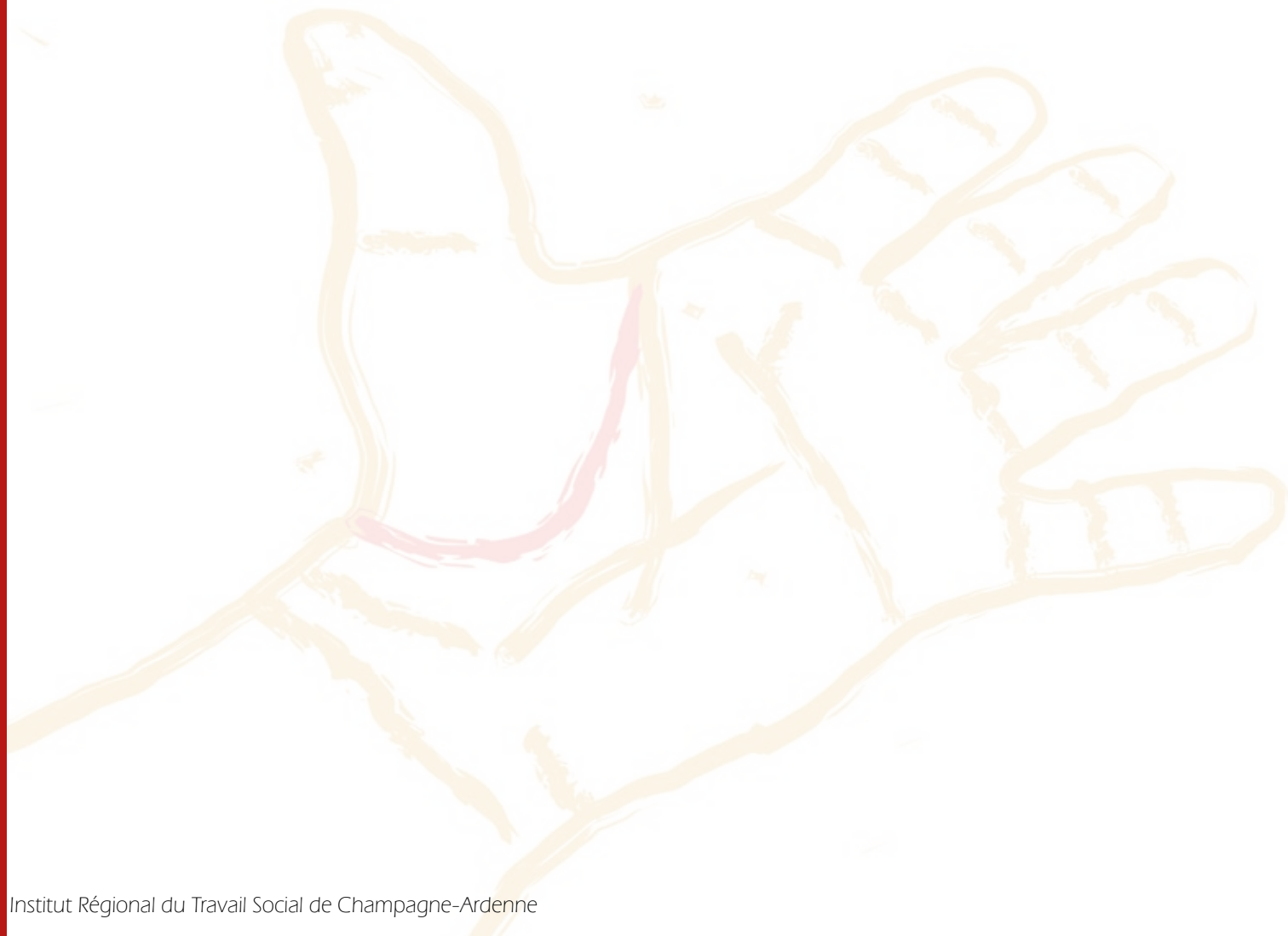


# Catalogue 2007

## Formation Continue

I.R.T.S. Champagne-Ardenne

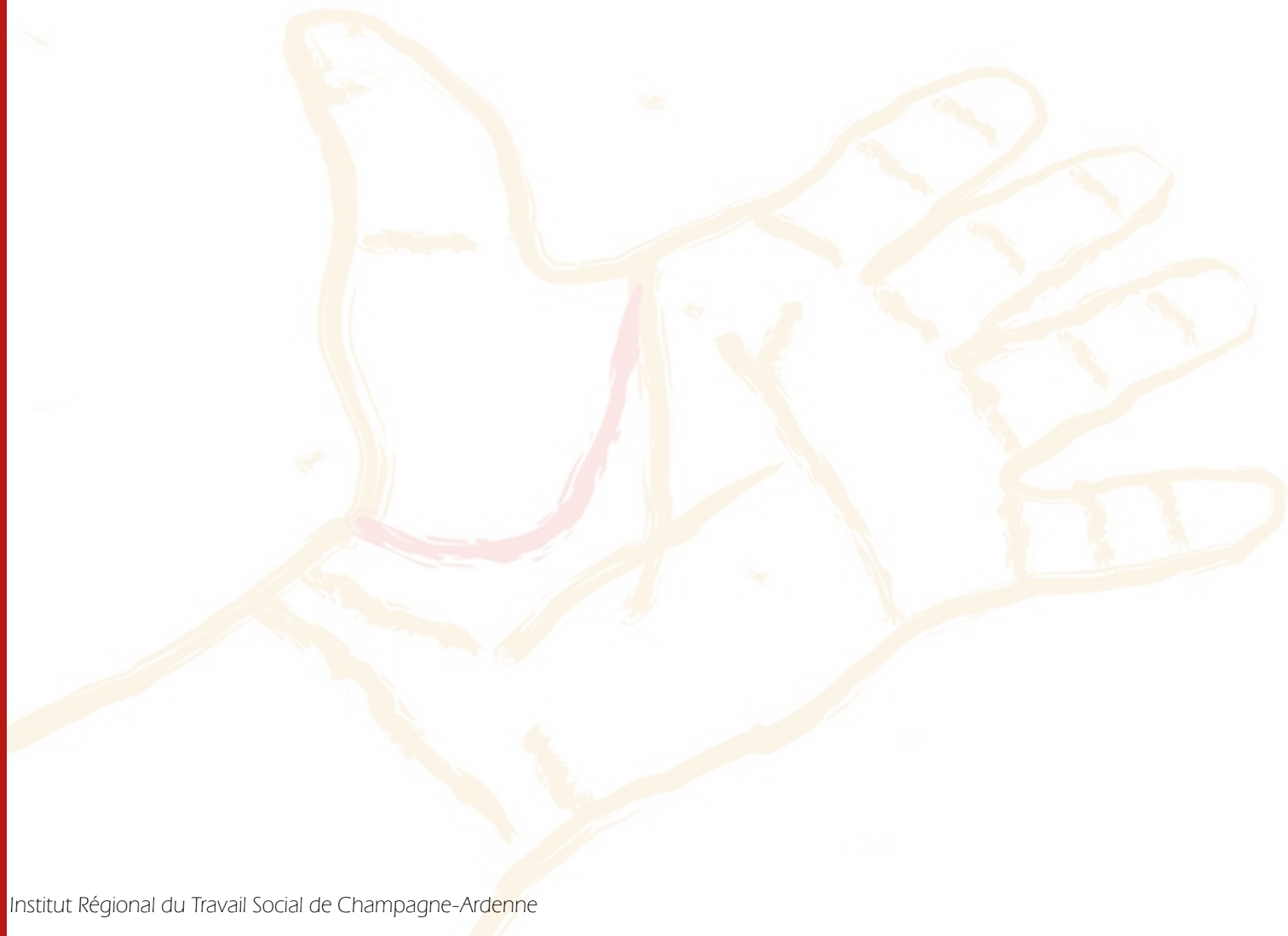




# Sommaire

---

■ <b>Éditorial</b> .....	<b>page 5</b>
■ <b>Présentation</b> .....	<b>page 7</b>
■ <b>Formations supérieures et encadrement</b> .....	<b>page 10</b>
■ <b>Formations thématiques</b> .....	<b>page 28</b>
■ <b>Formations sur projet</b> .....	<b>page 58</b>
■ <b>Conseil et accompagnement</b> .....	<b>page 100</b>
■ <b>L'I.R.T.S. Champagne-Ardenne</b> .....	<b>page 118</b>



# Éditorial

Michel CHARPY — Directeur Général de l'I.R.T.S. Champagne-Ardenne.

## **Les enjeux de la formation : développer les compétences, qualifier, évaluer, accompagner le changement.**

“ L'I.R.T.S.  
Champagne-Ardenne,  
un acteur de la  
solidarité et de la  
citoyenneté. ”

J'ai le plaisir de vous communiquer le catalogue 2007 de la formation continue à l'I.R.T.S. Champagne-Ardenne.

Quelles nouveautés souligner pour cette nouvelle édition ?

D'abord une proposition de formation sur site pour accompagner les cadres et leurs équipes dans **l'évaluation interne** inhérente à tout projet ; **auto évaluation** rendue obligatoire par la législation. Notre institut a particulièrement investi pour vous proposer une démarche et une méthodologie adaptées à vos besoins. Pour cela nous avons associé des professionnels à cette élaboration. L'intérêt de cette formation pour les équipes réside dans la possibilité de se construire des compétences. Ainsi la conduite de cette auto évaluation se prolongera durablement sans le recours systématique à un organisme extérieur. La traduction en terme de **qualité** au quotidien pour l'utilisateur est très liée à cette

expertise des équipes.

Nous voulons aussi insister sur la **formation des cadres** pour lesquels plusieurs dispositifs sont proposés :

- le **CAFERUIS** dont le succès se constate au plan national, la croissance de la demande s'inscrit dans une double logique : l'exigence de formation pour le métier de cadre et la perspective de nombreux recrutements générés par les départs en retraite prévus pour cette catégorie professionnelle.
- Les formations thématiques qui se déclinent dans les différentes dimensions du management.
- L'accompagnement des équipes et le conseil plus individualisé.

Enfin, l'essor du **pôle VAE** – validation des acquis de l'expérience – est également remarquable. L'I.R.T.S. Champagne-Ardenne propose un accompagnement préparant

aux diplômés du secteur social. Cette préparation à la VAE est un atout indéniable pour concevoir et rédiger le livret 2 ; les fonds d'assurance formation soutiennent cet accompagnement.

Notre institut propose également des formations personnalisées post-jury pour les candidats ayant obtenu une validation partielle.

Au-delà des actions citées, vous retrouverez dans ce catalogue des ouvertures et un large éventail de propositions que nous personnalisons en fonction de vos besoins, demandes et attentes.

Toutes ces formations se réalisent sur site ou à l'institut, là encore en fonction de la pertinence pour votre organisation.

# Présentation

Martine CHARLIER — Adjoint de Direction Pédagogique .

## **Qui n'avance pas recule ou le « Must » de la formation continue**

**“ La formation  
continue, une  
formation tout au  
long de la vie. ”**

Il était une fois... sur une planète lointaine, un gentil peuple de tous petits nains qui n'avaient qu'un seul but en tête : atteindre l'Arbre de la Connaissance.

Cet arbre fabuleux, chargé des plus belles pommes juteuses imaginables, était situé au sommet d'une haute montagne. Le chemin pour y accéder était long, difficile et semé de multiples embûches.

Chaque nain voulait goûter à ces pommes, car au fond de lui-même, il avait comme une nostalgie du parfum merveilleux de ces fruits. Dans un lointain passé, ce gentil peuple avait été chassé de ce lieu béni.

L'arbre était bien gardé. Le dernier obstacle, encore jamais franchi, était constitué par une longue rampe fortement inclinée, faite de la glace la plus lisse !

Quelques pas sur cette rampe diabolique, et les nains irrémédiablement glissaient en arrière. Toutes les techniques avaient été

expérimentées.

Certains prenaient un immense élan, de manière à bénéficier d'une force d'inertie supplémentaire. Ils parvenaient à gagner quelques longueurs, mais ensuite glissaient en arrière... comme les autres.

D'autres tentaient l'escalade en groupe ; munis de piolets, ils s'encordaient, comme par une l'ascension d'un glacier. Mais à partir d'un certain endroit, la glace devenait si dure qu'aucune prise n'était possible et toute la cordée dévissait.

Les plus habiles et les plus énergiques réunissaient, au prix d'un énorme effort, à faire du surplace à mi-hauteur de la rampe, en courant de toutes leurs forces. Mais la dernière partie étant encore plus inclinée, ils se fatiguaient bientôt et redescendaient épuisés.

Un beau jour, l'un des nains, en se promenant dans les bosquets près du début de la rampe

aperçut, à moitié entui dans la terre, un vieux coffre ; quelqu'un avait dû l'oublier là il y a longtemps.

Il ouvrit ce coffre et y trouva une paire de bottes.

Elles ressemblaient à des bottes ordinaires, mais en observant bien le nain remarqua les semelles faites d'une matière étrange, à la fois molles et rigide, caoutchouteuse et métallique.

Le nain chausse les bottes, fit quelques pas et se mit bientôt à grimper le long de la rampe. Oh miracle, à chaque pas, il avançait **SANS RECULER**, les semelles assurant une parfaite adhérence.

Certes, les bottes étaient très lourdes, il progressait lentement. Mais bientôt, à l'ébahissement de tous, il parvint au point le plus haut, encore jamais atteint de mémoire de nain.

Juste au moment où il allait atteindre l'Arbre de la Connaissance, un gros nuage le cacha à la vue des ses congénères, si bien

que l'on ne sut jamais s'il avait réellement atteint son but.

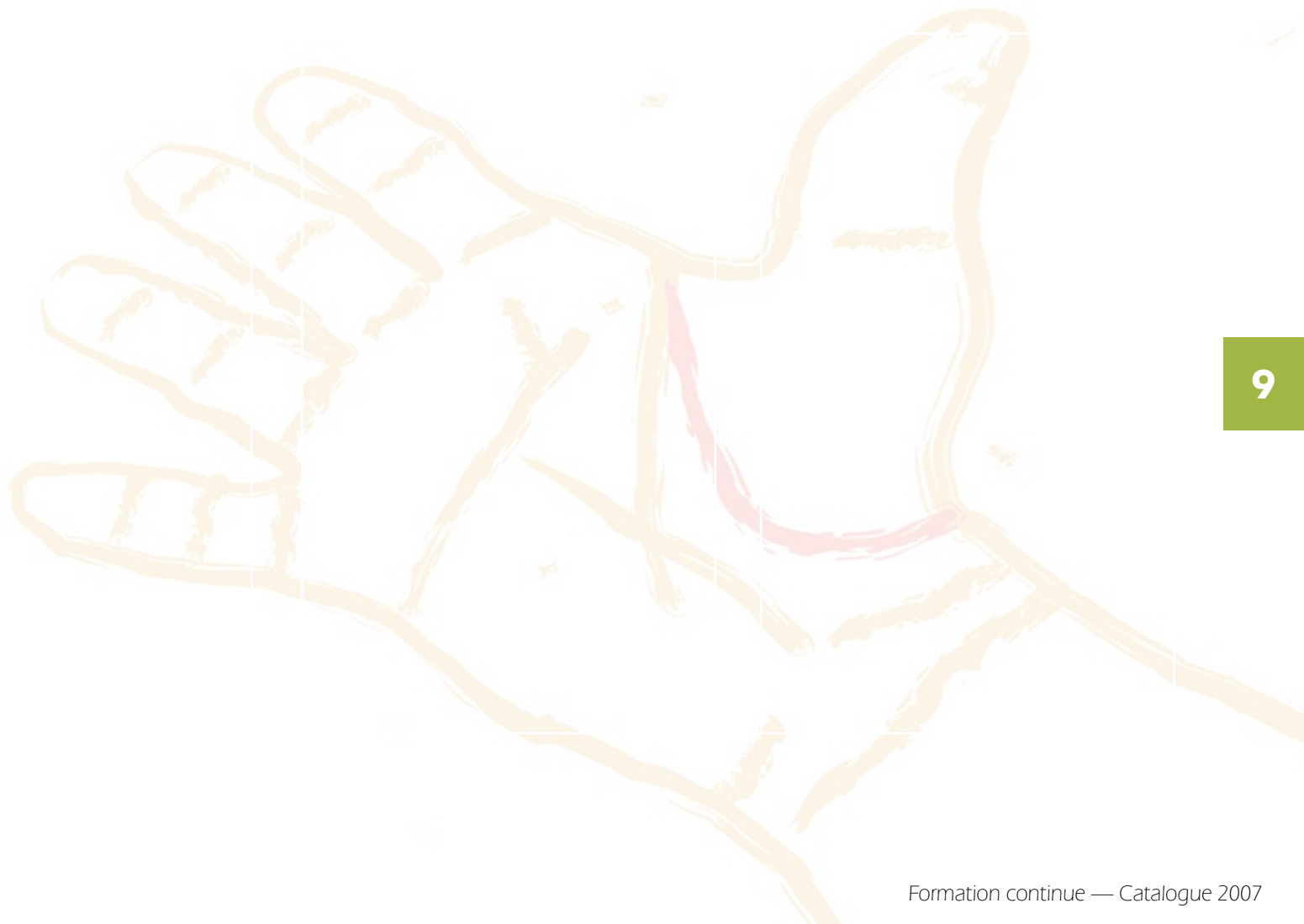
Heureusement, d'autres nains trouvèrent également des bottes similaires.

A l'intérieur de la semelle était inscrite en lettres d'or une étrange marque de fabrique : **FORMATION CONTINUE !**

### **Mario Bondanini**

*Contes de fées pour manager*

*A la découverte du mystérieux secret de la réussite.*





**“ Formations supérieures et encadrement  
des formations qualifiantes et certifiantes  
pour des métiers spécifiques ”**

10

# Formations supérieures et encadrement

---

■ <b>Certificat d’Aptitude aux Fonctions d’Encadrement et de Responsable d’Unité d’Intervention Sociale (C.A.F.E.R.U.I.S.)</b> .....	<b>page 12</b>
■ <b>Diplôme d’Etat de Médiateur Familial (D.E.M.F.)</b> .....	<b>page 16</b>
■ <b>Unité d’enseignement « Médiation sociale » dans le cadre de la Licence professionnelle « Médiation par le sport »</b> (Partenariat I.R.T.S. Champagne-Ardenne - U.F.R. S.T.A.P.S. Reims) .....	<b>page 20</b>
■ <b>Responsable de secteur</b> .....	<b>page 24</b>

# Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (C.A.F.E.R.U.I.S.)

## ■ Problématique

### Les Cadres intermédiaires aujourd'hui : hommes de l'intériorité et de l'extériorité

Depuis la fin des années 90, de nombreuses analyses ont mis en évidence l'importance des fonctions occupées par les « Cadres intermédiaires » dans le secteur social et médico-social.

Le Cadre de l'intervention sociale est un professionnel chargé d'un service de proximité, et il est en ce sens, un acteur essentiel, structurel et fonctionnel, une véritable clé de voûte. Néanmoins, il ne doit pas s'installer dans une logique d'établissement mais s'inscrire dans une logique de dispositif sur un territoire donné.

Cadre intermédiaire dans une organisation qui peut être à géométrie variable, à mi-chemin entre la direction et le terrain, il est placé à la croisée du politique et des usagers, pris dans un quotidien exigeant, complexe et en pleine évolution.

**Homme de l'intériorité**, on pourrait aussi le définir comme développeur de ressources, animateur au sens large du sens, médiateur, catalyseur, traducteur. Son regard doit être en permanence évaluatif, afin de conduire, d'accompagner, d'écouter, de relativiser, de

rassurer et d'encourager une équipe.

**Homme de l'extériorité**, il doit comprendre et s'adapter à des logiques externes. Son profil pluriel lui impose de savoir se situer dans un environnement géo-politique.

Etre responsable d'une unité d'intervention sociale, c'est d'abord avoir des aspirations et motivations à servir, à agir pour un groupe, une organisation, des idées, être enclin à faire faire. C'est donc un métier qui s'apprend, qui se construit et s'approprié.

La mission principale d'un cadre intermédiaire est la conduite de projet, son respect et sa mise en œuvre. Il doit pour cela aussi former son équipe, être garant d'un collectif, affiner les modalités de fonctionnement de son unité d'intervention et être initiateur d'une démarche de développement de son service vers un partenariat. En résumé, sa mission se symbolise par un fil rouge, levier du changement.

Les compétences d'un responsable de service sont liées : à des hommes et à des instances ; à la connaissance et la prise en compte des mutations sociales et réglementaires ; à l'acquisition de méthodes et d'outils d'expertise et d'évaluation ; à des stratégies qui cadrent l'aide à la décision (souvent

rapide à prendre) ; à la socialisation de l'information, à l'adaptation, la procédure et la communication.

On voit combien un responsable d'unité d'intervention sociale doit aller vers une culture du management et de l'encadrement afin de se doter d'outils différents au service de divers accompagnements, afin aussi de pouvoir habiter sa fonction avec compétence.

### Une qualification certifiée par l'Etat

La qualification du Cadre passe donc par une formation, et en prenant l'initiative de créer le C.A.F.E.R.U.I.S., l'Etat joue son rôle de certificateur. Certes, la compétence ne découle pas de la seule qualification, mais il faut impérativement pour les encadrants changer de registre aujourd'hui au regard de l'évolution du secteur social. S'il s'agissait d'un pari à l'issue de la formation, on pourrait dire : « comment mieux se repérer pour mieux agir ». On sait, par ailleurs, que cette démarche de formation contribuera à la professionnalisation et à la construction identitaire du Cadre. Au regard d'une décennie d'expérience de l'I.R.T.S. relative à la qualification des Chefs de service, notre institut de formation revendique avec vigueur un droit à former les cadres de demain.

## Objectifs

- Comprendre l'évolution de la question sociale et son éthique au service de la citoyenneté.
- Maîtriser les fonctionnements institutionnels au niveau structurel, administratif, économique et stratégique.
- Connaître les modes d'organisation du travail, le management d'équipe et le travail en partenariat et en réseau.
- Savoir travailler en projet tant dans sa conception que dans sa mise en œuvre.

## Procédures d'admission

Une commission de sélection procède à l'étude du dossier du candidat. La sélection se poursuit par un entretien individuel avec le candidat.

## Public concerné et conditions d'accès

Justifier :

- d'un diplôme au moins de niveau III, délivré par l'État et visé à l'article L. 451-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- d'un diplôme homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au moins de niveau III ;
- d'un des diplômes d'auxiliaire médical de niveau III figurant au livre III de la quatrième partie du code de la santé publique et de deux ans d'expérience professionnelle ;
- d'un diplôme délivré par l'État ou diplôme visé par le ministère chargé de l'enseignement supérieur, sanctionnant un niveau de formation correspondant au moins à deux ans d'études supérieures ou d'un diplôme certificat ou titre homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au niveau III et de trois ans d'expérience professionnelle dans le secteur de l'action sociale ou médico-sociale, ou de trois ans d'expérience dans une fonction d'encadrement ;
- d'un diplôme de niveau IV, délivré par l'État et visé à l'article L. 451-1 du code de l'action sociale et des familles, et de quatre ans d'expérience professionnelle dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux définis à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale ou médico-sociale.

## Contenus

### 4 unités de formation théorique :

- Conception et conduite de projets (90 heures)
- Expertise technique (150 heures)
- Management d'équipe (100 heures)
- Gestion administrative et financière (60 heures)

### 1 stage au sein de un ou deux « sites qualifiants » (selon la durée).

## ■ Organisation pédagogique

**Durée** : 2 ans.

400 heures de formation théorique et 420 heures de formation pratique (stage).

(Des allègements sont consentis au regard des textes réglementaires en fonction du parcours et de la situation professionnelle du candidat.)

**Lieu** : la formation se déroule à l'Institut Régional du Travail Social de Champagne-Ardenne — 8, rue Joliot Curie, 51100 Reims

## ■ Validation

**4 épreuves en fin de formation :**

- Un mémoire mettant en exergue la conception et la conduite d'un projet.
- Un dossier technique d'expertise.
- Une épreuve relative au management.
- Une épreuve relative à la gestion administrative et budgétaire.

## ■ Coût

6 510,00 € pour la totalité de la formation dont 100,00 € de frais d'inscription et de sélection.

Un devis individualisé sera établi en cas d'allègement de formation.

Module technique Informatique et Communication : module en option et en supplément d'une durée de 30 heures (370,00 €)

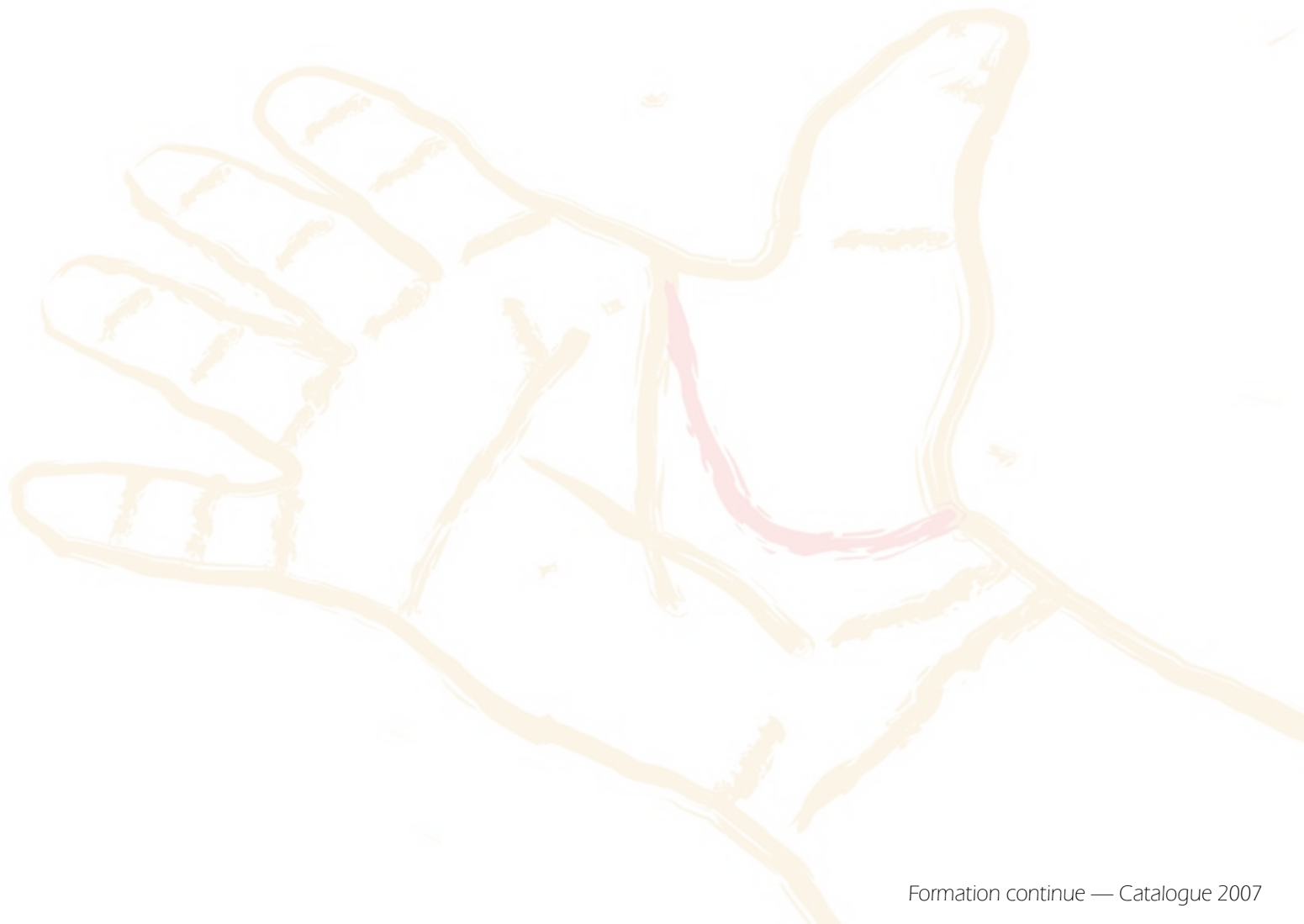
## ■ Responsable(s) de formation

Martine CHARLIER.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.

veronique.perdereau@irts-ca.fr  
03 26 06 82 47



# Diplôme d'Etat de Médiateur Familial

---

## ■ Problématique

Face à la progression des divorces (130 000 par an) et au nombre très élevé d'enfants (2 millions) concernés par des situations familiales de séparation, et face au constat que 3 divorces prononcés sur 5 reviennent devant la justice, les professionnels ont réfléchi et recherché de nouveaux outils, de nouvelles méthodes.

La médiation familiale, moyen alternatif de résolution des conflits familiaux, déjà expérimentée aux Etats-Unis et au Canada, est une nouvelle pratique plutôt confidentielle en France depuis 15 ans. Toutefois, elle connaît une consécration légale depuis la loi sur l'autorité parentale (2002) et la loi réformant le divorce (2004). C'est un nouvel outil de politique familiale qui repose sur deux postulats :

- la séparation ne signifie pas dissolution mais plutôt réorganisation de la famille,
- si le couple conjugal est rompu, les membres du couple restent néanmoins parents.

Donc, en participant à l'élaboration d'accords

durables, la médiation familiale s'avère un instrument de prévention de la délinquance des liens familiaux.

Plus globalement, la médiation familiale a vocation à intervenir sur tous les conflits familiaux où l'absence de communication peut engendrer une rupture des liens. La médiation familiale peut s'exercer à différents niveaux : intergénérationnel (droit de visite aux petits-enfants), de la fratrie (succession, placement d'un parent dépendant) ou de la famille dans sa totalité (décision de mise sous tutelle...).

Ainsi, la création du Diplôme de Médiateur Familial (par décret n° 2003-1166 du 2 décembre 2003 et l'arrêté du 12 février 2004) s'est avérée une nécessité et a confirmé la reconnaissance d'un statut.

## Objectifs

- Clarifier la décision de la séparation ou l'objet du conflit.
- Travailler sur la restauration ou l'évolution des liens dans la dynamique familiale.
- Organiser le partage des responsabilités parentales et financières.
- Travailler en réseau et veiller à l'articulation avec les autres professionnels.

## Procédures d'admission

- Une commission de sélection (étude de dossier et entretien individuel) : février 2007 (clôture des inscriptions au 31 décembre 2006).
- Ouverture prévisionnelle de la formation : avril 2007.
- Formation : d'avril 2007 à avril 2009.

## Public concerné et conditions d'accès

Justifier :

- d'un diplôme au moins de niveau III des formations sociales visées à l'article L. 451-1 du code de l'action sociale et des familles ou des formations professionnelles mentionnées au titre 1<sup>er</sup> à VII du code de santé publique,  
ou
- d'un diplôme de niveau II dans les disciplines juridiques, psychologiques ou sociologiques délivrés par un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel habilité à le délivrer ou par un établissement d'enseignement supérieur privé reconnu par l'Etat et autorisé à délivrer un diplôme visé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur,  
ou
- d'un diplôme de niveau III et de 3 années au moins d'expérience professionnelle dans le champ de l'accompagnement familial, social, sanitaire, juridique, éducatif ou psychologique.

## Contenus

### 4 unités de formation théorique

- Processus et techniques de médiation familiale (315 heures)
- Droit (63 heures)
- Psychologie (63 heures)
- Sociologie (35 heures)

### Stage pratique de 70 heures

qui se décompose en deux temps :

- un stage d'observation sur un lieu de gestion des conflits intra-familiaux (auprès d'un juge, dans un cabinet d'avocats, dans un espace-rencontre) d'une durée de 14 heures en continu ou en discontinu ;
- un stage professionnel auprès d'un médiateur familial qualifié en exercice, d'une durée de 56 heures en discontinu permettant la transmission pratique du métier.

## ■ Organisation pédagogique

La durée de formation est de 2 ans

**1<sup>ère</sup> année (140 heures)** : Apports théoriques - Principes fondamentaux de la médiation familiale - Etude de la gestion des conflits - Les différents cadres d'intervention - Les techniques d'entretien.

**2<sup>ème</sup> année (175 heures)** : Ethique du médiateur - Le processus de la médiation familiale avec les différentes étapes - Le bilan conjugal - Les responsabilités parentales, financières - Les limites et les contre-indications de la médiation familiale.

Il s'agit aussi d'approfondir les techniques d'entretien et de promotion de la médiation familiale ainsi que d'approcher les pratiques comparatives européennes de médiation familiale.

## ■ Validation

### A - Epreuves réalisées à l'I.R.T.S.

**Epreuve A** : Analyse d'une action d'information et de communication présentant la médiation familiale à un public ciblé.

**Epreuve B** : Présentation et soutenance d'un dossier de stage.

**Epreuve C** : Une épreuve écrite dans chaque unité de formation contributive ( Droit - Psychologie - Sociologie).

### B - Devant un jury dans un centre d'examen interrégional

Présentation et soutenance d'un mémoire de recherche.

## ■ Coût

7 600,00 € pour la totalité de la formation, dont 100,00 € de frais d'inscription et de sélection.

*Un devis individualisé sera établi en cas d'allègement de formation à l'issue de la sélection.*

## ■ Responsable(s) de formation

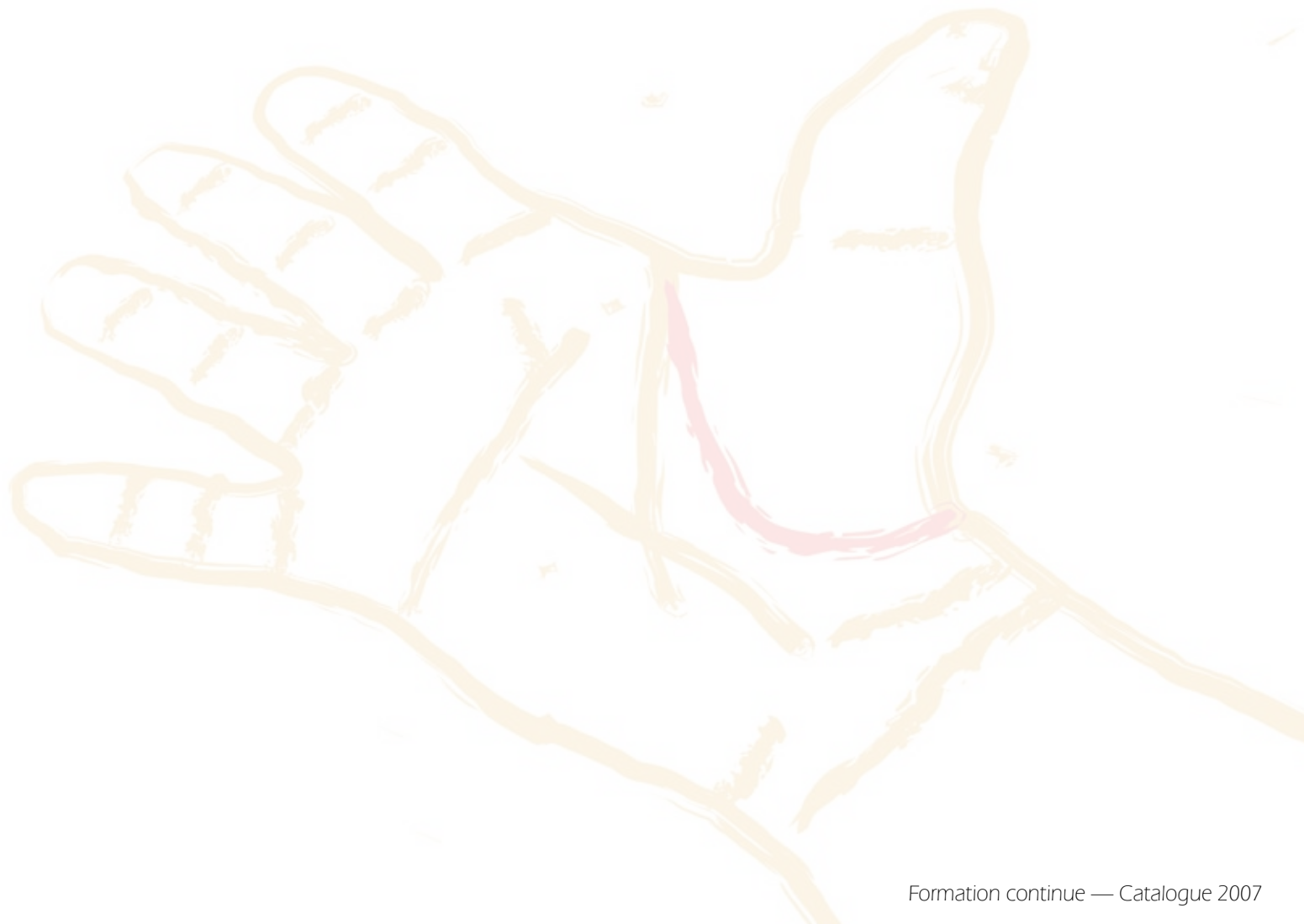
Myriam BRUNO - I.R.T.S. Champagne-Ardenne.

Isabelle LECOYER - A.R.E.T.A.F..

## ■ Contact(s)

Blandine JONOT.  
blandine.jonot@irts-ca.fr  
03 26 06 93 09

Myriam BRUNO.  
myriam.bruno@irts-ca.fr  
03 26 06 82 37



# Unité d'enseignement « Médiation sociale » dans le cadre de la Licence professionnelle « Médiation par le sport »

(Partenariat I.R.T.S. Champagne-Ardenne - U.F.R. S.T.A.P.S. Reims)

---

## ■ Problématique

Dans la lutte contre l'exclusion et pour l'insertion des personnes en difficulté, les travailleurs sociaux sont amenés à travailler de plus en plus en coopération avec d'autres intervenants sociaux sur des projets en direction de ces publics. Les pratiques de médiation qui ont émergé depuis une dizaine d'années tendent à se professionnaliser et la licence professionnelle « Médiation par le sport » apporte une qualification reconnue à des acteurs sportifs qui s'engagent dans le champ du travail social.

Animateur socio-sportif de haut-niveau, le diplômé en licence « Médiation par le sport » est capable d'accompagner des publics en difficulté d'insertion en leur proposant un projet sportif leur permettant de s'intégrer socialement, de développer leurs capacités relationnelles et d'expression. Il adapte sa pédagogie aux différents publics qu'il encadre, en fonction de leurs difficultés spécifiques d'insertion (obstacles d'ordre culturel, social, économique, géographique, physique ou mental...).

Responsable de projets d'insertion par le sport, il est capable de faire un diagnostic de toutes les actions sportives existant sur un territoire donné, de repérer les différents publics présents et leurs problèmes spécifiques, et de proposer à ses commanditaires des projets d'action concertés favorisant l'intégration de ces populations à travers l'organisation adaptée d'activités physiques et sportives. Dans ce cadre, il est capable de coordonner une équipe de professionnels impliqués dans de tels projets.

Ce professionnel peut travailler au sein d'associations et de collectivités, notamment dans des clubs sportifs ou des fédérations, des centres sociaux, des M.J.C., des municipalités, des communautés de communes ou d'agglomération.

## Objectifs

La formation a pour objectif l'acquisition des connaissances et des compétences suivantes :

- Connaissance des politiques sociales, des caractéristiques des institutions et des professionnels concernés par l'intégration sociale.
- Connaissance des logiques spécifiques au secteur sportif et aux secteurs social et socio-culturel.
- Capacité à utiliser les connaissances pratiques et pédagogiques de certaines activités physiques et sportives pour les adapter à un public spécifique, en difficulté d'insertion.
- Capacité à réaliser un diagnostic sur un territoire donné et l'utiliser pour élaborer un projet d'action.
- Capacité à mener un projet impliquant divers partenaires, à l'évaluer et à communiquer autour de ce projet.

## Public concerné et conditions d'accès

- Candidats titulaires d'un Bac+2 (D.E.U.G., D.U.T., B.T.S.) justifiant d'une expérience dans le cadre de l'encadrement des Activités Physiques et Sportives (A.P.S.) ou de l'animation socio-culturelle.
- Candidats titulaires d'un diplôme Jeunesse et Sport (Brevet d'Etat d'Educateur sportif 1er et 2ème degré, Brevet d'Animateur et de Technicien de l'Education Populaire, Diplôme d'Etat relatif à la Fonction d'Animation), justifiant d'une expérience importante dans le cadre de la médiation sociale.
- Salariés de la fonction publique et du secteur de l'animation et de l'éducation populaire justifiant d'une expérience professionnelle importante dans le cadre de la médiation sociale par les activités physiques et sportives.

## Procédures d'admission

Le nombre de candidats admis est limité à 30. Une sélection se fait à partir d'un dossier (lettre de motivation + parcours détaillé de l'expérience et de la formation initiale), puis d'une épreuve écrite qui se déroule courant juin à l'U.F.R. S.T.A.P.S. de Reims. Une seconde série d'épreuves de sélection a lieu début septembre pour les candidats pouvant justifier de l'impossibilité de s'inscrire en juin.

## Contenus

### U.E. 1 - « Médiation sociale » :

Connaissance du milieu - Dispositifs, acteurs, publics - Aspects psychologiques - Aspects sociologiques - Adaptation des projets - Violence et médiation.

### U.E. 2 - « Théorie et pédagogie des APS » :

Connaissance du milieu - Structures et intervenants - Publics spécifiques - Adaptation des A.P.S. en fonction des publics.

### U.E. 3 - « Diagnostic local et méthodologie de projet » :

Connaissance de l'espace local et de ses enjeux - Techniques de diagnostic - Prospective.

### U.E. 4 - « Projets tutorés » :

Projets collectifs - Encadrement APS pour publics en difficulté - Mémoire méthodologie.

### U.E. 5 - « Stage » :

Recherche de stage - Préparation, suivi, réalisation du stage et rapport.

### U.E. 6 - « Libre ».

## ■ Organisation pédagogique

Basée sur l'alternance entre contenu théorique, apprentissage en situation professionnelle et retour réflexif, cette formation se décompose en trois périodes de formation entrecoupées de deux périodes de stage pratique, et un projet tutoré. Le stage pratique est d'une durée totale de 13 semaines.

## ■ Validation

Descriptif des composantes de la certification :

- Maîtrise des connaissances relatives au traitement didactique et pédagogique des Activités Physiques et Sportives (A.P.S.) pour des publics en difficulté dans le cadre de la médiation sociale
- Maîtrise des connaissances relatives aux différents champs d'intervention et à leur environnement social : connaissance des acteurs, des publics, des institutions et des enjeux
- Maîtrise des connaissances permettant l'élaboration et le suivi de projets de médiation par le sport et de développement local par le sport (méthodologie du projet, méthodologie du diagnostic territorial, informatique, communication)

*Le bénéfice des composantes acquises peut être gardé sans limitation de durée.*

## ■ Coût

Le coût de la formation se compose de deux parties :

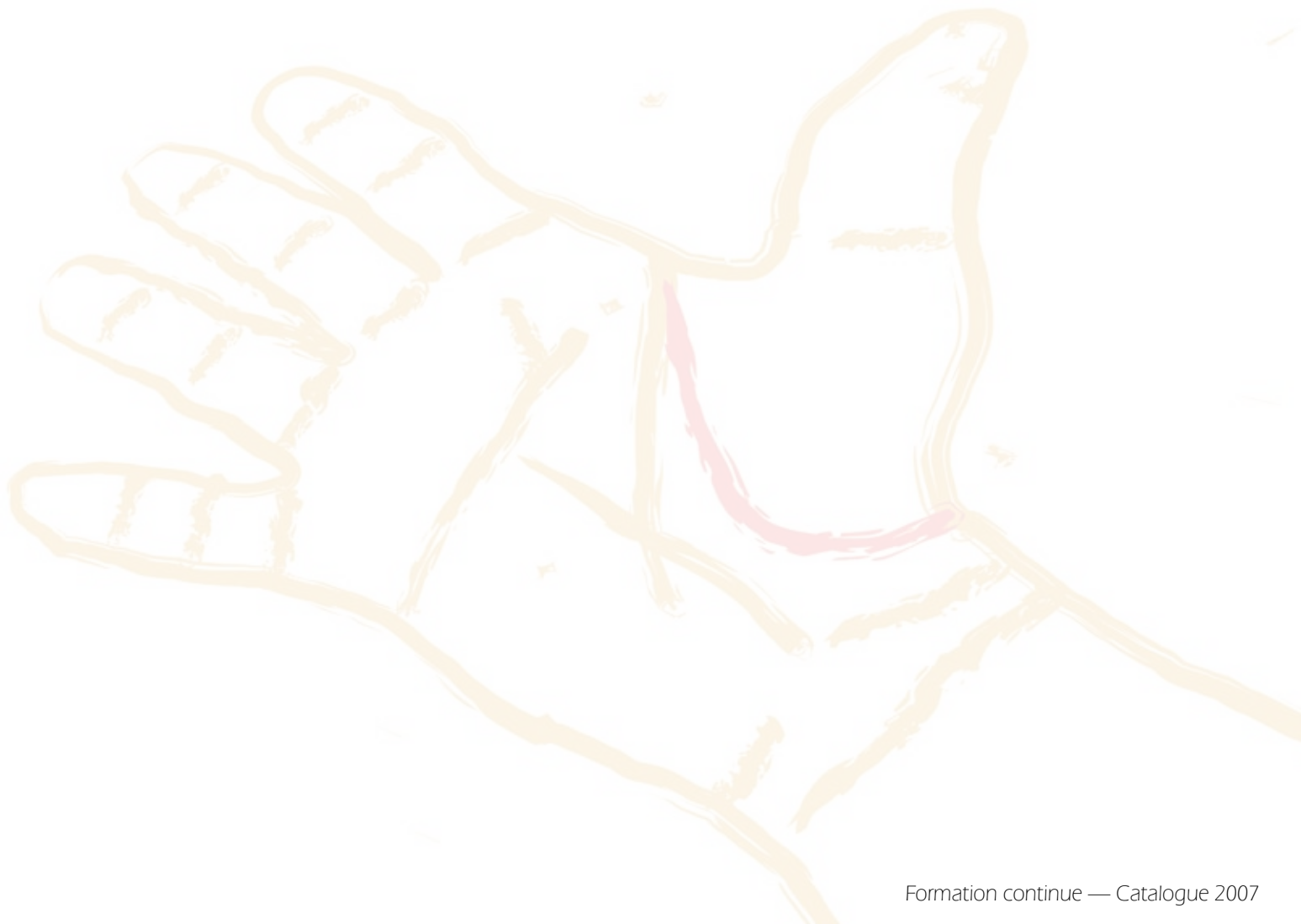
- le coût normal d'une inscription à l'Université (de l'ordre de 400,00 €),
- la participation financière au projet tutoré (un stage plein-air par exemple) de l'ordre de 100,00 à 200,00 €.

## ■ Responsable(s) de formation

- Michel KOEBEL, Sociologue, Maître de conférence à l'U.F.R. S.T.A.P.S. de Reims.
- Catherine TOURRILHES, Sociologue, Formatrice à l'I.R.T.S. Champagne-Ardenne, responsable U.E. Médiation sociale.

## ■ Contact(s)

- U.F.R. S.T.A.P.S. : Sylvette ARNAUD.  
sylvette.arnaud@univ-reims.fr  
03 26 91 38 06
- I.R.T.S. Champagne-Ardenne : Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr  
03 26 06 82 47



## ■ Problématique

Maintien..., soutien..., aide à domicile..., ces fines nuances sémantiques ne traduisent pas bien l'extraordinaire progression de la réflexion et de la politique menée en France depuis 30 ans dans ce domaine de l'action sociale. Oeuvre des associations, l'aide à domicile mène encore aujourd'hui un dur chemin vers la reconnaissance des acteurs de cette orientation prise.

Il est clair que toutes les tâches qui peuvent paraître « naturelles » dans l'aide à domicile, ne s'accomplissent pas d'un coup de baguette magique, car elles nécessitent de fait, des compétences, la mise en œuvre de savoir-faire spécifique et du temps. Bien que la personne aidante soit au cœur du tempo pour la personne aidée, tout cela ne pourrait se faire organisationnellement parlant, sans les responsables de secteur.

Situées en position de relais dans l'institution entre la direction et le personnel, l'usager et les différents intervenants, le (la) responsable de secteur assure des fonctions de centralisation

et d'organisation qui mette en œuvre des compétences transversales : d'analyse, d'évaluation, de conception, de gestion d'équipe..., ce qui exige de réelles capacités relationnelles. Dans un contexte en pleine évolution, - mise en place de la loi du 2 janvier 2002 – modularisation du temps de travail – démarche qualité – développement de service polyvalent, le (la) responsable de secteur occupe aujourd'hui un poste clé.

Il ou elle se doit d'être efficient autant dans l'organisation et la gestion des activités de l'aide à domicile que dans l'animation de son équipe et le bon déroulement des interactions. Des compétences techniques, relationnelles, managériales sont indispensables aux responsables de secteur pour mener à bien les missions qui lui sont confiées.

Cette formation se veut donc un approfondissement des compétences professionnelles des responsables de secteur pour un positionnement le plus pertinent possible dans le champ de l'aide à domicile.

La finalité de cette formation repose sur trois axes opérationnels face à l'emploi occupé : adapter, innover et dynamiser. Elle permet, par ailleurs, d'articuler de façon significative, la prise en compte de l'intérêt des usagers, les mandats et missions dévolues aux associations et services, à la lumière de connaissances sociales et culturelles leur permettant d'optimiser leur fonction d'encadrement.

La formation, l'adaptation à l'emploi et le perfectionnement professionnel sont des vecteurs princeps capables d'accompagner les responsables de secteur vers cette optimisation de la réalisation de leur mission en leur permettant de développer ou de confirmer certaines capacités. En effet, la formation par sa concomitance d'apports théoriques et d'analyse des pratiques, propose aux responsables en activité, un lieu autre d'élaboration d'une pratique professionnelle.

## ■ Objectifs

- Comprendre l'évolution de la question sociale en faveur de l'aide à domicile ;
- Maîtriser les aspects réglementaires, administratifs et législatifs de l'intervention ;
- Maîtriser les méthodes de diagnostic, de conduite de plan d'aide ;
- Connaître les modes d'organisation du travail et les méthodes de management ;
- Maîtriser les techniques de programmation et de planification d'activités ;
- Appréhender le droit du travail et la gestion des personnels ;
- Développer la réflexion sur la citoyenneté et l'éthique ;
- Apporter des éléments constitutifs indispensables ;
- Développer l'acquisition d'outils et de méthodes de management.

## ■ Procédures d'admission

Aucune

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Responsable de secteur (branche de l'aide à domicile)

## ■ Contenus

- **Module I (42 heures) :**  
La personne âgée : quelle connaissance.
- **Module II (49 heures) :**  
L'animation, la coordination et la gestion d'équipe : un management sur mesure.
- **Module III (21 heures) :**  
Le droit du travail : les règles générales et les différences contractuelles.
- **Module IV (28 heures) :**  
La législation et la politique sociale en faveur du maintien à domicile de la personne âgée.

## ■ Organisation pédagogique

Les méthodes pédagogiques se voudront, quels que soient les champs disciplinaires abordés, dans la dynamique d'une pédagogie inductive. A partir des pratiques, l'élaboration d'un questionnement sera favorisée en fonction du thème abordé, des éclairages théoriques et des apports méthodologiques apportés et un retour sur la situation professionnelle des participants et participantes.

**Durée** : 140 heures (soient 20 jours)

**Intervenants** : professionnels du secteur de l'aide à domicile, représentants institutionnels, formateurs, juristes, médecin.

## ■ Validation

Attestation de formation.

## ■ Coût

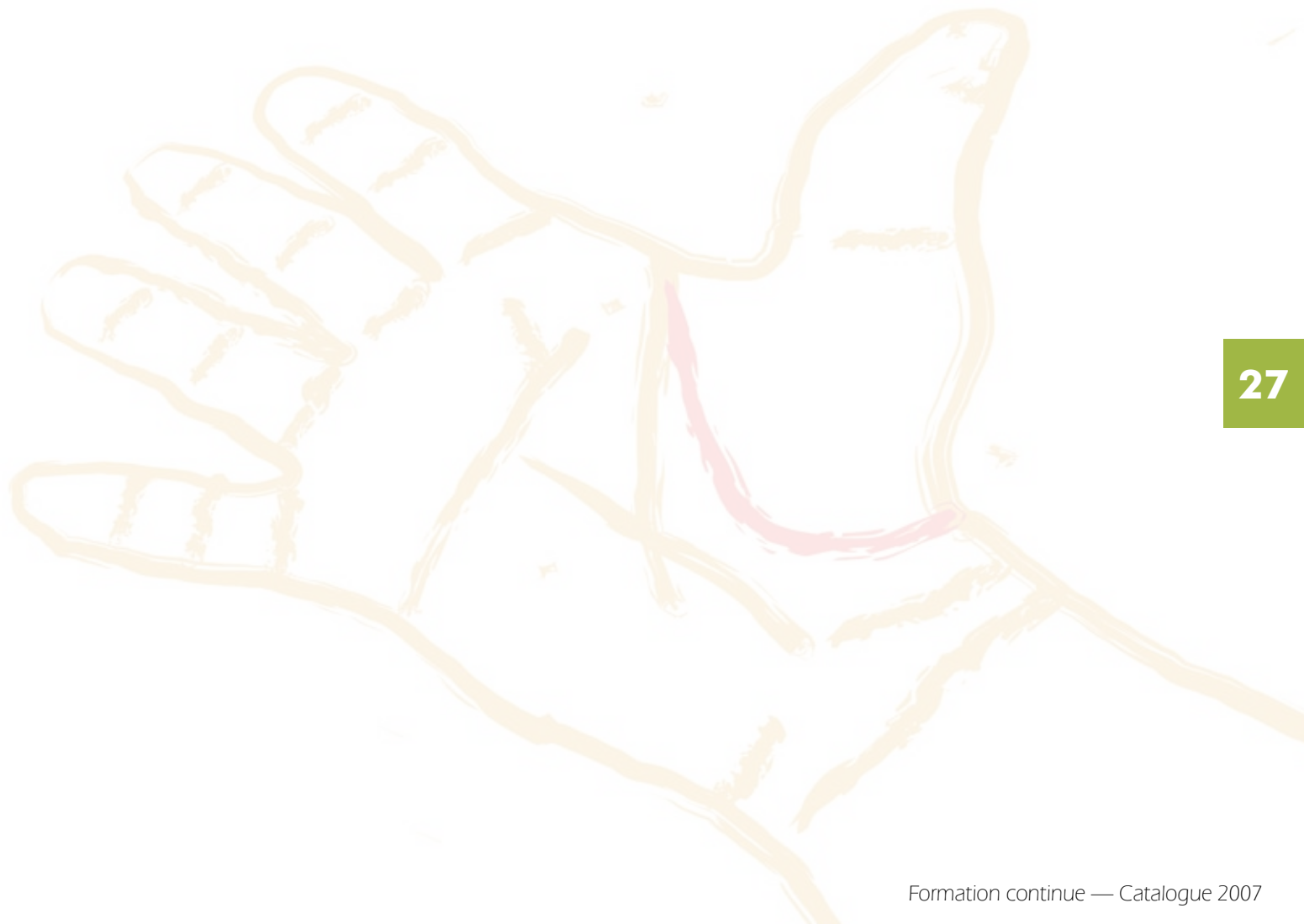
Selon le nombre d'inscrits (groupe de 15 personnes minimum).

## ■ Responsable(s) de formation

Martine CHARLIER.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr





# “ Formations thématiques

**Nos Champs d'expertises  
pour affirmer et affiner vos compétences** ”

# Formations thématiques

---

■ <b>Autisme : formation des personnels éducatifs intervenant auprès des enfants et adultes autistes.....</b>	<b>page 30</b>
■ <b>Formation initiale des assistants familiaux .....</b>	<b>page 34</b>
■ <b>Formation des assistants maternels .....</b>	<b>page 38</b>
■ <b>Formation continue des assistants familiaux.....</b>	<b>page 42</b>
■ <b>Gériatrie : approche sensorielle de la personne âgée.....</b>	<b>page 46</b>
■ <b>Pour une culture de la bientraitance de la personne handicapée .....</b>	<b>page 50</b>
■ <b>Référent qualité.....</b>	<b>page 54</b>

# Autisme : formation des personnels intervenant auprès des enfants et adultes autistes

## ■ Problématique

L'autisme est un handicap qui interroge particulièrement nos fragiles certitudes. Alors, au moment où l'on nous demande à nous, professionnels, de redonner la parole à tous devant la déficience des personnes atteintes de ce syndrome, on reste encore trop souvent sans voix.

Pourtant les valeurs de la République, la citoyenneté sont des principes applicables à tous, donc aussi à ceux qui souffrent de cécité quant aux inter-relations sociales.

« L'art de vivre ensemble » est un apprentissage au long cours mais lorsque l'on est professionnel du médico-social, l'éthique nous convoque en même temps à la responsabilité.

Penser fondamentalement l'autre, telle une autodétermination, est une chose ; être persuadé que chacun a une place équivalente dans cette société en est une autre ; mais pour atteindre cette fin avec la personne autiste, sans transiger, il y a tout un espace à négocier pour la rencontrer.

En une trentaine d'années, la connaissance de l'autisme a connu de profondes mutations. Bien qu'aucune étude au monde ne puisse aujourd'hui en définir l'étiologie, les avancées de la science ont légitimé de nombreuses hypothèses de travail.

Entre autres, on sait que la structuration mentale de la personne souffrant d'autisme ne lui permet pas de s'adapter à une pédagogie de la déficience et qu'il faut pour l'éduquer, la soigner, l'accompagner, un ajustement des attitudes et des moyens pédagogiques spécifiques afin de garantir une évolution favorable.

Se former à l'autisme, c'est donc comprendre l'autisme, décoder la pensée autistique, appréhender cette pathologie de l'information et de la communication...

Se former à l'autisme, c'est réfléchir aux problèmes de la personne autiste et à son incapacité à se créer une carte du monde, une carte de décryptage des interactions et des situations de notre société hyper-complexe...

Se former à l'autisme, c'est se confronter aux troubles sensoriels et émotionnels, au déficit d'empathie qui laisse ces personnes au bord de notre chemin comme dans un monde que l'on a souvent nommé « à part »...

En prenant en compte l'unicité de l'être, on est avec la personne autiste inscrit dans une même communauté où la créativité triomphe.

## Objectifs

- Améliorer et optimiser la prise en charge des enfants, adolescents et adultes autistes par une meilleure prise en compte de leurs besoins spécifiques et une adaptation de leur accompagnement qui ne peut ignorer certaines exigences.
- Promouvoir l'intervention éducative dans un contexte pluriprofessionnel et interdisciplinaire afin de favoriser toute médiation pour une approche globale et individualisée de la personne ainsi qu'une collaboration avec sa famille.
- Favoriser la contribution des personnels éducatifs à la réflexion et à la production de savoirs utiles à des prises en charge plus pertinentes des personnes autistes.

## Public concerné et conditions d'accès

- Les modules 1 et 2 : tout personnel intéressé quel que soit son niveau de qualification initiale (éducateur spécialisé, éducateur de jeunes enfants, infirmière, personnel para-médical, moniteur éducateur, aide médico-psychologique, aide-soignante, bénévole et famille).
- Les modules 3 et 4 : réservés aux professionnels attestant d'une qualification de niveau III (éducateur spécialisé et éducateur de jeunes enfants...) et dérogations pour les moniteurs-éducateurs attestant de trois années d'expérience auprès des personnes autistes.

## Contenus

### **Module 1 ou module de base (28 heures) :**

La définition de l'autisme – La question du diagnostic et la place du syndrome dans les diverses classifications – Les différents courants théoriques – L'éthique de l'intervention.

### **Module 2 (140 heures) :**

Approches cliniques et théoriques de l'intervention éducative et analyse des pratiques.

### **Module 3 (70 heures) :**

Approfondissement, étude et recherche.

### **Module 4 (78 heures)**

Stage.

## Procédures d'admission

Aucune.

## ■ Organisation pédagogique

### **Modalités :**

**Module 1 et 2 :** courant 2007.

**Module 3 et 4 :** en 2008.

*Cette formation se réalise soit entre établissements à l'I.R.T.S., soit au sein d'un établissement.*

**Intervenants :** médecins psychiatres, neuro-pédiatres, psychologues, professionnels spécialisés dans l'autisme.

## ■ Validation

La formation complète se déroule sur deux années. La validation repose sur :

- un suivi des heures-programme.
- la réalisation du projet de stage et la production d'un rapport de stage (relevant du module 3),
- une communication écrite et soutenance orale de l'étude (relevant du module 4).

## ■ Coût

### **Coût module par stagiaire :**

(effectif minimum de 10 stagiaires) :

- **Module 1** ..... 4 jours ..... 615,00 €.
- **Module 2** ..... 20 jours ..... 3 075,00 €.
- **Modules 1 à 4**..... 34 jours ..... 5 230,00 €.

### **Coût journée (7 heures) par groupe :**

- **Module 1** ..... 4 jours ..... 5 283,00 €.
- **Module 2** ..... 20 jours ..... 26 415,00 €.
- **Modules 3 et 4**..... 10 jours ..... 16 295,00 €.
- **Modules 1 à 4** ..... 34 jours ..... 50 160,00 €.

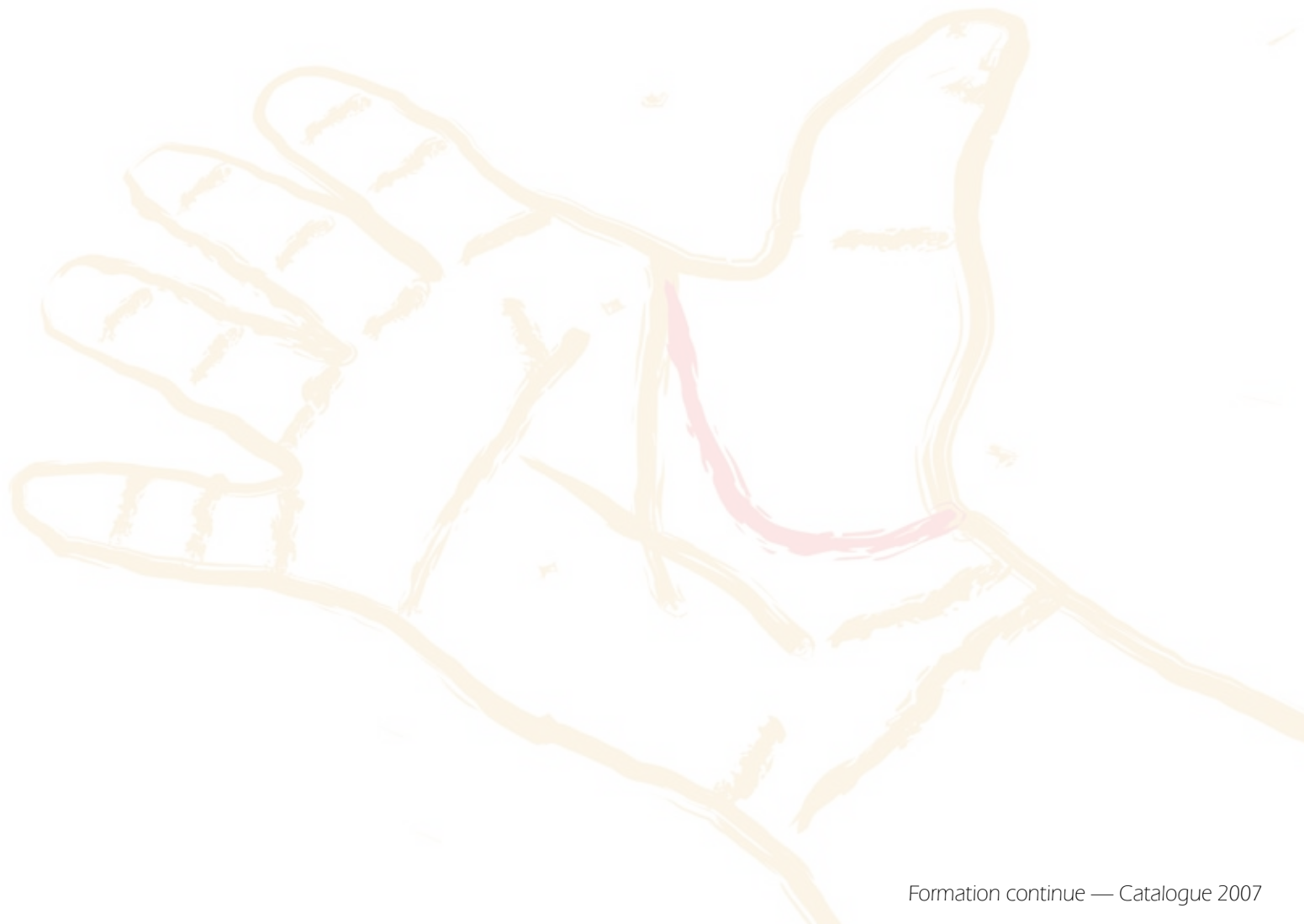
## ■ Responsable de formation

Martine CHARLIER.

## ■ Contact(s)

Aurélie LANGLARD.

aurelie.langlard@irts-ca.fr  
03 26 06 93 03



# Formation initiale des assistants familiaux

(sous réserve d'agrément)

## ■ Problématique

La récente loi du 27 juin 2005 vise à améliorer le statut professionnel des assistants familiaux tout en le faisant converger vers le droit commun. Cette loi participe au mouvement général de refonte des formations du secteur sanitaire et social.

A l'échelon national, l'accueil familial représente 55 % de l'ensemble des modes d'hébergement de la protection de l'enfance, et dans neuf cas sur dix, cet accueil fait suite à une décision de justice.

Cette mission d'accompagnement auprès d'enfants ou d'adolescents en grande difficulté appelés à cheminer entre deux familles exige un bon repérage théorique et une acceptation méthodologique des rôles et places de chacun au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

Afin de mener au mieux ce travail éducatif au quotidien, la nouvelle formation d'assistant familial s'est vue majorer son enveloppe horaire qui est désormais fixée à un volume de 300 heures divisé comme suit :

- 60 heures de stage de préparation à l'accueil

dans les deux mois qui précèdent l'accueil du premier enfant. Ce stage est mis en place par les divers conseils généraux et vise à présenter l'institution et les missions de l'Aide Sociale à l'Enfance

- 240 heures de formation désormais réparties en trois domaines de compétences.
  - L'accueil et intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil ( 140 heures).
  - L'accompagnement éducatif de l'enfant ou de l'adolescent ( 60 heures).
  - Communication professionnelle (40 heures).

Sous le chapeau de ces trois items, les domaines de formation aborderont les sujets suivants : hygiène et sécurité, les sciences psycho-sociales, la situation spécifique des enfants séparés de leur famille et vivant en accueil familial, l'accompagnement éducatif et

la culture professionnelle.

La loi maintient les principales caractéristiques de la procédure d'agrément. Deux nouveaux critères sont retenus pour les éventuels postulants : ils doivent posséder des aptitudes éducatives et maîtriser le français à l'oral.

L'agrément ne peut être accordé que si les conditions de l'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs et majeurs de moins de 21 ans.

## Objectifs

Cette formation de 240 heures doit être suivie par tout assistant familial, dans un délai de trois ans après la signature du premier contrat de travail.

C'est une formation en alternance dispensée sur une amplitude de 18 à 24 mois aux assistants familiaux agréés en situation d'emploi. La formation, conçue dans une interaction constante entre le milieu professionnel et le centre de formation, a pour objectif l'acquisition des compétences nécessaires à cette profession à partir des problématiques et de l'analyse des pratiques liées à son exercice.

Dans les deux premiers mois qui précèdent l'accueil du premier enfant confié à un assistant familial, au titre de premier contrat de travail suivant son agrément, la formation préparant au diplôme d'état d'assistant familial est précédé d'un stage de 60 heures préparatoire à l'accueil d'enfants. Ce stage a pour objectif la découverte de l'organigramme du conseil général, des institutions médico-sociales, et des divers intervenants de l'accueil familial permanent.

## Public concerné et conditions d'accès

- Dans les deux mois qui précèdent l'accueil du premier enfant confié à un assistant familial au titre du premier contrat de travail suivant son agrément, l'assistant familial bénéficie d'un stage préparatoire à l'accueil d'enfants, organisé par son employeur, d'une durée définie par décret.
- Dans le délai de trois ans après le premier contrat de travail suivant son agrément, tout assistant familial doit suivre une formation adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis. Un décret détermine la durée, le contenu, les conditions d'organisation et les critères nationaux de validation de cette formation ainsi que les dispenses de formation qui peuvent être accordées si l'assistant familial justifie d'une formation antérieure équivalente.

*Art. 9 de la loi du 27 juin 2005.*

## Contenus

Les contenus de formation se décomposent désormais en référentiel de formation divisé en trois domaines :

**DC1. Accueil et intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil (140 heures) :**

**DC2. Accompagnement éducatif de l'enfant (60 heures) :**

**DC3. Communication professionnelle (40 heures) :**

## Procédures d'admission

Chaque Conseil Général présente centre de formation des listes de professionnels déterminée par le décret (groupes limités à 15 personnes).

## ■ Organisation pédagogique

Au vu des objectifs, les méthodes de travail feront alterner :

- des repérages théoriques,
- des analyses de situations difficiles et de pratiques éducatives,
- des supports audiovisuels permettant d'affiner l'observation de l'enfant,
- des rencontres et échanges avec les représentants des instances impliquées dans le trajet des enfants accueillis,
- des situations d'observation et d'écriture.

## ■ Validation

Le **DC1 « accueil et intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil »** est validé par un entretien sur dossier (minimum 5 pages) de 45 minutes avec comme type d'épreuve une réflexion autour de l'accueil familial permanent.

Le **DC2 « accompagnement éducatif de l'enfant »** est validé par une étude de cas de deux heures. Cette épreuve écrite permet d'évaluer le positionnement professionnel du candidat sur l'accompagnement éducatif.

Le **DC3 « communication professionnelle »** est validé par une épreuve orale de communication de 30 minutes. Deux évaluations (en milieu et en fin de formation) entre centre de formation, employeur et candidat donnent lieu à un rapport de chacun de ses trois intervenants.

## ■ Responsable de formation

Roseline FOUARGE.

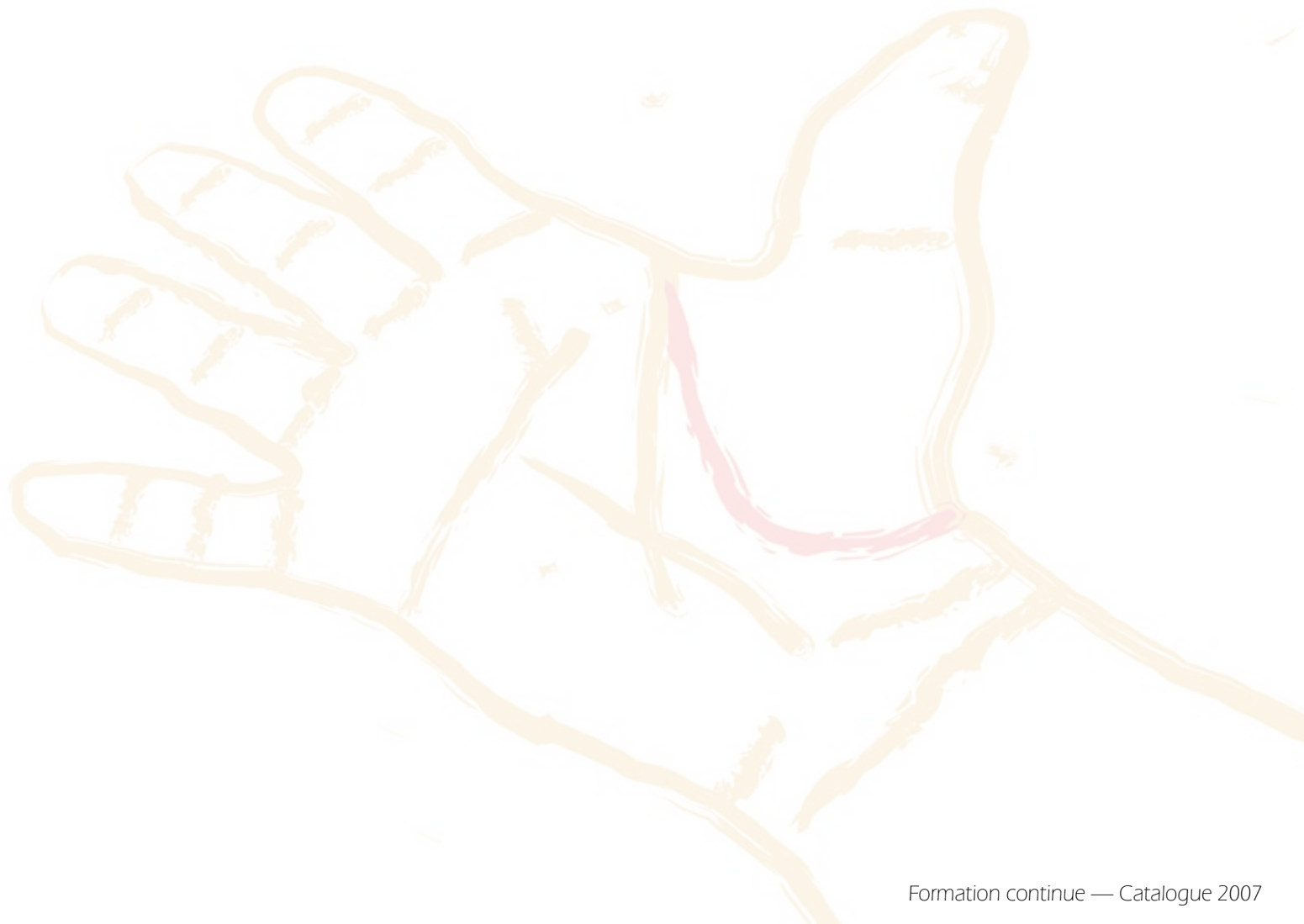
## ■ Contact(s)

Delphine LORANDIN.

delphine.lorandin@irts-ca.fr — 03 26 06 82 61

## ■ Coût

Selon projet.



# Formation des assistants maternels

---

## ■ Problématique

Ce premier mode de garde de la petite enfance, choisi par 55% des familles est assuré par 400 000 assistants maternels sur le territoire national.

Dans le but d'améliorer la qualité de l'accueil des enfants et de conforter la professionnalisation, la formation des assistants maternels est désormais fixée à 120 heures par le décret du 20 avril 2006.

A la charge des départements, cette nouvelle formation sera divisée en deux parties.

- 60 heures devront être suivies avant l'accueil de l'enfant.
- 60 heures seront suivies en cours d'emploi.

La formation préalable à l'accueil devra être suivie avant l'accueil de tout enfant Cette formation devra être assurée dans un délai de neuf mois à compter de la demande d'agrément pour les assistantes maternelles agréées à partir du 1er janvier 2007.

A l'issue de cette partie de la formation, l'assistant maternel se verra remettre une

attestation de suivi qui lui permettra de commencer son activité professionnelle.

L'assistant maternel devra suivre la seconde partie de la formation dans les deux ans suivant l'accueil du premier enfant.

Ce cursus à double vitesse devrait parfaire la qualité de soins à l'enfant au domicile de l'assistant maternel .

## Objectifs

Les objectifs de formation des assistants maternels, en s'appuyant sur leur expérience professionnelle et personnelle, sont d'acquérir les compétences suivantes :

- identifier les besoins de l'enfant,
- installer et sécuriser des espaces de vie des enfants,
- assurer les soins d'hygiène corporelle et le confort des enfants,
- contribuer au développement et à la socialisation des enfants,
- organiser les activités des enfants,
- établir des relations professionnelles avec les parents des enfants,
- s'adapter à une situation non prévue.

## Public concerné et conditions d'accès

Tout assistant maternel agréé doit suivre une formation dont les modalités de mise en œuvre par le département, la durée, le contenu et les conditions de validation sont définis par décret.

## Contenus

Le contenu de la formation correspond à la première unité professionnelle du CAP petite enfance.

**Module 1** : Cadre institutionnel.

**Module 2** : L'enfant : son développement et ses besoins.

**Module 3** : Développement et besoins de l'enfant (suite).

**Module 4** : Communication — Initiation aux gestes de secourisme.

**Module 5** : Les aspects éducatifs du rôle de l'assistante maternelle.

## Procédures d'admission

Tout assistant maternel agréé peut suivre le cursus de formation.

Sont dispensés de suivre la formation les assistants maternels titulaires du diplôme professionnel d'auxiliaire de puéricultrice, du certificat professionnel petite enfance, ou de tout autre diplôme intervenant dans le domaine de la petite enfance homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au moins de niveau III.

## ■ Organisation pédagogique

Les supports pédagogiques intègrent les études de texte, les documents vidéo, et des interventions de professionnels spécifiques. Des séquences d'analyse des pratiques sont également prévues.

## ■ Validation

Tout assistant maternel ayant achevé la formation obligatoire se voit remettre une attestation de formation par l'I.R.T.S. ou le président du Conseil Général du département qui a assuré la formation. L'attestation est délivrée au regard de la présence au stage.

## ■ Coût

Selon projet.

## ■ Responsable de formation

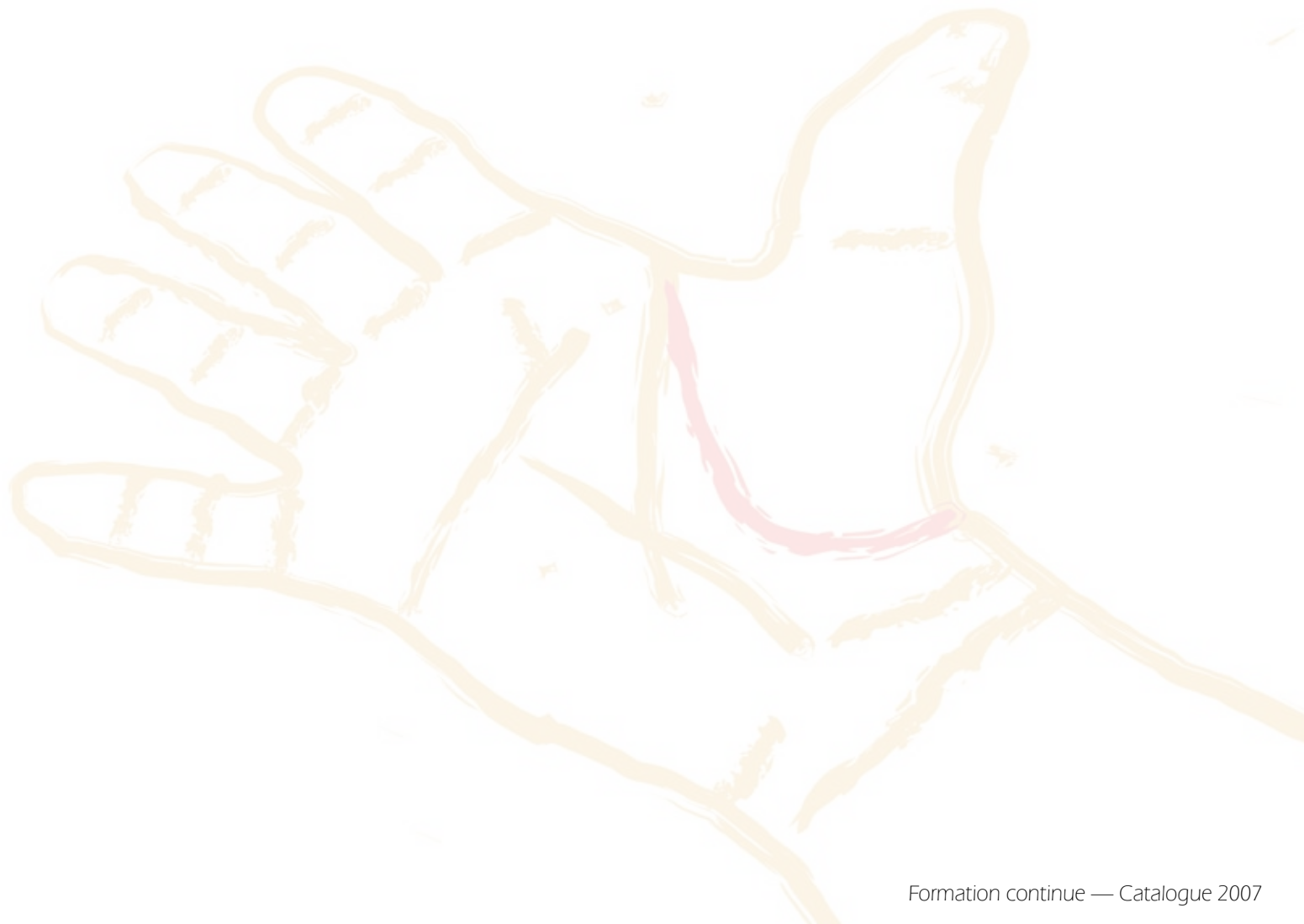
Roseline FOUARGE.

## ■ Contact(s)

Delphine LORANDIN.

[delphine.lorandin@irts-ca.fr](mailto:delphine.lorandin@irts-ca.fr)

03 26 06 82 61



# Formation continue des assistants familiaux

---

## ■ Problématique

La fonction ancestrale de l'accueil familial a souvent été remaniée au cours de l'histoire. Ebauchée en mai 1977, le statut d'Assistant Familial s'est vu aménagé par les lois du 12 juillet 1992 et du 27 juin 2005.

Le travail de professionnalisation déjà élaboré en cours de formations initiales peut continuer à s'étoffer au cours des modules de formation continue.

Outre la déclinaison de la loi en terme de référentiel de contenus, notre expérience de formation de ce public nous conduit à insister sur l'intégration d'une posture professionnelle au sein d'une équipe.

Accompagner un enfant à cheminer entre deux familles exige un repérage et une acceptation des rôles et places de chacun.

S'octroyer en groupe un temps de réflexion sur des thèmes reliés à des problématiques éducatives actuelles, nous semble un passage obligé pour parfaire une professionnalisation qui doit toujours être en cours d'élaboration.

## ■ Objectifs

Partant du principe que les participants disposent de connaissances de base acquises en formation initiale et de leur expérience professionnelle, les objectifs posés de ces thématiques visent à :

- améliorer les moyens d'observation et d'analyse des situations problématiques spécifiques inhérentes à chaque thème abordé ;
- mobiliser, acquérir des savoirs et les approfondir vis-à-vis du thème retenue ;
- inciter à l'analyse de sa pratique éducative en fonction de sa place d'assistant familial dans le cadre d'un travail d'équipe.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Dans le délai de trois ans après le premier contrat de travail suivant son agrément, tout assistant familial doit suivre une formation adaptée aux besoins spécifiques de l'enfant accueilli.

Un décret détermine la durée, le contenu, les conditions d'organisation et les critères nationaux de validation de cette formation qui peuvent être accordées si l'assistant familial justifie d'une formation antérieure équivalente.

## ■ Contenus

Les objectifs de perfectionnement professionnel et d'évolution personnelle servent aussi de tremplin pour les formations continues. Ces dernières sont élaborées en fonction de commandes particulières inhérentes aux problématiques de terrains.

Elles se déclinent soit en modules thématiques (l'adolescent en souffrance, les conduites additives, l'autorité parentale, les abus sexuels, l'accueil d'enfants handicapés, déficients ou souffrant de troubles graves du comportement,...), soit en approfondissement (les écrits professionnels).

Si les employeurs repèrent la nécessité de l'intervention d'un tiers dans l'analyse du sens des pratiques, l'I.R.T.S. est en mesure d'animer des « groupes de parole ».

## ■ Procédures d'admission

Chaque Conseil Général présente au centre de formation des listes de professionnels à former.

En aucun cas les groupes ne peuvent excéder 15 personnes.

## ■ Organisation pédagogique

Comme en formation initiale, le nombre maximal est de quinze participants. Le nombre de journées varie entre quatre et onze jours en discontinu selon les thèmes et les objectifs préalablement fixés.

L'équipe de formateurs de l'accueil familial reste ouverte à la construction de projets qui répondent à l'évolution permanente des pratiques de terrain.

## ■ Validation

Une attestation de présence est fournie à chaque participant(e) conjointement signée par le Directeur de l'I.R.T.S. Champagne-Ardenne et par le Responsable institutionnel commanditaire.

## ■ Coût

Selon projet.

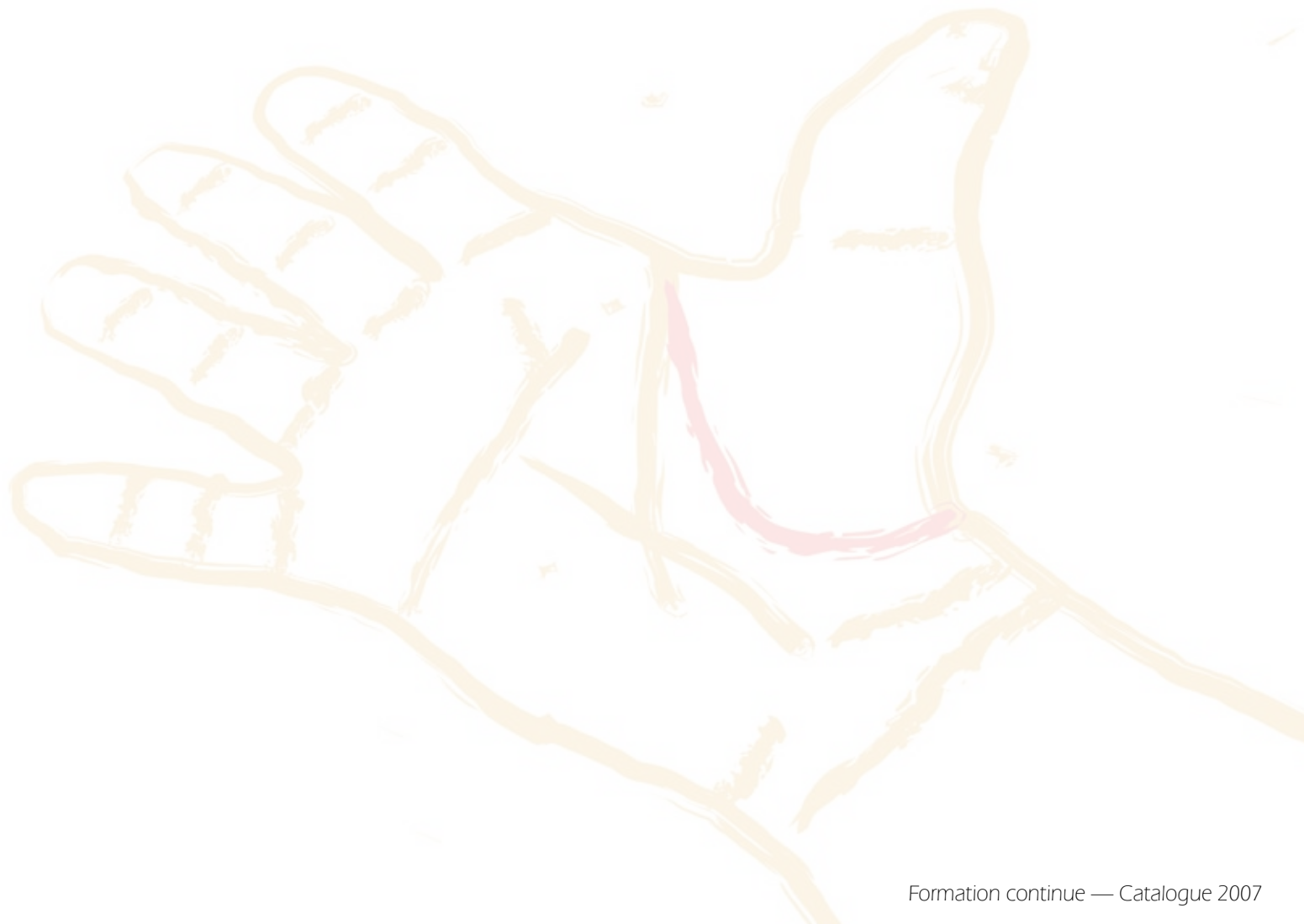
## ■ Responsable de formation

Roseline FOUARGE.

## ■ Contact(s)

Delphine LORANDIN.

delphine.lorandin@irts-ca.fr — 03 26 06 82 61



# Gériatrie : approche sensorielle de la personne âgée

## ■ Problématique

La sensorialité, c'est ce qui nous relie au monde, aux autres, à l'Autre, c'est la base de la vie, ce qui guide notre chemin au fil de notre temps.

La personne âgée est potentiellement diminuée sensoriellement de par son vieillissement.

Il faut savoir qu'un déficit sensoriel a des implications psychologiques qui peuvent entraver le confort, le bien-être, la communication, donc la qualité de la vie. La privation de nourritures sensorielles accroît la vulnérabilité et la dépendance et charge le « tous les jours » d'impacts négatifs. Un appauvrissement sensoriel entraîne la désaffection, la perte des relations et du coup la lecture du monde environnant devient impossible.

On ne doit pas laisser nos aînés, les nôtres vieillissants, les personnes âgées qu'on nous confie, s'enliser dans cette spirale infernale.

Alors parce que l'Homme est un « être entrouvert » toute sa vie, c'est à nous, les accompagnants des personnes âgées,

de devenir des fournisseurs de sensations. Si on devient tous créateurs de sens dans tous les sens du terme, on va rhabiller leur corporéité, convoquer leur présence, fournir une enveloppe plus vaste et plus riche.

En fait, proposer une stimulation sensorielle au quotidien à la personne âgée est un acte d'engagement. L'aide à la personne est une aventure permanente, mais elle deviendra un challenge si on tient à lutter contre cette limitation et exclusion dues au vieillissement. Ainsi, le sensoriel deviendra alors « trajet vers », c'est-à-dire « projet ».

La vie de chacun participe à un grand dessein collectif : la construction de l'Humanité. Chaque homme d'autrefois et d'aujourd'hui apporte à chaque homme. C'est dire qu'en travaillant cet accompagnement sensoriel, qui n'est en rien une méthode, mais un axe de réflexion, un mode de pensée, une philosophie, on se lit par rétroaction soi-même en humanité.

Et ne nous voilons pas la face, chaque

« vieux là » dont on s'occupe a à voir irrémédiablement avec le vieux ou la vieille potentiel(le) qui sommeille en nous... alors entrons dès maintenant dans cette reliance.

Professionnellement aussi, on sait qu'on est plus efficace et compétent avec la réflexion et la connaissance que sans.

L'approche sensorielle est quelque chose d'ordinaire mais qui ne va pas de soi. Il faut donc s'y former afin de faire le « plein de sens » pour les personnes âgées.

## ■ Objectifs

- Baliser les conceptions de l'accompagnement vis à vis de la personne âgée.
- Prendre conscience des perceptions sensorielles à inclure pour une qualité de présence.
- Analyser des pratiques en termes d'observation et de réponses neurosensorielles.
- Acquérir un savoir-faire et un savoir-être pour faire face à la difficulté de la relation avec les personnes vieillissantes.

## ■ Contenus

- Les conceptions de l'accompagnement vis à vis de la personne âgée et les perceptions sensorielles : base de tout acte humain.
- La déprivation sensorielle de la personne âgée : vers une guidance interactive.
- Des indications techniques d'intervention et de suppléance en matière de sensorialité.
- Approche de la philosophie de l'humanité.
- Une invitation sensorielle à parler : le récit.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Travailleurs sociaux, personnels accompagnant des personnes vieillissantes, professionnels du sanitaire.

## ■ Procédures d'admission

Aucune.

## ■ Organisation pédagogique

### **Modalités :**

- travail d'élaboration de la pratique d'accompagnement auprès de la personne âgée au niveau sensoriel ;
- analyse clinique et pratique ;
- apports théoriques et expérimentaux ;
- synthèse formative.

**Durée :** 5 jours sur site.

**Intervenants :** formateur I.R.T.S. titulaire D.U. gérontologie, psychomotricien, écrivain public.

## ■ Validation

Attestion de formation.

## ■ Responsable de formation

Martine CHARLIER.

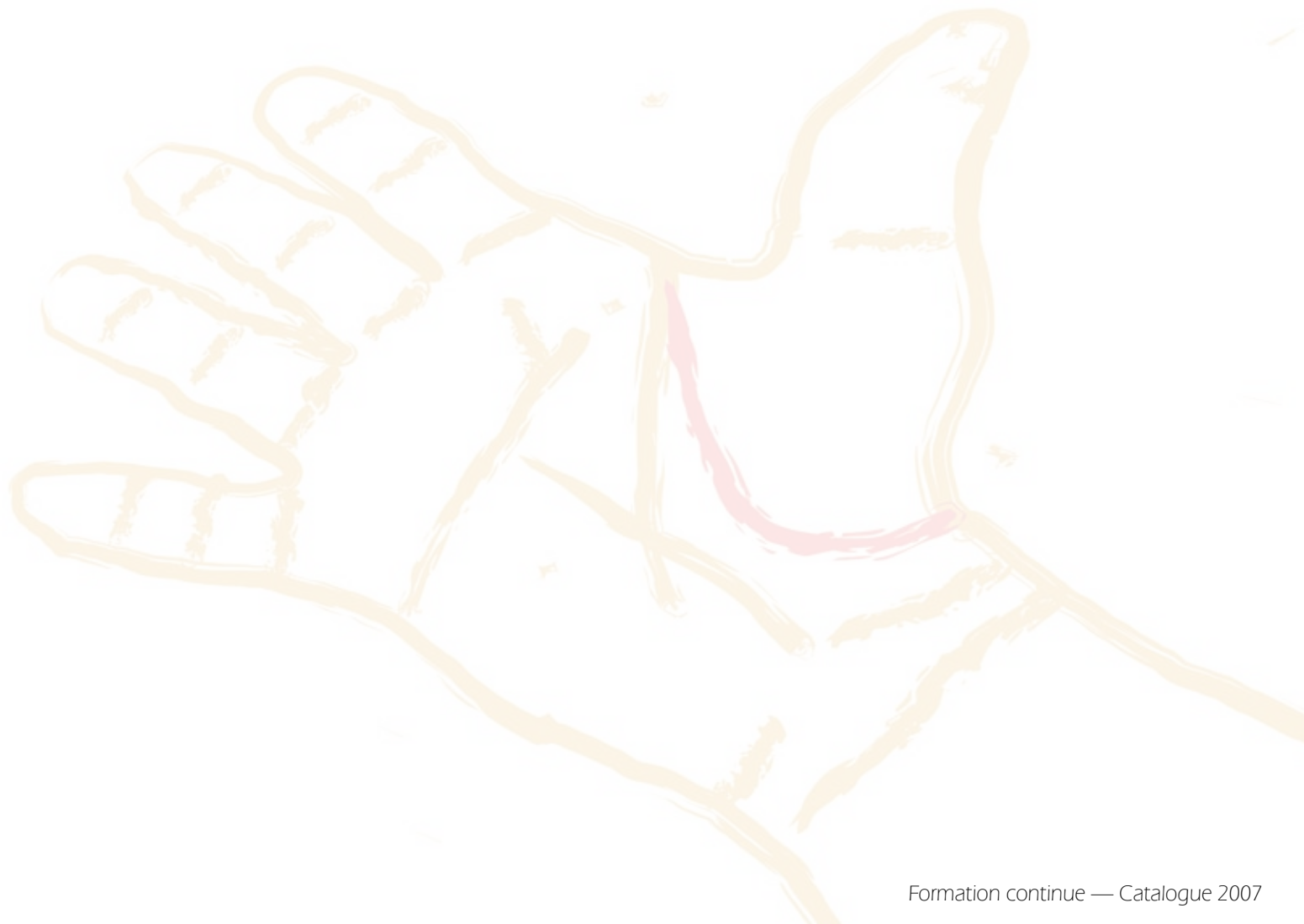
## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.

veronique.perdereau@irts-ca.fr  
03 26 06 82 47

## ■ Coût

680,00 €.



# Pour une culture de la bientraitance de la personne handicapée

## ■ Problématique

À l'heure où nous sommes dans la progression vers plus de droits, plus de respect, plus de citoyenneté des personnes, on ne peut faire l'économie de réfléchir à ce que ces orientations mettent en cause dans nos pratiques.

La qualité de la prise en charge des personnes accueillies et son contrôle sont aussi au cœur des textes législatifs depuis quelques années maintenant.

Mais il faut savoir qu'accueillir, soigner, éduquer, protéger sont aussi des fonctions qui rejoignent des tâches nobles mais qui génèrent en elles-mêmes des imbroglio (au point que S. Freud a parlé de « métiers impossibles »).

En effet, dans les institutions et services, les désirs des uns et des autres, les intérêts individuels et collectifs, les projets et les contraintes peuvent se télescoper produisant parfois en retour des tensions, de la souffrance, voire même quelquefois de la violence. C'est dans un souci éthique que les équipes tels des équilibristes, doivent toujours avancer sur ce

chemin en sachant qu'il y aura, de fait, un parfum d'inachèvement.

Où tourner alors nos interrogations précisément pour mener à bien cette réflexion ? Il semble qu'il y ait plusieurs entrées :

- Celle des personnes, enfants, adolescents ou adultes accueillis, dont la vulnérabilité particulière liée au handicap interagit en permanence dans les relations avec le personnel. Leur souffrance, qui s'érige en écho, a parfois un décryptage difficile et peut entraîner une résonance émotionnelle qui fait mal à tout le monde.
- Celle des professionnels de l'accompagnement, professionnels du corps, professionnels de l'âme, professionnels du social, professionnels de l'éducatif, professionnels de l'ordre social, chacun et ensemble, ils doivent trouver un arrangement sur la pièce qu'ils sont en train de jouer, dont l'acteur principal est la personne handicapée. On peut imaginer que la divergence puisse venir

parfois abraser le consensus et créer des tensions, voire des dérapages au nom du « bien » de l'enfant, de l'adolescent ou de l'adulte handicapé.

- Celle de l'institution et des processus en jeu qui, de par son organisation collective, génère des contraintes particulières, une routine de la vie quotidienne et une toute puissance possible. Stanislaw Tomkiewicz parle de « violences en creux », mais on peut traduire simplement par un risque permanent de difficultés inutiles imposées aux personnes que l'on protège.

« Cultiver une culture de la bientraitance », c'est une démarche éminemment professionnelle.

## Objectifs

- Réfléchir sur la philosophie et l'éthique professionnelle au regard du positionnement spécifique de chacun et en équipe, dans la reliance qui nous lie à l'Autre dépendant.
- S'appropriier une sémantique et les concepts de « bien » ou de « mal » traitance.
- Conforter l'appropriation de textes législatifs relatifs à la prévention de la maltraitance.
- Renforcer la connaissance des mécanismes contextuels institutionnels capables de générer des tensions d'équipe.
- Inciter à l'analyse de sa pratique professionnelle au sein d'une équipe pluridisciplinaire.
- Elaborer avec les stagiaires des principes capables de perfectionner une conduite de la bientraitance auprès de la personne handicapée.
- S'inscrire dans la synergie et la dynamique interétablissement, reflet des orientations associatives se voulant au plus près de la personne handicapée.

## Public concerné et conditions d'accès

Les professionnels du champ du handicap (personnel du sanitaire et du médico-social).

## Contenus

- Présentation de la formation et mise à plat des attentes des stagiaires : travail sur les représentations de la bientraitance.
- Approche sémantique et conceptuelle de la bientraitance et de maltraitance.
- La question de la rencontre et de l'altérité : la place du sujet et l'enjeu de sa vulnérabilité.
- La notion de dépendance et la question du placement en institution.
- « Le prendre soin » de l'autre, la relation au corps de l'autre.
- Être soignant et accompagnant.
- Réflexion sur la souffrance, la douleur et la résonance émotionnelle.
- Bilan intermédiaire de la formation.
- Mise en situation et analyse des pratiques d'intervention.
- Travail sur la communication.
- Philosophie des textes législatifs garants d'une prévention.
- Analyse des règlements de fonctionnement des établissements.
- Les risques de dérapage : « la violence en creux » : du côté de la personne, du côté des professionnels, du côté de l'institution.
- Réflexion sur la philosophie de « l'humanité », vers une hyperéthique de la parole.
- Mise en situation et analyse des pratiques d'intervention.
- Tableau de bord : clignotants préventifs, marcher et durer sur le chemin de la bientraitance.
- Bilan de fin de formation.

## Procédures d'admission

Convention de formation entre le commanditaire et l'I.R.T.S. Champagne-Ardenne.

## ■ Organisation pédagogique

### **Modalités :**

apports théoriques, études de cas cliniques, ateliers d'analyse des pratiques, études documentaires, jeux de rôles.

*La dynamique de formation s'élaborera à partir d'une pédagogie inductive et d'une dynamique interactive entre les stagiaires et les intervenants.*

**Intervenants :** formateur I.R.T.S., psychologue, juriste, cadre socio-éducatif.

## ■ Validation

- Bilan intermédiaire et bilan final.
- Attestation de formation.

## ■ Responsable de formation

Martine CHARLIER.

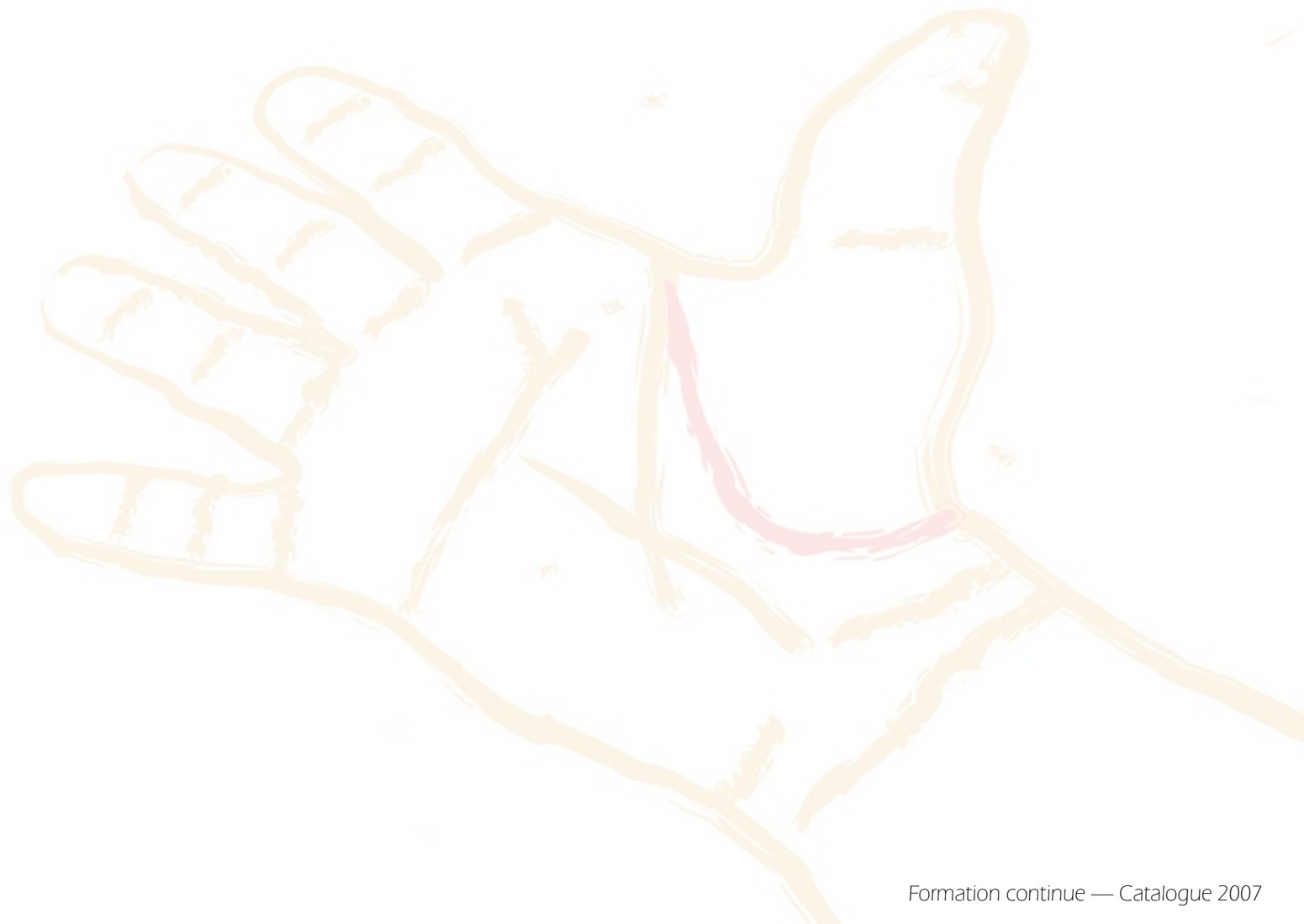
## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.

veronique.perdereau@irts-ca.fr  
03 26 06 82 47

## ■ Coût

Selon projet.



## ■ Problématique

La loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale impose aux établissements et services en action sociale et médico-sociale « d'évaluer la qualité de leurs activités et des prestations qu'ils délivrent ».

La démarche qualité correspond à un processus d'amélioration continue de la qualité des prestations fournies. Il s'agit d'une démarche volontariste et collective, sur une longue durée, engagée par un établissement ou service, afin de conforter ses points forts et réduire progressivement ses points faibles.

La qualité, « qualis talis », signifie « tel quel ». Elle interroge donc la cohérence entre les intentions et l'action. La qualité, « c'est dire ce que l'on fait », « faire ce que l'on dit » et le faire vivre. En se situant du côté de la « raison » et de la rationalité, cette démarche est une ouverture sur le champ de la compétence. Elle contient un caractère démonstratif. La qualité, c'est « tendre vers ». Il ne s'agit pas d'atteindre tant le zéro défaut que de prôner une politique du risque maîtrisé

par la définition d'un cadre d'intervention. Dans cette démarche, la forme est aussi importante que le fond. Cette dynamique est le fondement même de la qualité.

Il n'y a pas de normalisation de la pratique de la démarche qualité dans le secteur médico-social. Transposer un référentiel reste difficile, par conséquent la démarche doit passer par une appropriation ou une propre construction institutionnelle.

Faire de la qualité est prendre un chemin d'exigences. Sur ce chemin, il faut un guide, un promoteur, un conducteur, un « référent » car la qualité demande une animation.

La mission d'un « référent qualité » est d'entretenir un mouvement et une dynamique, il doit faire miroir de l'identité et des compétences institutionnelles, interroger les évidences sur les prestations et les pratiques sociales et engager un débat dans une confrontation interne. Sa tâche est aussi de repérer la complexité, d'ouvrir des horizons et

initier des méthodes de lecture et d'évaluation. Son devoir est aussi de réassurer et de structurer des repères pour les acteurs, mettre en tension la conformité et l'innovation.

La démarche qualité est une grande entreprise et doit être considérée comme une chance pour notre secteur. Pour être au service des personnes, on se doit d'être au service des idées et auteur d'un cheminement.

On ne peut devenir des référents qualité sans se former à la philosophie de cet engagement, à la construction de procédures, à l'enregistrement, à la mesure d'écart, à l'élaboration d'actions correctives...

## ■ Objectifs

- Comprendre le contexte institutionnel, législatif et réglementaire dans lequel s'inscrit la démarche qualité des établissements et services.
- S'approprier les principes de la démarche qualité et sa méthodologie.
- Développer des compétences techniques.
- Savoir construire des outils opérationnels.
- Acquérir une analyse critique.

## ■ Contenus

- La qualité et sa question sémantique, son historique dans le secteur médico-social et ses différentes approches.
- La situation de la démarche qualité dans un contexte réglementaire global.
- Les dimensions de la qualité dans un établissement ou service et leur mesure d'écart.
- Les préalables institutionnels nécessaires à la mise en œuvre de la démarche qualité.
- Les outils et la méthodologie de la démarche qualité.
- La construction ou l'appropriation de référentiels.
- La légitimation de la démarche : ambition et limites.
- Le rôle des référents qualité.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Tout professionnel médico-social voulant s'initier à la démarche qualité.

Inscriptions au secrétariat de l'I.R.T.S.

## ■ Procédures d'admission

Aucune.

## ■ Organisation pédagogique

### Modalités :

les apports théoriques, techniques et méthodologiques viendront circonscrire des repères importants. Des travaux dirigés concrétiseront la réflexion. Un travail sur le positionnement d'un référent qualité sera approfondi. Les échanges seront privilégiés de façon permanente.

**Durée** : huit jours.

**Intervenants** : Formateurs I.R.T.S., professionnels du médico-social, qualitatif.

## ■ Validation

Attestation de formation.

56

## ■ Coût

Défini selon le nombre de participants.

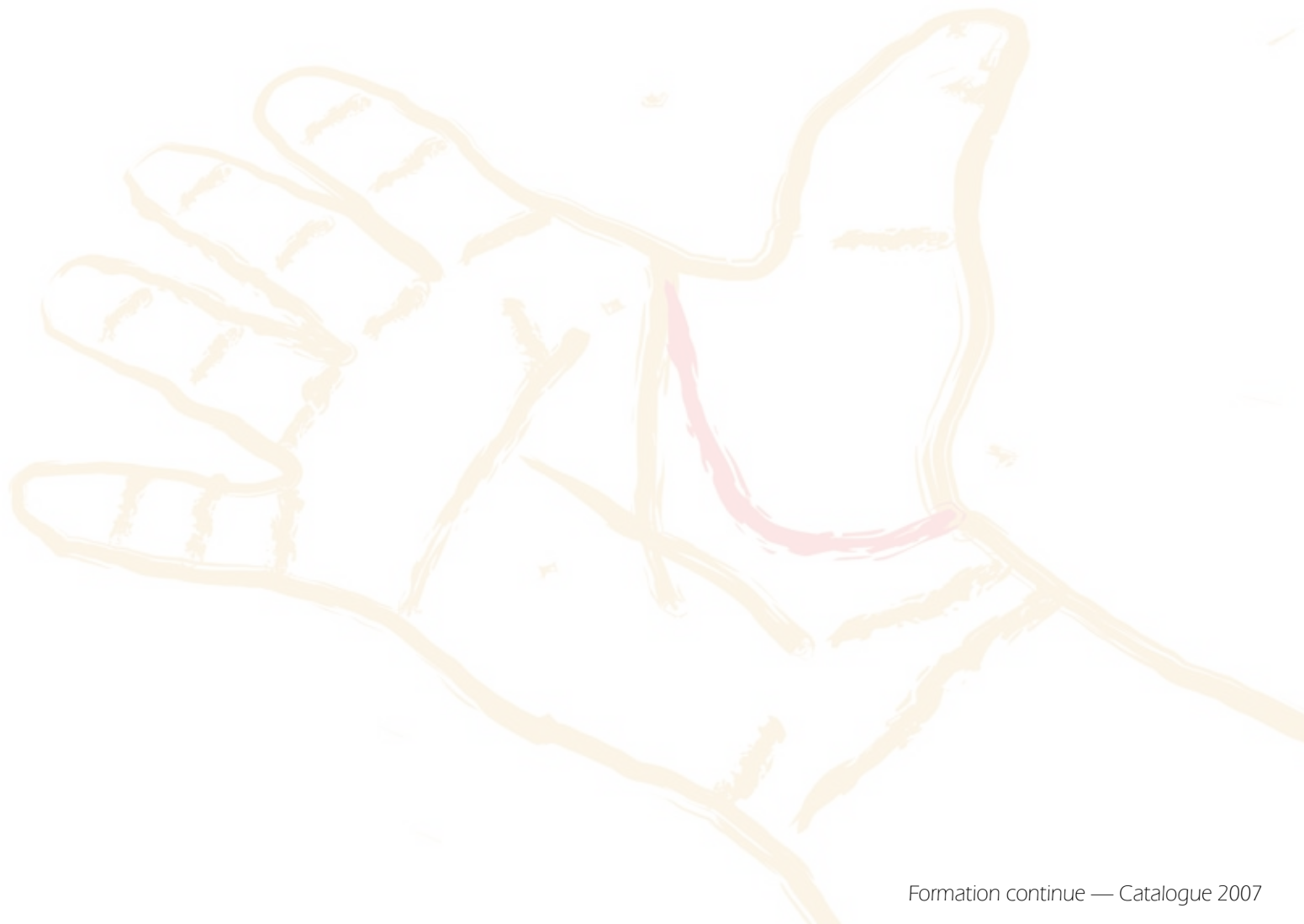
## ■ Responsable de formation

Martine CHARLIER.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.

veronique.perdereau@irts-ca.fr  
03 26 06 82 47





# “ Formations sur projet

**Vos interrogations, nos réponses.**

**Vos demandes, nos propositions.**

**Vos besoins, nos orientations.”**

# Formations sur projet

■ <b>L'évaluation dans le champ social et médico-social</b> .....	<b>page 60</b>
■ <b>Formateur sur site</b> .....	<b>page 62</b>
■ <b>Formation à la fonction tutorale</b> .....	<b>page 64</b>
■ <b>Pour un accompagnement à l'écriture du projet d'établissement</b> .....	<b>page 66</b>
■ <b>Le SESSAD : un service toujours en mouvement</b> .....	<b>page 68</b>
■ <b>Surveillants de nuits et maîtres et maîtresses de maison</b> .....	<b>page 70</b>
■ <b>Responsabilité juridique des travailleurs sociaux</b> .....	<b>page 72</b>
■ <b>Le secret professionnel des travailleurs sociaux</b> .....	<b>page 74</b>
■ <b>Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté de la personne handicapée</b> .....	<b>page 76</b>
■ <b>La place du signalement dans la prévention des phénomènes de maltraitance chez l'enfant</b> .....	<b>page 78</b>
■ <b>La compétence : une dimension stratégique pour les organisations du secteur social et médico-social</b> .....	<b>page 80</b>
■ <b>Méthodologie de l'apprentissage</b> .....	<b>page 82</b>
■ <b>La médiation sociale : ses fonctions et ses pratiques</b> .....	<b>page 84</b>
■ <b>Approche interculturelle dans le travail social</b> .....	<b>page 86</b>
■ <b>Jeunesse en difficulté : pratiques et expériences socio-éducatives</b> .....	<b>page 88</b>
■ <b>Travail avec les publics fragilisés</b> .....	<b>page 90</b>
■ <b>Violences et incivilités chez les jeunes : pratiques de médiation</b> .....	<b>page 92</b>
■ <b>Co-formation par le croisement des savoirs et des pratiques</b> .....	<b>page 94</b>
■ <b>Développer l'imaginaire et la créativité par le conte — Conter aux moins de 6 ans</b> .....	<b>page 96</b>
■ <b>Le conte : une médiation au service de la relation</b> .....	<b>page 98</b>

# L'évaluation dans le champ social et médico-social

## ■ Problématique

La loi du 02/01/02 précise que les établissements et les services du champ social et médico-social doivent procéder à une évaluation de leurs activités et de la qualité de leurs prestations.

Du point de vue du calendrier, l'évaluation dite interne doit être réalisée au plus tard pour le 04 janvier 2009 et l'évaluation externe pour le 04 janvier 2010.

Il convient de souligner le fait que désormais l'évaluation va et doit devenir une culture commune du secteur social et médico-social. Outre le fait qu'elle conditionne l'autorisation ou son renouvellement, elle constitue une formidable opportunité de travail et de réflexion autour de la question de la qualité de la prestation offerte aux usagers en fonction de leurs besoins spécifiques.

En effet, penser « évaluation » dans les institutions et les services nous amènera à définir la qualité des prestations, des besoins et des situations de vie.

Penser « évaluation » dans les institutions sanitaires et sociales nous invitera à passer d'une logique d'usager à une logique d'usager acteur.

Enfin, penser « évaluation » sur le terrain professionnel sera avant tout d'être dans la démarche d'une amélioration continue du service rendu à l'usager.

Mais cette démarche est d'une certaine complexité dans sa mise en œuvre. Face aux ambitions de ce « chantier », il est nécessaire de mettre en place des moyens qui permettraient une certaine guidance pour tout acteur de terrain.

Cette guidance se présente sous forme de formation au cours de laquelle serait menée réflexion et serait dispensé méthodologies et procédés.

En effet, cette formation « baliserait » la notion d'évaluation de part son sens et de part sa réglementation. Sa dynamique permettrait

une appropriation de certaines notions comme les valeurs, les besoins, les demandes et l'offre, pour enfin élaborer un savoir-faire adapté à chaque structure, à chaque service.

Et si cette démarche d'évaluation nous ouvrirait des horizons sur la mise en mots de nos exercices professionnels.

## ■ Objectifs

- Aborder le concept de l'évaluation et son cadre réglementaire.
- Définir les points d'articulation entre les pratiques professionnelles et la démarche d'évaluation.
- Maîtriser la démarche de l'évaluation interne.

## ■ Contenus

- 1<sup>ère</sup> journée : travail autour de la représentation, de la définition et de la philosophie de l'évaluation. Apport sur le cadre réglementaire de l'évaluation et des incidences sur le terrain.
- 2<sup>ème</sup> journée : Réflexion autour des notions de valeur, besoin, demande.
- 3<sup>ème</sup> journée : Offre de service et projet institutionnel, quelle adéquation ?
- 4<sup>ème</sup> journée et 5<sup>ème</sup> journée : Architecture pour procéder à une évaluation interne.
- Bilan de la formation.

## ■ Intervenant(s)

Formateur IRTS Champagne-Ardenne.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Les professionnels du champ social et médico-social.

## ■ Durée

35 heures.

## ■ Coût

8275,00 €.

## ■ Responsable de formation

Simone FOND.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

## ■ Problématique

« *Chacun se forme soi-même, cela ne veut pas dire que l'on se forme seul. On ne se forme que par la médiation d'autrui* ».

Gilles Ferry.

Le principe de l'alternance existe depuis le début de la formation professionnelle.

Les formations initiales du champ social et médico-social ont dès le départ intégré et articulé cette dualité théorie-pratique et ces deux « lieux » permettent d'adapter au mieux une formation professionnelle à la réalité des terrains.

L'alternance ne se limite pas à une juxtaposition de regroupements en centre de formation et de périodes de stages.

Cette alternance nécessite un besoin de reconnaissance des différents partenaires, d'exigences en matière d'application de la

réglementation, de méthodologie de projet d'accueil et d'organisation de l'ensemble des processus.

Les réflexions de ces dernières décennies sur les différents types de relation entre formation et expérience (stage) permettent aujourd'hui de mieux élaborer ce qui peut-être mis sous des termes comme « alternance et site qualifiant ».

En effet, le conventionnement « site qualifiant » des terrains professionnels permet d'officialiser des établissements et des services en « organisation apprenante » et donc de les reconnaître comme partie prenante de la formation des stagiaires.

Cette démarche demande une implication de l'ensemble de la structure dans une proposition d'offres de formation et la nomination d'un professionnel « tuteur ».

En effet, celui-ci sera chargé de l'accueil en stage d'un ou plusieurs étudiants et assurera

la responsabilité pédagogique telle que définie par les textes.

Il établit avec l'étudiant le contrat pédagogique de stage, définissant les objectifs et les moyens de la confrontation à la réalité sociale ou éducative et ceux du développement de compétences professionnelles. Il assure l'accompagnement de l'étudiant et l'aide à analyser les pratiques développées. Il établit en fin de stage une évaluation.

Toutes ces nouvelles missions et compétences des terrains professionnels sont dispensées dans ce temps de formation nommée « formateurs sur site » qui peut se voir prolonger par « la formation à la fonction tutorale ».

## Objectifs

- Maîtriser les schémas de la formation en alternance dans le champ social et médico-social et de ses acteurs.
- Définir la notion de site qualifiant et de conventionnement.
- Définir les constituants de l'accueil d'un stagiaire.
- Assimiler la théorisation de la pratique.

## Contenus

- 1<sup>ère</sup> journée** - Restituer le stage et le site qualifiant dans le secteur social.  
Aborder les statuts, fonctions et rôles de chaque acteur.
- 2<sup>ème</sup> journée** - Définir le projet d'accueil de la structure.  
Travailler la négociation de projet du stagiaire.
- 3<sup>ème</sup> journée** - Appréhender la notion de conception dans la pratique sociale.  
Définir les différents savoirs de la pratique professionnelle.
- 4<sup>ème</sup> journée** - Réflexion autour de la théorisation de la pratique.  
Construire la démarche d'évaluation.  
Bilan de la formation.

## Intervenant(s)

Formateurs IRTS Champagne-Ardenne.

## Public concerné et conditions d'accès

Tout professionnel accueillant des stagiaires dans le champ social et médico-social.

## Durée

4 jours.

## Coût

Sur devis en fonction du nombre de participants. Au maximum 15 personnes.

## Responsable de formation

Simone FOND

## Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# Formation à la fonction tutorale

(Sous réserve de labellisation U.N.I.F.A.F)

---

## ■ Problématique

Le monde professionnel du champ sanitaire, social et médico-social manque de professionnels qualifiés. Cette tendance va s'accroître dans un avenir proche.

A l'heure actuelle, les professionnels qualifiés sont déjà issus de formation en alternance. Suite aux derniers textes législatifs, cette formation en alternance se voit renforcée par la notion de « site » voire même de « site qualifiant ».

Cette notion de site qualifiant engage les structures à être « un tout formatif ».

En effet, ces milieux professionnels vont s'approprier ou se réapproprier sur leur terrain ce qui qualifie le travail dans le champ sanitaire, social et médico-social : les principes éthiques et déontologiques, les éléments de construction d'une pratique professionnelle et les savoirs à transmettre.

C'est dans ce cadre qu'intervient également la professionnalisation de la fonction tutorale.

Professionnaliser une personne en poste peut soulever l'interrogation du double emploi. Or professionnaliser le tutorat serait d'élaborer des compétences autres que les compétences de départ afin qu'elle devienne une personne ressource dans un environnement qualifiant.

Etre tuteur c'est être l'interlocuteur d'un établissement aussi bien à l'interne pour les salariés qu'à l'extérieur pour les futurs stagiaires. C'est également être l'interlocuteur en lien avec le panel des dispositifs et de formations en alternance : contrat de qualification, contrat d'apprentissage...

Le tuteur sera alors en charge, par délégation de sa direction, d'organiser la fonction tutorale au sein de l'établissement ou structure. Il assurera l'accompagnement pédagogique des professionnels et/ou futurs professionnels. Il transmettra ses savoir-faire et sera dans une articulation avec les centres de formation. Il incombe également aux tuteurs une fonction de régulation et d'évaluation du parcours formatif.

Enfin la fonction tutorale fera surgir sur les terrains de nouvelles compétences qui pourront être pris en compte dans une carrière professionnelle de tout salarié engagé.

Pour pouvoir engager cette formation, il est nécessaire d'effectuer au préalable la formation « Formateurs sur site ».

## ■ Objectifs

- Installer la fonction tutorale en situation de travail.
- Concevoir l'accompagnement formatif en milieu professionnel.
- Construire une pédagogie de la transmission des savoirs faire.
- Maîtriser la méthodologie en matière de régulation, de supervision et d'évaluation d'un parcours formatif.

## ■ Contenus

- 1<sup>ère</sup> journée** - La communication.  
Décrire ses missions et l'organisation du travail.  
Connaître les différents types d'accompagnements.
- 2<sup>ème</sup> journée** - Aborder les référentiels des métiers.  
Intégrer les notions de valeur d'éthique et de déontologie.  
Elaborer un diagnostic en vue du projet de professionnalisation.  
Analyser les besoins et l'offre de formation.
- 3<sup>ème</sup> journée** - Favoriser l'émergence et le développement des compétences.  
Construire une procédure de capitalisation des acquis.  
Mettre en œuvre des techniques d'évaluation.
- 4<sup>ème</sup> journée** - Effets de la formation sur la pratique

## ■ Intervenant(s)

- Formateurs IRTS Champagne-Ardenne.
- Formateurs GRETA.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Tout public ayant au préalable effectué la formation « formateurs sur site ».

## ■ Durée

16 jours.

## ■ Coût

Selon projet.

## ■ Responsable de formation

Simone FOND

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# Pour un accompagnement à l'écriture du projet d'établissement

## ■ Problématique

Dans une société traversée par de profonds bouleversements économiques, sociaux et culturels, l'action sociale se trouve interrogée quant à ses finalités et ses dispositifs. Ainsi, le projet représente une option centrale dans la politique professionnelle des établissements sociaux. La rendre lisible par une démarche d'écriture de l'équipe en concomitance avec la direction est aussi un moyen de communication interne et externe qui nourrit une culture d'établissement. Un projet fédérateur place les acteurs du terrain dans une légitimité professionnelle et l'identité de l'établissement se voit ainsi renforcée.

Toute institution est soumise au risque de la dilution du sens. Travailler sur le projet est l'occasion d'assurer les conditions de l'harmonie et de la complémentarité entre les membres de l'équipe. Par sa réflexion transversale et la mutualisation nécessaire des compétences, l'écriture du projet permet l'entretien d'un climat de coopération et cimente un travail d'équipe qui contribue à « faire sens ». Par là même, elle favorise un

élargissement des savoirs et savoir-faire qui font ainsi repères pour chacun des professionnels, des usagers et des autres interlocuteurs.

Aujourd'hui, où chaque établissement social est entré dans l'ère de la gestion de la complexité, il est important que chaque équipe se dote d'outils de référence. C'est ainsi que les professionnels pourront s'inscrire dans le double mouvement de définition de mission et d'élaboration permanente de compétences stratégiques et techniques.

L'écriture du projet d'établissement est aussi une contribution à la démarche qualité tant en ce qui concerne la conformité de la mission réalisée, que l'efficacité des actions entreprises et les résultats produits.

En résumé, il est à retenir que ce travail de maturation dynamique mettra en exergue la philosophie de l'établissement et ses choix stratégiques pour répondre le mieux possible aux besoins des usagers et aux attentes de l'environnement et des partenaires.

Cette formalisation est l'essence même

de l'intelligence humaine, elle permet de passer d'un faisceau d'actions à une théorie de l'action. Rappelons la fameuse formule énonçant que ce qui différencie l'abeille de l'architecte, c'est que le second construit la cellule dans sa tête avant de la construire dans la ruche.

## ■ Objectifs

### Objectifs finaux :

- Favoriser l'écriture ou la ré-écriture du projet d'établissement.
- Renforcer une dynamique collective et une aptitude au changement autour de ce référentiel.

### Objectifs intermédiaires :

- Réinterroger le sens de l'action d'équipe.
- Mettre à plat les représentations des usagers, de leurs besoins et des missions attendues.
- Isoler les valeurs de référence porteuses dans l'établissement ou le service.
- Identifier les compétences individuelles et collectives.
- Permettre l'expression des motivations.
- Permettre un positionnement de chacun des professionnels et des engagements réciproques.

## ■ Contenus

- Mise en place de groupes de travail autour d'entrées spécifiques.
- Restitutions et exploitation des synthèses intermédiaires.
- Mise en perspective d'un écrit final (contenus, rédacteurs).

## ■ Intervenant(s)

Formateur I.R.T.S.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Les équipes des établissements et services sanitaires et médico-sociaux.

## ■ Durée

Séquences de 3 heures sur 6 mois (négociation de l'organisation du travail avec la direction de l'établissement ou du service).

## ■ Coût

Selon projet.

## ■ Responsable de formation

Martine CHARLIER.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# Le SESSAD : un service toujours en mouvement

---

## ■ Problématique

La prise en charge de l'enfant et de l'adolescent handicapé par un Service d'Education Spécialisé et de Soins à Domicile (S.E.S.S.A.D.) témoigne d'une volonté affirmée de « rester, vivre et agir avec les autres ».

Ce service, devenu pérenne dans le champ du médico-social et aussi très usité, doit donc se ré-interroger en permanence sur sa dynamique.

Comprendre et mesurer toujours ce qu'implique la relation engagée par chacun (enfant - parents - équipe - partenaires) est certainement la démarche princeps pour améliorer, voire « peaufiner » la prise en charge offerte à l'enfant.

On sait de source sûre qu'on n'en finira jamais avec la qualité car elle a un parfum d'incomplétude !

Par conséquent, dans un souci de renouvellement des modes d'intervention et d'ajustement aux besoins des jeunes handicapés et de leur famille, la formation continue est un lieu tiers favorisant une co-

construction permanente.

On peut y réinterpréter les jeux et les enjeux d'une logique de service, parler de nos craintes et de nos peurs, mais aussi de nos satisfactions et de nos séparations, de notre inscription éthique, comme de nos décryptages des situations.

S'engager dans l'analyse d'un temps professionnel vécu, c'est garantir les rendez-vous de tous les autres demains...

## ■ Objectifs

- Revisiter la notion de service dans le champ du médico-social (positionnement par rapport à d'autres dispositifs).
- Ré-analyser les relations entre enfant-famille-professionnels et partenaires aujourd'hui.
- Evaluer les outils opérationnels du service.
- Parler « les langages » de la prise en charge en SESSAD (lire le langage parlé et tu), réaffirmer le métaphorique et le symbolique.

## ■ Contenus

- La notion de service dans le cadre médico-social et la place des SESSAD dans les dispositifs.
- Les aspects théoriques et pratiques de la relation enfant-parents-professionnels et partenaires.
- La place du professionnel dans la prise en charge et la dimension territoriale (gestion des émotions et des inquiétudes, le rôle de tiers, la place de chacun...).
- Les « langages » de la prise en charge, la communication (le signifiant et le signifié).
- Les aspects liés à la fin de prise en charge (attachement et deuil), le passage de relais et le travail en réseau : « une adresse à l'adresse du sujet ».

## ■ Intervenant(s)

Psychologue.  
Directeur S.E.S.S.A.D.  
Formateur I.R.T.S.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Professionnels du médico-social – instituteurs – personnel paramédical.

## ■ Durée

5 jours (adaptation du projet de formation en fonction de la demande et des besoins).

## ■ Coût

Selon projet.

## ■ Responsable de formation

Martine CHARLIER.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# Surveillants de nuits et maîtres et maîtresses de maison

## (En attente d'agrément)

### ■ Problématique

Depuis 2004 (avenants 284 et 285 du 3 juillet 2003 agréés par le ministère en juillet 2004), des textes règlementaires fixent les contours d'une formation pour les métiers de surveillants de nuit et de maîtres et maîtresses de maison.

Les évolutions les plus récentes concernant les modes de prise en charge (loi du 2 janvier 2002) invitent les équipes à assurer une continuité de la prise en charge de qualité dans le respect du droit des usagers et en lien avec le projet d'établissement.

De ce point de vue, les surveillants de nuits et les maîtres et maîtresses de maison s'inscrivent bien dans une continuité à la fois de temps (jour/nuit) mais aussi d'espaces puisque l'un et l'autre interviennent dans la sphère du privé, du domestique, de l'intime, voire du « familial ».

L'enjeu est donc d'inscrire pleinement leur intervention en cohérence et synergie avec les autres équipes de l'établissement ; mais, aussi, qu'ils puissent eux-mêmes repérer l'incidence

de leurs actions parmi un ensemble de prestations ou de relations.

Et si leur intervention peut paraître moins « technique », moins « spécialisée », elle reste de toute façon professionnelle et, à tout le moins, essentielle aussi bien pour la qualité de la prise en charge que pour le respect et l'accompagnement des usagers...

Une intervention professionnelle signifie que la présence auprès des usagers s'appuie sur une connaissance : du public tant du point de vue de ses difficultés que de ses potentialités, du projet de l'établissement, de son propre rôle (inscrit dans une dimension éducative) et responsabilité (sécurité des personnes et des biens), des rôles et missions des autres intervenants.

Une intervention essentielle parce qu'elle s'appuie de toute façon sur une relation humaine, de personne à personne, parfois dans des situations d'urgence ou de tension. Que cette relation s'inscrive dans un contexte professionnel n'empêche pas – l'expérience le

montre – une relation privilégiée.

Cette double composante de l'intervention (nécessitant des connaissances techniques, d'une part, et empiétant nécessairement sur l'espace du privé, de l'intime, d'autre part) constitue un socle commun aux deux métiers (surveillants de nuit et maîtres et maîtresses de maison).

Enfin, le partage et l'échange entre ces deux catégories d'intervenants participent de l'ouverture aux pratiques des autres pour mieux en saisir, à partir de la pratique quotidienne, les similitudes, les différences et, de toute façon, les complémentarités.

A partir de modules identifiés, cette formation (175 heures) propose un socle commun de 12 jours et des enseignements spécifiques de 13 jours.

## ■ Objectifs

- Conformément au cahier des charge de la CPNE.
- Développer sa capacité à se repérer dans sa pratique au sein du dispositif institutionnel.
- Connaître et comprendre les difficultés des personnes prises en charge et de leur famille.
- Assurer la sécurité des personnes et des biens.
- Développer les modes de coopération et de participation avec les équipes.
- Structurer son intervention à partir de méthodes.

## ■ Contenus

**Axe 1** : La responsabilité professionnelle.

**Axe 2** : Connaître et comprendre les problématiques des personnes accueillies.

**Axe 3** : Analyse de la pratique et méthodologie professionnelle.

## ■ Intervenant(s)

Equipe pluridisciplinaire.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Personnels en poste (surveillants de nuit, maître et maîtresse de maison) ou visant la qualification.

## ■ Durée

Séquences de deux ou trois jours (organisation pédagogique aménageable pour des cursus inter-établissements).

## ■ Coût

Selon projet.

## ■ Responsable de formation

Martine CHARLIER.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# Responsabilité juridique des travailleurs sociaux

---

## ■ Problématique

La question de la responsabilité juridique des travailleurs sociaux est un sujet récurrent qui est à l'origine de la création d'un climat d'insécurité juridique. Ce climat est largement entretenu par la médiatisation de certaines affaires concernant le secteur social et médico-social.

Il semble urgent de comprendre par quel(s) mécanisme(s) le juge passe pour aboutir (ou pas) à la reconnaissance d'une responsabilité juridique. En effet, cela permet de mieux comprendre que la responsabilité est une construction impliquant des fondations solides et surtout pas aléatoires.

Cette formation apporte un ensemble de connaissances théoriques et pratiques indispensables à la compréhension du droit de la responsabilité. Un droit complexe mais passionnant pour qui souhaite s'y arrêter un instant. Les stagiaires sont mis en situation de juger c'est-à-dire de trancher des cas qui leur sont exposés. Il s'agit de mieux se rendre compte que juger implique une extériorité et un sens aigu de la responsabilité. La mise

en situation aide à la prise de conscience et de recul. Ce qui a généralement pour effet de contribuer à l'atténuation du climat d'insécurité juridique car les stagiaires comprennent davantage comment la justice a été rendue.

Du point de vue des pratiques professionnelles, cela contribue à redonner une impulsion aux initiatives qui parfois sont freinées par la peur d'être reconnu responsable d'un accident ou de tout autre événement. Or, le simple fait de se rendre compte qu'à l'impossible nul n'est tenu permet de se positionner plus justement face à certaines situations.

## ■ Objectifs

- Acquérir des bases solides en droit de la responsabilité.
- Accéder au raisonnement juridique.
- Savoir étudier une jurisprudence.
- Savoir utiliser les différents codes et autres moyens de s'informer.

## ■ Contenus

- Droit de la responsabilité civile : délictuelle, quasi délictuelle et contractuelle.
- Élément de droit des assurances.
- Droit de la responsabilité pénale : notions d'infractions, les conditions de la responsabilité.
- Droit de la responsabilité administrative.
- Les grands principes de la procédure civile, pénale et administrative.
- La responsabilité juridique des personnes morales.

## ■ Intervenant(s)

Juriste.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Travailleurs sociaux et médico-sociaux - Chefs de services du secteur social et médico-social.

## ■ Durée

2 jours.

## ■ Coût

Selon projet.

## ■ Responsable de formation

Michel BOUDJEMAI.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau.@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# Le secret professionnel des travailleurs sociaux

---

## ■ Problématique

La loi semble quelque peu paradoxale sur la question du secret professionnel. Tirailé entre le devoir de dire pour protéger et le devoir de garder secret la confiance pour ne pas trahir, le professionnel ressent un flou qui peut laisser place à un sentiment de malaise.

Une étude précise de la loi permet de mieux comprendre les articulations entre les différentes obligations relatives au secret professionnel et aux obligations de venir en aide aux populations les plus en difficulté par le biais du signalement.

Faire le point sur la question du secret professionnel implique de s'interroger sur les limites du travail d'équipe. Quid du secret partagé ?

Autant de problématiques complexes qu'il faut prendre le temps d'analyser. Cette analyse permet de questionner la pratique et parfois de procéder aux réajustements nécessaires lorsqu'il y a un écart entre ce qui est et ce qui devrait être.

En permanence, des questions d'éthique

et de déontologie sont sous-tendues. Cette formation laisse une large place à ce type de questionnements. Il s'agit notamment de montrer les tensions qu'il peut y avoir entre les exigences de la loi et celles des professionnels.

Le contexte institutionnel est à prendre largement en considération ; en effet, il est intéressant de savoir comment peut s'articuler le contrat de travail et le secret professionnel.

Il convient d'ajouter que l'utilisateur est le créancier de cette obligation qui pèse sur les professionnels. Aussi, toute réflexion sur le secret professionnel ne peut se faire qu'à partir de l'utilisateur car il en est le principal destinataire.

## ■ Objectifs

- Connaître l'ensemble de la législation relative au secret professionnel.
- Apprendre à articuler les différents textes législatifs.
- Connaître la jurisprudence relative au secret professionnel.
- Faire des liens entre éthique/déontologie/obligations juridiques.

## ■ Contenus

- Le secret professionnel : définition juridique.
- Secret professionnel et vie privée.
- Secret professionnel et droit pénal : l'infraction de violation du secret.
- Les obligations de signalement : signalement administratif et/ou judiciaire.
- Protection de l'enfance ou de personnes particulièrement vulnérables et secret professionnel .
- Les infractions de non dénonciation et de non-assistance à personne en danger.
- Secret professionnel et travail d'équipe : quid du partage ?

## ■ Intervenant(s)

Juriste.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Travailleurs sociaux et médico-sociaux - Chefs de services du secteur social et médico-social.

## ■ Durée

2 jours.

## ■ Coût

Selon projet.

## ■ Responsable de formation

Michel BOUDJEMAI.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

## ■ Problématique

Trente ans après la grande loi du 30 juin 1975 dite « d'orientation en faveur des personnes handicapées », le Parlement a adopté le 11 février 2005 une loi modifiant en profondeur la philosophie des textes qui régissaient jusque là le secteur du handicap. Cette nouvelle loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » réaffirme d'abord que l'inclusion des personnes handicapées dans la société est une priorité nationale qui fait peser sur la collectivité une obligation de solidarité qu'il s'agit de respecter et de mettre en œuvre.

Quatre grands principes gouvernent ce nouveau texte : le libre choix du mode de vie, la compensation personnalisée, la participation à la vie sociale et la simplification des démarches des personnes handicapées.

On peut donc dire que tous les domaines de la vie en société sont concernés. Qu'il s'agisse de l'emploi, de l'éducation, du logement, du transport, de l'accès aux services publics etc. Le principe général solennellement affirmé est que chacun doit pouvoir trouver une place dans la société quelle que soit la situation dans laquelle

la personne se trouve ou encore le handicap dont elle souffre. L'autonomie de la personne se trouve ainsi au centre du dispositif législatif.

Il s'agissait pour cela de prendre acte du fait que les conséquences découlant du handicap ou d'une situation de handicap se traduisent par des charges supplémentaires pesant sur la personne concernée et que cela constitue une rupture d'égalité qu'il convient de compenser de deux manières :

- d'une part, en rendant la société plus accessible (aspect collectif du droit à compensation).
- d'autre part, en accordant une prestation de compensation (aspect individuel du droit à compensation).

Ces deux types de compensation se traduisent concrètement par des nouvelles normes en matière de construction de bâtiments publics (nouveau cahier des charges) mais aussi par l'attribution d'une prestation financière dont le montant varie en fonction des besoins de la personne. Cette prestation étant destinée à lui permettre d'acheter des aides (techniques, humaines ou animales) sur le marché.

La nouvelle loi se traduit également par des changements institutionnels conséquents. En effet, il y a d'abord la définition du statut définitif de Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) instituée par la loi du 30 juin 2004. La loi du 11 février 2005 a précisé ses ressources, ses missions ainsi sa place dans le paysage institutionnel.

Ensuite, la loi crée des Maisons départementales des personnes handicapées sorte de guichet unique permettant de regrouper en un seul lieu les administrations compétentes dans le champ du handicap afin de mettre un terme « au parcours du combattant » auquel ces personnes se trouvaient confrontées. Au sein de chaque maison départementale siègera la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui remplacera les actuels CDES et COTOREP.

Cette formation a pour but de permettre à l'ensemble des professionnels du secteur de prendre connaissance de la philosophie de ce nouveau texte et des implications qu'il y aura nécessairement dans la pratique.

## ■ Objectifs

- Comprendre l'évolution des politiques publiques en matière de handicap (de 1957 à nos jours).
- Étudier le concept de handicap défini par l'OMS : de la CIH 1 et CIH 2.
- Analyser les apports de la loi du 11 février 2005 et le « tournant philosophique » qu'elle institue (changement de paradigme).
- Acquérir des connaissances pratiques sur le droit à compensation tant du point de vue individuel que collectif (sa traduction sur le terrain) et les acteurs institutionnels (CNSA, Maisons départementales du handicap, CDAPH...).

## ■ Contenus

- **Les politiques publiques en matière de handicap** (jour 1)
  - L'évolution des politiques publiques depuis 1957.
  - Autour du concept de handicap.
- **La loi du 11/02/2005 : philosophie et pratique.** (jours 2 et 3)
  - Origine du droit à compensation
  - La prestation de compensation et les revenus des PH.
  - L'emploi des PH (ESAT...)
  - La scolarisation des PH ;
  - Les dispositions législatives relatives au cadre bâti et au transport ;
  - La nouvelle architecture institutionnelle (CNSA, CDAPH...).

## ■ Intervenant(s)

Juriste.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Ensemble des professionnels du champ social et médico-social intervenant dans le secteur du handicap.

## ■ Durée

3 jours.

## ■ Coût

Selon projet.

## ■ Responsable de formation

Michel BOUDJEMAI.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# La place du signalement dans la prévention des phénomènes de maltraitance chez l'enfant

## ■ Problématique

Notre dispositif de protection de l'enfance est marqué par trois caractéristiques :

- la multiplicité des acteurs ;
- la coordination nécessaire de leurs interventions ;
- des objectifs définis par la loi relative à la prévention des mauvais traitements à l'égard des mineurs et à la protection de l'enfance.

Les différents rapports produits ces dernières années mettent en avant cette pluralité des acteurs et la difficulté à organiser la coordination entre eux.

La spécificité du système français de protection de l'enfance réside essentiellement dans la distinction entre protection administrative, avec au centre l'aide sociale à l'enfance, et protection judiciaire, avec au centre le juge des enfants.

Il faut noter que des principes communs traversent les deux types de protection.

Les orientations récentes de la protection de l'enfance engagent les professionnels à

travailler dans une plus étroite collaboration et une plus grande transparence avec les familles.

Ces nouvelles orientations reposent notamment sur la question du signalement et des écrits dans le cadre des procédures d'assistance éducative.

Comme pour la plupart des notions dans le cadre des pratiques sociales, c'est au pluriel qu'il faut parler de maltraitements.

Elles concernent aussi bien les coups et blessures (violences qui se voient, se soignent médicalement) que les blessures invisibles qui ne laissent pas de traces apparentes.

Ces violences relèvent de comportements inadéquats ou défaillants.

Il peut s'agir de paroles qui blessent voire qui mutilent ou d'un défaut de parole.

Ces négligences de tous ordres conduisent à penser que l'enfant est en danger.

La notion de maltraitance recouvre à la fois les registres du physique et du psychique, comme la notion de handicap.

Par delà les symptômes, la dynamique

familiale est à prendre en compte pour comprendre ce qui se joue entre enfants et parents dans la relation pour que surgissent passages à l'acte, corps à corps hors-la-loi violent ou séducteur.

Du signalement dans le cadre de la protection de l'enfance à l'accompagnement d'un mineur victime ou auteur dans le cadre d'une affaire pénale, chacune de ces interventions nécessite une connaissance des droits et des obligations de chacun (parents, professionnels, mineur)

Les professionnels doivent savoir se positionner de manière à accompagner au mieux les enfants et leur famille dans le contexte particulier du système de protection de l'enfance.

## Objectifs

- Se repérer dans les différentes phases d'intervention en protection de l'enfance dans ses deux versants administratif et judiciaire.
- Se familiariser avec le vocabulaire spécifique du champ judiciaire.
- Comprendre les circuits de signalement.
- Savoir évaluer une situation de danger et faire des propositions de travail adaptées à cette situation.
- Se repérer dans les différentes phases de ces situations spécifiques.
- Se familiariser avec les nouvelles formes de prise en charge en matière de protection de l'enfance.

## Contenus

- Cadre général de la protection de l'enfance : repères historiques et évolution de la notion de protection de l'enfance.
- Repères sur : l'autorité parentale, droit et devoirs des parents en relation avec les institutions de protection de l'enfance.
- Définition de la responsabilité juridique : analyse des notions de responsabilité civile, pénale et administrative.
- Etude des grands principes de la procédure en matière pénale et civile.
- Le droit des victimes, en particulier des mineurs victimes d'abus sexuels.
- Rappel sur les signes cliniques de la maltraitance ; les différents types de maltraitements : les jalons d'évaluation de l'hôpital Bellevue.
- L'entretien avec l'enfant.
- La résilience.

## Intervenant(s)

- Marguerite PHILIPPE, Formatrice IRTS Champagne-Ardenne
- Michel BOUDJEMAI, Juriste, Formateur, Consultant en Droit.

## Public concerné et conditions d'accès

Les professionnels du champ social et médico-social dans le champ de la protection de l'enfance.

## Durée

8 journées.

## Coût

Selon projet.

## Responsable de formation

Marguerite PHILIPPE.

## Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# La compétence : une dimension stratégique pour les organisations du secteur social et médico-social

## ■ Problématique

La notion de compétence tend à se substituer à celle de qualification. Ce glissement sémantique a ses fondements. On peut en trouver les prémices dans l'exigence accrue de professionnalisation des acteurs de l'intervention sociale traduite dans la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Mais cette exigence ne saurait se limiter au seul indicateur des titres ou diplômes des salariés d'un établissement. La complexification des situations de travail rend le lien formation-emploi de plus en plus problématique, a fortiori dans une société en pleine évolution.

D'un côté, de nouveaux métiers apparaissent qui attestent la nécessité de réponses inédites face à des situations, des problèmes ou des fonctionnements organisationnels nouveaux. De l'autre, les cursus de formation sont revisités qui, loin de renier le principe de l'alternance, en affirment au contraire les vertus : la formation pratique est renforcée dans son volume ou sa reconnaissance.

Dans ce même registre, la validation des

acquis de l'expérience reconnaît cette expérience comme un terrain d'acquisition de compétences : ce qui ne veut pas dire que la « formation théorique » soit absente, mais elle y perd son hégémonie. Ou plutôt, l'opérateur de formation n'est plus unique et concentré sur un espace identifié : la formation peut être « à distance » et les technologies de l'information et de la communication multiplient les modes d'accès au savoir et à la connaissance.

Mais aussi, le développement des compétences n'est plus l'unique affaire des individus : on parle de compétences collectives : l'organisation peut être « apprenante » et les sites deviennent « qualifiants ». Du coup, cette dimension collective doit être prise en compte avec minutie : l'organisation doit s'adapter aux évolutions de la commande sociale, aux besoins des usagers. Les managers doivent inscrire dans leur stratégie de développement celui de la compétence des équipes avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

On voit donc de nombreuses transformations qui se mettent en place successivement sans que, pour autant, leur rationalité et finalité soit explicites.

Au total, dans le secteur social et médico-social, le lien formation pratique/formation théorique est remis en cause autour d'un nouveau mode d'entrée : la compétence individuelle ou collective.

Mais qu'est-ce qu'une compétence ? Comment la mesurer ? Comment la développer ? Avec quels leviers ? Il est nécessaire, pour éclaircir ces enjeux et mieux se positionner (V.A.E., sites qualifiants, G.P.E.C.) de revenir sur ce passage de la qualification à la compétence.

## ■ Objectifs

- Comprendre les évolutions autour des dispositifs de formation et de qualification.
- Savoir utiliser les outils au cœur de la stratégie des établissements : la formation, la mobilité professionnelle, le recrutement, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

## ■ Contenus

- Apports théoriques sur les notions clés du management par compétence.
- Appui sur les expériences ou situations amenées par les stagiaires.

*Cette formation est proposée par l'I.R.T.S. avec le concours du laboratoire Analyse et Evaluation des Professionnalisations (A.E.P. - EA 3313 Directrice : Danielle Potocki Malicet) de l'Université de Reims Champagne-Ardenne.*

*Intervenants : formateurs I.R.T.S. Champagne-Ardenne, directeurs, consultants, enseignants chercheurs de l'université de Reims.*

## ■ Intervenant(s)

Sociologue.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Personnel d'encadrement ou toute personne intéressée par les enjeux autour de la qualification, de la formation, du recrutement.

## ■ Durée

5 jours consécutifs.

## ■ Coût

740,00 €. Minimum 12 personnes.

## ■ Responsable de formation

Didier LAHAYE.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# Méthodologie de l'apprentissage

---

## ■ Problématique

Le métier de moniteur d'atelier recouvre trois domaines de compétences :

- la gestion et l'encadrement de la production,
- l'apprentissage et la formation professionnelle,
- l'accompagnement social et éducatif.

Dans le cadre des activités de production, les moniteurs d'atelier sont amenés à aménager, de manière ergonomique, des plans et des postes de travail, à transmettre des savoirs et des savoir-faire techniques, à dispenser une éducation aux gestes techniques, à expliquer des procédures de fabrication ou encore à faire respecter des règles d'hygiène et de sécurité. Ces actions engagent un ensemble de connaissances et la mise en œuvre d'une pédagogie adaptée à la nature du handicap ou au type d'inadaptation sociale du public pris en charge. En effet, l'expérience

professionnelle ne peut, à elle seule, répondre, à l'exigence de professionnalité attendue de la part des moniteurs d'atelier. C'est pourquoi, cette action de formation vise à leur apporter les compétences requises à l'exercice - plein et entier - de leurs fonctions éducatives et pédagogiques.

## ■ Objectifs

Ce module a pour objectif de faire acquérir aux moniteurs d'atelier la méthodologie d'une séquence d'apprentissage. Il s'agit donc de concevoir, formaliser et réaliser - en situation - c'est-à-dire sur le lieu d'exercice professionnel - une séquence d'apprentissage adaptée aux difficultés et aux besoins du public pris en charge dans l'atelier.

## ■ Contenus

- Approche ergonomique d'un poste de travail.
- Les principales lois de l'apprentissage.
- Les caractéristiques d'une séquence d'apprentissage et les différents types de séquence.
- Le canevas méthodologique d'une séquence d'apprentissage :
  - la composition du groupe et le choix d'une séquence,
  - la décomposition de la séquence en objectifs opératoires techniques,
  - la création de supports pédagogiques,
  - le déroulement de la séquence : le scénario et la méthode interrogative,
  - l'évaluation collective et individuelle de la séquence.

## ■ Intervenant(s)

Formateur IRTS.  
Educateur Technique Spécialisé.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Toute personne exerçant les fonctions de moniteur d'atelier ou d'éducateur technique.

## ■ Durée

33 heures.

## ■ Coût

Selon projet.

## ■ Responsable de formation

Thierry BRAGANTI.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# La médiation sociale : ses fonctions et ses pratiques

## ■ Problématique

Depuis les années 1980, la médiation a émergé dans la société française sur fond de conflits, de ruptures de liens sociaux et d'insécurité, notamment dans les quartiers en difficulté. Selon Bonafé-Schmitt, la médiation serait une nouvelle forme de régulation sociale dans un système social où les lieux de régulations traditionnels à travers les institutions sont « en crise ». « Entremise destinée à mettre d'accord, à concilier ou à réconcilier des personnes, des parties », la médiation se veut une forme de recours à un tiers neutre pour régler des conflits avec la libre adhésion des deux parties en présence. Ce qui est recherché, c'est une solution au conflit accessible et accepté par les deux parties. Le médiateur est donc un intermédiaire, un facilitateur. La médiation peut être considérée comme un espace intermédiaire de co-construction d'une solution, se dégageant ainsi de la logique binaire du gagnant-perdant.

La médiation s'est glissée progressivement dans tous les domaines de la vie sociale. Elle est familiale, judiciaire, pénale, sociale,

scolaire, éducative, culturelle, sportive, interculturelle, ... La médiation devient progressivement un mode d'intervention sociale dans l'objectif de recréer du lien social dans les quartiers sensibles mais aussi comme un moyen de prévention des conflits et de sécurisation dans les transports, les logements collectifs, l'espace public, ...

Ces nouveaux métiers axés sur la compétence, situés dans les interstices du système social, se sont installés entre les institutions et les habitants-usagers dans la lutte contre l'exclusion. Nous nous posons la question de la nécessaire coopération du travail social et des autres intervenants sociaux et éducatifs avec ces nouveaux intermédiaires sociaux.

L'I.R.T.S. est responsable de l'Unité d'Enseignement « Médiation sociale » de la licence professionnelle « Médiation par le sport », dans le cadre d'un partenariat entre l'I.R.T.S. Champagne-Ardenne et l'U.F.R. Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives de l'Université de Reims Champagne-Ardenne depuis 2001.

Ce partenariat a abouti à une co-habilitation pour 2004-2007.

Des transversalités avec les étudiants de l'Institut Régional du Travail Social sont recherchées, notamment dans le cadre de journées d'étude.

## ■ Objectifs

- Comprendre l'émergence de la médiation comme nouvelle régulation sociale, ses fonctions et ses pratiques plurielles ainsi que la dynamique socio-culturelle qu'elle peut apporter.
- S'appropriier les moyens à mettre en œuvre (projets, réseaux de sociabilités, pratiques sociales, culturelles, de formation...) pour éviter les ruptures sociales et les incompréhensions culturelles, prévenir les conflits, lutter contre la désaffiliation, le repli sur soi et l'isolement de personnes en difficulté.
- Repérer les dispositifs et réseaux en place et les moyens d'accès aux droits.
- Mutualiser les expériences et les pratiques des participants dans une démarche réflexive. Comment travailler ensemble : travailleurs sociaux, intervenants sociaux, éducatifs, culturels appartenant à des systèmes d'action différents ?

## ■ Contenus

- Contextualisation: approche socio-historique de la médiation.
- La fonction de médiation et ses déclinaisons : rôle, place et enjeux.
- Les pratiques de médiation : sociale, culturelle, sportive, scolaire...
- La médiation interculturelle.
- Relations de ces nouvelles médiations avec le travail social.

## ■ Intervenant(s)

- Sociologue, formateur I.R.T.S.
- Médiateur.
- Professionnel.
- Psychologue.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Travailleurs sociaux, intervenants sociaux, éducatifs, sportifs, médiateurs sociaux et interculturels.

## ■ Durée

5 jours (adaptation du projet de formation en fonction de la demande et des besoins).

## ■ Coût

Selon projet.

## ■ Responsable de formation

Catherine TOURRILHES.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# Approche interculturelle dans le travail social

---

## ■ Problématique

Qui dit interculturel dit rencontre de cultures différentes dans ce qu'on peut appeler un espace transitoire dynamique ou espace intermédiaire qui se remplit de relations et d'échanges réciproques. On est dans l'inter, dans l'entre deux et non pas dans l'entre-soi, dans un espace où il y a interaction qui est pour Simmel une inter-relation dynamique entre polarités opposées, source de tension mais créatrice de vie, de socialisation et de culture. Dans l'interculturel, il faut décidément accepter de ne plus être dans une logique binaire identique/différent mais dans une troisième voie qui est la construction dynamique d'un monde unifié dans la diversité. La prise en compte de la relation interculturelle et de ses situations a conduit à une définition dynamique de la culture qui est un processus permanent de construction, déconstruction et reconstruction. Cela ne se

pas sans confrontation (structurante), incertitude et risque dans la relation.

Méthodologiquement, l'apprentissage interculturel demande des mises en situation, des expériences, parfois des chocs culturels qui amènent à une attitude interrogative où nos représentations, nos façons d'agir, de penser, de percevoir, de sentir, de juger ne vont plus de soi et où l'on s'aperçoit qu'il y a d'autres manières de percevoir la réalité ce qui nous amène à ré-interroger notre propre socialisation et notre propre culture et à s'enrichir au contact d'autres cultures.

Ce qui va nous intéresser ici c'est de mettre en débat nos différents points de vue pour construire ensemble, à partir de nos propres expériences et représentations, une réflexion sur ce qu'on appelle l'approche interculturelle.

## ■ Objectifs

- Situer les problématiques interculturelles, interpréter les communications interculturelles et intervenir dans le cadre des dispositifs existants en relation avec les médiateurs interculturels.
- Travail sur les représentations et l'expérience des participants, les processus de stigmatisation et de discrimination.
- Eclairage théorique en binôme interculturel.
- Déplacement et mise en situation interculturelle.
- Construction d'une grille d'analyse commune.
- Comment travailler ensemble : travailleurs sociaux et médiateurs interculturels ?

## ■ Contenus

- Histoire des migrations et approche des cultures.
- Stéréotypes et discrimination.
- Les politiques de l'immigration et de l'intégration .
- L'approche interculturelle dans la relation d'aide.
- La médiation interculturelle.

## ■ Intervenant(s)

- Sociologue, formateur I.R.T.S.
- Médiateur interculturel.
- Psychologue.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Travailleurs sociaux, intervenants sociaux, éducatifs, sportifs, médiateurs sociaux et interculturels.

## ■ Durée

5 jours (adaptation du projet de formation en fonction de la demande et des besoins).

## ■ Coût

Selon projet.

## ■ Responsable de formation

Catherine TOURRILHES.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# Jeunesse en difficulté : pratiques et expériences socio-éducatives

## ■ Problématique

Est-il plus difficile aujourd'hui d'être jeune ? Si la jeunesse est un nouvel âge de la vie qui est porteur de toutes les vertus symboliques, sa socialisation semble par ailleurs poser problème dans une société française qui s'est fragmentée et désinstitutionnalisée. Il s'agit de comprendre le processus de construction sociale d'une jeunesse en difficulté qui habite les quartiers sensibles, en étudiant l'évolution des politiques publiques la concernant, en observant ses relations avec les institutions de travail social et en analysant des expériences réalisées par d'autres intervenants sociaux, éducatifs, culturels, sportifs. La question se pose, en particulier, pour les jeunes qui sont considérés comme déviants car en difficulté d'intégration, aux prises avec l'incertitude dans des trajectoires chaotiques, confrontés à des difficultés d'insertion sociale et professionnelle qui les amènent à se sentir exclus de la société, étrangers dans un environnement social qui leur semble éloigné de leurs idées ou de leurs idéaux, rendant visibles les déficits des institutions de socialisation.

Ces jeunes en état de fragilité ou de précarité connaissent un processus qui est susceptible de les exclure de la vie collective, professionnelle et relationnelle et de les marginaliser. C'est le cumul des handicaps sociaux (échec scolaire, familles désunies, absence de qualification, chômage, problèmes de santé, de logement,...) qui peut amener à une rupture avec les institutions, à la galère ou à des carrières déviantes.

Or il y a aujourd'hui précarisation dans l'emploi, affaiblissements des solidarités dans la famille ce qui entraîne des processus de désaffiliation. Dans ces situations, l'exclusion se manifeste par des attitudes et des comportements d'évitement, de méfiance, de rejet ou de haine qui entraînent une rupture du lien symbolique et une rupture de sens.

La problématique se situe autour :

- des ruptures ou de la distance de certains jeunes avec les institutions sociales et éducatives,
- des pratiques d'accompagnement social

de ces jeunes en difficulté et des conditions leur permettant d'accéder à une insertion sociale et professionnelle,

- des situations et projets qui leur permettent de s'identifier et de refaire sens, favorisant ainsi une représentation positive d'eux-mêmes et la valorisation de leurs capacités d'initiative et de leurs compétences.

## ■ Objectifs

- Prise de distance avec sa pratique professionnelle : acquérir une meilleure connaissance des jeunes et de leur environnement, de leurs difficultés et de leurs ressources.
- Travailler sur les représentations de leur situation et les processus de stigmatisation.
- Aborder le travail d'écoute et de relation dans l'accompagnement des jeunes les plus fragilisés ainsi que la prise en compte de leur entourage.
- S'appropriier les moyens à mettre en œuvre pour éviter les ruptures sociales et les incompréhensions culturelles, lutter contre le repli sur soi et les phénomènes d'exclusion.
- Repérer les dispositifs et réseaux en place et les moyens d'accès aux droits.
- Mutualiser les expériences et les pratiques des participants dans une démarche réflexive. Comment travailler ensemble : travailleurs sociaux, intervenants sociaux, éducatifs appartenant à des systèmes d'action différents ?

## ■ Contenus

- Socialisation des jeunes dans les quartiers en difficulté.
- Leurs relations avec les institutions.
- Carrières de jeunes en situations précaires.
- Les jeunes issus de l'immigration.
- Prévention, insertion, médiations socio-éducatives.
- Accompagnement de jeunes dans des espaces intermédiaires.
- Nouvelles sociabilités.

## ■ Intervenant(s)

- Sociologue, formateur I.R.T.S.
- Juriste.
- Psychologue.
- Professionnel.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Travailleurs sociaux, intervenants sociaux, éducatifs, sportifs, médiateurs sociaux et interculturels.

## ■ Durée

5 jours (adaptation du projet de formation en fonction de la demande et des besoins).

## ■ Coût

Selon projet.

## ■ Responsable de formation

Catherine TOURRILHES.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# Travail avec les publics fragilisés

## ■ Problématique

Des populations en état de fragilité ou de précarité connaissent un processus qui est susceptible de les exclure de la vie collective, professionnelle et relationnelle et de les marginaliser. C'est le cumul des handicaps sociaux (échec scolaire, familles désunies, absence de qualification, chômage, problèmes de santé, de logement,...) qui peut amener à la rupture de tous les liens sociaux et à l'isolement. Ce qui entretient les liens entre les hommes, ce sont les échanges que ce soit dans le travail, dans la famille ou à l'occasion de relations plus larges.

Or il y a aujourd'hui précarisation dans l'emploi, affaiblissements des solidarités dans la famille ce qui entraîne ce que Castel appelle des processus de désaffiliation. Le chômage remet en question le statut de l'individu dans la société mais aussi dans la famille et entraîne un affaiblissement, voire une rupture des liens conjugaux, familiaux et amicaux. Dans ces situations, l'exclusion se manifeste par des attitudes et des comportements d'évitement, de méfiance, de rejet ou de haine qui

entraînent une rupture du lien symbolique et une rupture de sens.

La problématique se situe autour :

- des ruptures de l'individu avec ses différents types d'appartenances et de son incapacité totale ou partielle à exercer ses droits et à exister dans un système d'échange (salarial, social, communicationnel)
- des pratiques d'accompagnement social de ces personnes en difficulté et des conditions leur permettant d'accéder et d'exercer leurs droits
- des situations et projets qui leur permettent de s'identifier et de refaire sens, favorisant ainsi la construction ou la re-constitution d'identités sociales abîmées et la valorisation de leurs capacités d'initiative et de leurs compétences.

## Objectifs

- A partir de l'expérience des stagiaires, prendre de la distance pour comprendre les phénomènes de précarisation et d'exclusion et les épreuves que traversent les individus fragilisés par le cumul d'expériences sociales négatives.
- Travailler sur les représentations de leur situation et les processus de stigmatisation.
- Aborder le travail d'écoute et de relation dans l'accompagnement de ces personnes les plus fragilisées ainsi que la prise en compte de leur entourage.
- S'appropriier les moyens à mettre en œuvre pour éviter ou atténuer la désaffiliation, le repli sur soi et l'isolement.
- Repérer les dispositifs et réseaux en place et les moyens d'accès aux droits.
- Mutualiser les expériences et les pratiques des participants dans une démarche réflexive.

## Contenus

- Analyse de l'évolution du contexte social, économique, culturel des personnes les plus en difficulté, devenues souvent inemployables.
- Compréhension, à travers des trajectoires biographiques, des processus d'exclusion, de désaffiliation et de pauvreté qui engendrent des problèmes identitaires.
- Prise en compte des dispositifs existant en matière de logement, de santé, d'insertion sociale et professionnelle, d'alphabétisation,...
- Valorisation des pratiques sociales existantes et des réseaux constitués soit, professionnels ou de sociabilité, afin de pouvoir construire une approche plurielle pouvant éclairer la pratique des participants.

## Intervenant(s)

- Sociologue, formateur I.R.T.S.
- Juriste.
- Psychologue.
- Professionnel.

## Public concerné et conditions d'accès

Travailleurs sociaux, intervenants sociaux, éducatifs, sportifs, médiateurs sociaux et interculturels.

## Durée

5 jours (adaptation du projet de formation en fonction de la demande et des besoins).

## Coût

Selon projet.

## Responsable de formation

Catherine TOURRILHES.

## Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# Violences et incivilités chez les jeunes : pratiques de médiation

## ■ Problématique

La violence et les incivilités font l'objet, depuis plus d'une décennie, d'une sur-médiatisation sur fond de sentiment d'insécurité et de manifestations urbaines de jeunes de banlieues, qui font le lit des experts et des marchands de sécurité, et qui ont plus favorisé des pratiques de médiation pour sécuriser les espaces publics et rassurer dans l'urgence, que des projets de prévention et d'éducation de ces jeunes déviants considérés plus comme un risque ou un problème, alors qu'ils ont des difficultés de socialisation, d'insertion et d'intégration. Il y a tendance à une judiciarisation des désordres juvéniles et à une forte pénalisation des petits faits.

La violence de cette jeunesse rend visible non seulement les inégalités sociales d'une société démocratique mais surtout un vide social dans les banlieues, un abandon des adultes et un évitement de la relation. Elle signe ainsi la rupture définitive avec les modes de socialisation classiques et montre de manière explosive l'éclatement du social et les ruptures

de l'individu. Pour reprendre le point de vue de H. Becker sur la déviance, ces jeunes qui semblent étranges aux habitants des quartiers en difficulté et aujourd'hui aux travailleurs sociaux, considèrent le monde social qui les environne comme étranger à leur monde, n'y ayant ni place, ni reconnaissance et subissant les normes d'une classe dominante.

Dans les quartiers sensibles, à côté des pratiques de prévention et d'insertion, la médiation devient progressivement un mode de régulation sociale et d'intervention, comme moyen de prévention des conflits et de sécurisation dans les transports, les logements collectifs, l'école, l'espace public, de ré-assurance dans une société qui a peur et où les jeunes en situation précaire sont devenus un risque mais aussi une ressource, développant des compétences individuelles et collectives, servant souvent d'intermédiaires dans les régulations sociales avec d'autres jeunes.

## ■ Objectifs

- Approches sociologique et juridique de la violence et des incivilités.
- Représentation de la violence et sentiment d'insécurité.
- Connaissance des jeunes et de leur environnement, de leurs difficultés et de leurs ressources.
- Connaissance des dispositifs existant et des différentes interventions en direction des jeunes.
- Mutualiser les expériences et les pratiques des participants dans une démarche réflexive.
- Améliorer ses relations avec le public : gestion des conflits et du stress.
- Pratiques de médiation culturelle, sportive,...

## ■ Contenus

- Violence, déviance et incivilités : approche socio-historique et juridique.
- Evolution dans la socialisation des jeunes habitant les quartiers sensibles.
- Intervenir en situation de conflit et d'agressivité.
- Réponses en terme de prévention, d'éducation et de médiation.
- Coopération des intervenants éducatifs, sociaux, culturels, sportifs,...

## ■ Intervenant(s)

- Sociologue, formateur I.R.T.S.
- Psychologue.
- Juriste.
- Médiateur.
- Professionnel.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Travailleurs sociaux, intervenants sociaux, éducatifs, sportifs, médiateurs sociaux et interculturels.

## ■ Durée

5 jours (adaptation du projet de formation en fonction de la demande et des besoins).

## ■ Coût

Selon projet.

## ■ Responsable de formation

Catherine TOURRILHES.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# Co-formation par le croisement des savoirs et des pratiques

## ■ Problématique

Un certain nombre de malentendus et d'incompréhensions réciproques rendent difficiles les relations entre les populations en grandes difficultés sociales, économiques, culturelles et les institutions et professionnels chargés de leur venir en aide ou de répondre à leurs demandes. Ces difficultés ont notamment pour conséquences d'enfermer davantage les personnes dans un sentiment d'exclusion et de les priver parfois d'aides auxquelles elles ont droit ou de la qualité des services auxquels elles peuvent prétendre pour elles et leurs enfants.

Ceci est vrai pour la santé publique comme pour les autres droits fondamentaux.

Les populations en situation de pauvreté et d'exclusion sociale ne sont bien souvent pas sollicitées pour contribuer à la connaissance qui induit les réponses et mesures prises pour elles par les institutions et professionnels. Ainsi, la recherche et l'action se privent d'une connaissance vécue de l'intérieur.

La démarche de croisement des savoirs

(scientifiques, de l'action, de la vie) et des pratiques repose sur un a priori à la fois éthique et épistémologique : toute personne, même la plus démunie, détient potentiellement les moyens de comprendre et d'interpréter sa propre situation et possède une pensée propre.

Il s'agit en fait d'une fécondation réciproque, chacun des partenaires de l'échange apporte à l'autre les éléments d'une production et d'une transformation de son propre savoir. Il ne s'agit pas de plaider pour un savoir unique et uniforme, sorte de synthèse des différents types de savoirs. Chacun existe comme acteur et auteur à part entière de sa propre pensée et de son action, comme détenteur d'un savoir reconnu par les autres acteurs.

C'est une démarche de co-formation réciproque où chacun est co-chercheur, co-acteur et co-formateur.

## Références bibliographiques :

- *Le croisement des pratiques. Quand le Quart-Monde et les professionnels se forment ensemble*, 2002, Editions Quart-Monde
- *Le croisement des savoirs. Quand le Quart-Monde et l'Université pensent ensemble*, 1999, Editions de l'Atelier et Quart-Monde

## ■ Objectifs

- Expérimenter les conditions d'un croisement des savoirs et des pratiques entre des intervenants sociaux dans le champ de la santé et du travail social et des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale.
- Travailler sur les représentations et les expériences de chacun.
- Acquérir des outils méthodologiques pour identifier les tensions et dégager des pistes de changement.
- Apprendre à identifier les savoirs, les compétences réciproques et à les mettre en dialogue.

## ■ Contenus

- Expression et confrontation des représentations réciproques sur la pauvreté et l'action sociale.
- Écriture personnelle d'un récit de pratique.
- Analyse croisée des récits pour comprendre les logiques en présence, la nature des relations, les prises de risque.
- Identifier les conditions pour élaborer un projet ensemble.

## ■ Intervenant(s)

- Educatrice spécialisée.
- Psychologue.
- Volontaire permanent ATD Quart Monde.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Travailleurs médico-sociaux et assistants sociaux scolaires (15 participants) ; personnes ayant vécu la pauvreté et l'exclusion sociale participants à l'Université Populaire d'ATD Quart Monde.

## ■ Durée

4 jours : 5 février 2007, 19 et 20 février 2007, 12 mars 2007.

## ■ Coût

Selon projet.

## ■ Responsable de formation

Catherine Tourrilhes (IRTS Champagne-Ardenne), Claude Ferrand (ATD Quart-Monde), Isabelle Bouyer (UDAF), Carine Léon.

## ■ Contact(s)

**Inscription** : veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

**Contenu de la formation** : catherine.tourrilhes@irts-ca.fr

# Développer l'imaginaire et la créativité par le conte - conter aux moins de 6 ans

## ■ Problématique

Les contes, berceuses, comptines, jeux de doigts font partie du patrimoine culturelle depuis des siècles. Chez tous les peuples, les mères, grands mères ont toujours raconté, bercé, joué avec les rythmes, les sons, les mots, la voix, transmises oralement de génération en génération, elles parlent d'amour, de joies, de peines, des peurs et des craintes que les mères ressentent lorsqu'elles mettent au monde un enfant, quand celui-ci grandit, quand la séparation approche, elles apportent réconfort, calme, affection et sérénité à l'enfant, à la mère, au père.

Le répertoire des histoires, chansons, jeux de nourrices pour tous petits... Est riche et varié. Pour le professionnel de la petite enfance, il est au cœur de son action éducative et demande une appropriation mais aussi une adaptation aux situations rencontrées. C'est une médiation qui s'appuie sur des structures et des rythmes simples, un vocabulaire répétitif. Le travail de construction, d'adaptation, de transformation de ce répertoire à l'âge des enfants, aux compétences des professionnels,

aux contextes d'intervention appellent des capacités techniques, nécessitent la connaissance d'un répertoire mais aussi de la confiance en soi, de l'écoute, repose sur de la créativité et de l'imaginaire. Plus le professionnel sera à l'aise dans l'utilisation de ce répertoire, plus il saura transmettre plaisir aux enfants et à leurs parents et impulser de nouvelles rencontres et relations.

Les médiations par l'oralité sont également fécondes lorsque les relations entre parents et enfants sont difficiles. Elles aident à modifier les représentations des uns et des autres, permettent de vivre des expériences où le sensible, l'émotion sont mis en avant. Elles donnent, à d'autres gestes, d'autres regards, d'autres mots, la possibilité d'exister et sont un moyen privilégié de développement tant pour les individus eux-même (les enfants comme les adultes) que pour les liens qui lient un enfant à ses père et mère.

## Objectifs

- Découvrir les techniques du conteur.
- Découvrir les différents genres de l'oralité.
- Découvrir l'intérêt et l'importance du conte dans la structuration de la personnalité de l'enfant, dans la relations à ses parents et aux autres.
- Entrer avec les enfants dans le monde de l'imaginaire, les aider à développer leur créativité.
- Engager une relation avec l'enfant, ses parents par l'intermédiaire du livre, des histoires racontées.
- Choisir un conte en fonction de l'âge et des centres d'intérêts de l'enfant
- Raconter des histoires avec ou sans support et comprendre les spécificités des histoires en fonctions des âges.
- Créer et mettre en scène des contes, comptines, berceuses, jeux de mains, chansons à gestes en faisant participer les enfants.
- Apprendre l'écoute de soi et des autres, découvrir ses potentialités.

## Contenus

- Travail sur la structure des contes et la symbolique. Création d'images par les mots.
- Travail de la respiration, prise de conscience de ses possibilités vocales et gestuelles. Travail de l'articulation, de l'intonation. Travail du regard et de la présence.
- Acquisition d'un répertoire adaptées aux enfants de moins de 6 ans.
- Prise en compte des dimensions éducatives et socialisantes de l'oralité, du conte, des berceuses, des comptines, jeux de doigts.....
- Apports théoriques, réflexions, échanges sur les liens parents enfants.
- Apprentissage de l'écoute de soi et des autres, découverte de ses potentialités dans ce domaine.
- Découverte de la littérature jeunesse, du répertoire d'oralité.
- Construction de séquences pour tous petits.

## Intervenant(s)

Catherine Fourdrignier, formatrice à l'IRTS Champagne Ardenne et conteuse.

## Public concerné et conditions d'accès

Professionnels du social, de l'éducatif, du thérapeutique et du culturel ayant une expérience du conte ou non. Professionnels intervenant auprès des enfants de moins de 6 ans, auprès des familles, dans les lieux d'accueil petite enfance,....

## Durée

5 jours en deux temps pour laisser aux stagiaires la possibilités d'expérimenter avec un public. Une soirée spectacle - conte est proposée.

## Coût

Selon projet.

## Responsable de formation

Catherine Fourdrignier.

## Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# Le conte : une médiation au service de la relation

---

## ■ Problématique

La médiation par le conte et plus largement l'oralité sont des leviers de développement tant individuels que collectifs. Par sa visée socialisante, le conte qui s'appuie sur la structure du récit, contribue à la construction du sujet parlant.

L'oralité est un instrument d'éveil à la culture et peut permettre d'intégrer valeurs, normes, de trouver une place dans la société, de se sentir appartenir à la communauté des hommes. L'oralité et plus particulièrement le conte peut également être un outil au service de l'expression orale, de la construction langagière, de la relation à soi et aux autres. Il initie à la vie dans les limites de notre structure et invite à chercher une vérité de nous même et à la vivre.

Pour l'intervenant social, le conte peut être une médiation riche en expériences partagées. Si les relations de proximité sont de plus en plus difficiles de par les problématiques lourdes rencontrées, ces situations demandent des compétences professionnelles qu'il faut

savoir faire évoluer. Elles demandent surtout une confiance et une connaissance de soi, une prise en compte plus globale de la personne, un changement de regard pour considérer les populations rencontrant des difficultés comme un potentiel de créativité et non comme un problème social. Or, la stigmatisation des populations, les notions de rentabilité et d'efficacité, l'individualisation des interventions voire la psychologisation à outrance nous en éloignent plus souvent.

Les médiations culturelles, éducatives, artistiques favorisent le pas de côté et permettent cette prise en compte plus globale de la personne et du groupe. Elles ont un rôle de fédérateur, de lien, d'adhésion et offrent aux populations des espaces de rencontre, un temps symbolique où elles peuvent essayer d'autres relations, un lieu où les pulsions, les interdits peuvent enfin se confronter, se mettre en parole, s'exprimer.

## ■ Objectifs

- Découvrir les techniques du conteur :  
Apprendre à maîtriser sa respiration , prendre conscience de ses possibilités vocales et gestuelles, créer du rythme dans le récit, travailler l'articulation, l'intonation, porter le regard, travailler la présence, faire émerger la structure des contes et légendes en créant des images, en intégrant des dialogues, en donnant à voir les personnages, en éveillant les différents sens chez les auditeurs....
- Acquérir des connaissances sur l'origine des contes, ses fonctions dans la société, la place de l'imaginaire dans le développement de l'individu.
- Découvrir les dimensions symboliques des contes et plus particulièrement les contes de fées.
- Acquérir un répertoire de contes, légendes, histoires adapté aux différents publics et faire.
- Apprendre l'écoute de soi et des autres, découvrir ses potentialités.

## ■ Contenus

- A partir des contes, légendes, berceuses, comptines choisis, travail sur les différentes techniques du conteur ( jeu de rôle, improvisation, relaxation, jeux de communication, exercices vocaux, exercices de langage, exercices corporels, mise en situation,...).
- Construction de savoirs sur la structuration des contes, leurs origines, leurs fonctions dans la société, les différents types de contes, la place des contes dans la littérature jeunesse, les éditeurs et collections spécialisés, la place de l'imaginaire dans le développement de la personne, leur dimension symbolique.
- Élaboration d'une réflexion sur le conte comme outil de médiation, les liens entre pratiques culturelles et développement de territoire, le culturel et le social : quelles relations ?
- Travail sur la mise en place d'un atelier conte avec les publics.

## ■ Intervenant(s)

Catherine Fourdrignier, formatrice à l'IRTS Champagne Ardenne et conteuse.

## ■ Public concerné et conditions d'accès

Professionnels du social, de l'éducatif, du thérapeutique et du culturel ayant ou non une expérience du conte ou souhaitant mettre en place un atelier conte sur son lieu d'intervention.

## ■ Durée

5 jours en deux temps pour laisser aux stagiaires la possibilité d'expérimenter avec un public. Une soirée spectacle - conte est proposée .

## ■ Coût

Selon projet.

## ■ Responsable de formation

Catherine Fourdrignier.

## ■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47



**“ Conseil et accompagnement  
Une guidance pour vos orientations  
et vos pratiques professionnelles ”**

# Conseil et accompagnement

---

■ <b>Présentation de la VAE et des activités du pôle ressources.....</b>	<b>page 102</b>
■ <b>L'accompagnement à la VAE .....</b>	<b>page 104</b>
■ <b>Le parcours de formation post jury .....</b>	<b>page 108</b>
■ <b>L'analyse de la pratique.....</b>	<b>page 112</b>
■ <b>Accompagnement des cadres dans leur mission d'animation d'équipe .....</b>	<b>page 114</b>
■ <b>Cadre conseil .....</b>	<b>page 116</b>

# Présentation de la VAE et des activités du pôle ressource

## ■ Problématique

La Loi du 17 janvier 2002 (Chapitre II de la loi de Modernisation sociale) stipule que « toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification... » et succède à la Loi du 20 juillet 1992.

La Validation des Acquis de l'Expérience permet à toute personne de faire reconnaître les compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles et/ou bénévoles, en lien avec le diplôme visé, d'une durée minimum de 3 ans et de 3000 heures d'activité pour les bénévoles. Ces expériences peuvent être en continue ou non, à temps plein ou partiel et acquises à l'étranger. A terme, toutes les qualifications du secteur social seront accessibles par la VAE.

Fort de son expérience dans la formation initiale et continue tout autant que de sa connaissance des métiers du social, l'I.R.T.S

Champagne-Ardenne a voulu se positionner comme un lieu ressource pour aider toute personne intéressée par ce nouveau dispositif (employeurs, salariés, bénévoles...).

### **Informier, conseiller, orienter...**

Ce nouveau mode d'accès à la qualification bouscule les schémas traditionnels de la formation et la professionnalisation en faisant appel à de nouvelles logiques et des situations inédites, qu'il s'agisse de « l'examen » pour l'obtention du diplôme, des supports pour s'y présenter ou de la durée proposée aux candidats tout au long de ce parcours.

Car la VAE est avant tout une démarche qui permet au candidat de valoriser son expérience et, le cas échéant, d'acquérir des compléments sur un parcours de cinq ans pour répondre à la totalité des compétences attendues selon le diplôme visé.

Connaître cette démarche, en comprendre les phases, les supports, les conditions d'accès,

les modes de financement, le déroulement de la procédure de validation, les situations auxquelles elle s'adresse, identifier les interlocuteurs potentiels : telle est la première mission du pôle ressource VAE, quelle que soit la situation des personnes intéressées.

### **Accompagner les candidats de l'engagement à la fin du processus...**

L'expérience ne saurait se confondre avec l'ancienneté : elle recouvre l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis tout au long des situations de travail rencontrées au cours du parcours professionnel. Le plus souvent, elle se traduit par des routines ou des réflexes professionnels qu'il convient de débusquer. Par ailleurs, valoriser les acquis de son expérience ne se cantonne pas à en faire la déclaration. Lire son expérience, la décomposer en situation de travail, mettre celles-ci en équivalence avec le référentiel professionnel concerné, traduire ces situations en compétences répertoriées : ces différentes phases nécessitent un accompagnement méthodologique et la

mise en œuvre d'outils pédagogiques par des personnels qualifiés. À cette fin, le pôle ressource propose une pédagogie différenciée et adaptée à chacun des candidats en s'appuyant, notamment, sur l'ensemble des ressources spécialisées et outils disponibles à l'I.R.T.S. Champagne-Ardenne (informatique, Internet, centre de documentation avec bibliographies par qualification).

**En cas de validation partielle (post-jury) : l'accompagnement dans la démarche sous toutes ses formes...**

Si un candidat n'a pas validé la totalité des fonctions pour l'obtention de la qualification visée et qu'il choisit de préparer les épreuves du diplôme correspondantes, le pôle ressource construit, avec lui, un parcours de formation adapté en transversalité avec les autres étudiants ou stagiaires de l'IRTS. Que le stagiaire ait été accompagné par l'IRTS pour la présentation devant le jury ou non, le pôle ressource réalise un diagnostic partagé de ses compétences et besoins de formation pour l'établissement de ce parcours ; il reste, aussi, l'interlocuteur principal pour le suivi de ce parcours de formation,

jusqu'à la passation des épreuves.

Toutefois, si le candidat ne souhaite pas prolonger ce parcours sous la forme d'une formation et qu'il préfère poursuivre avec des compléments expérientiels, le pôle ressource peut accompagner le candidat et l'appuyer dans cette démarche.

Chaque configuration est considérée individuellement pour répondre au mieux à la situation du candidat.

Le pôle ressource de l'IRTS est labellisé par la branche professionnelle pour mettre en œuvre le Dispositif Spécifique de Branche (DSB) propre à la qualification d'Éducateur Spécialisé.

Le pôle ressource s'adresse à toute personne intéressée, à quelque titre que ce soit, au dispositif de VAE dans le secteur social et médico-social : employeurs, DRH, chef de service, salarié, bénévole, demandeur d'emploi...

**Responsable pédagogique.**

Didier LAHAYE

**Contact.**

Caroline SAINT-LAURENT.

Tél. : 03 26 06 82 38

Télécopie : 03 26 06 29 64

e-mail : vae@irts-ca.fr

# L'accompagnement à la V.A.E.

---

## ■ Problématique

Quel que soit le titre visé, la procédure de VAE se fait en trois temps.

1/ L'écriture du Livret 1 permettant de vérifier les pré-requis du candidat en termes de durée et de nature de l'activité. Outre une prestation de conseil éventuelle pour les candidats qui le souhaitent, l'IRTS n'intervient pas sur cette phase. Ce livret (qui correspond à un CV détaillé) est fourni et instruit par les services responsables de la certification. Si le candidat remplit les conditions requises, il se voit attribué une attestation de recevabilité.

2/ A l'issue de cette première phase : l'écriture du Livret 2 (remis par le service responsable de la certification ou par l'IRTS). Ce document doit présenter les acquis de l'expérience du candidat à partir de « situations de travail significatives » et d'une « analyse globale de l'expérience ». C'est ce Livret 2 qui sera soumis au jury.

3/ A cette phase d'écriture du dossier succède la soutenance du Livret 2 devant un jury qui statuera sur les blocs de compétences acquis.

Dès lors, la validation peut être totale ou partielle.

L'accompagnement consiste en un apport méthodologique associant séances individuelles et/ou collectives pour aider le candidat dans le travail d'écriture du Livret 2 et sa soutenance devant le jury.

En effet, l'exercice ne va pas de soi. Le dispositif V.A.E. ne saurait se limiter à l'exposé factuel des postes occupés ; il invite à considérer le parcours à partir d'une posture réflexive d'analyse de l'expérience acquise, rapportée ensuite au référentiel d'activités de la certification visée. La notion de compétence est le maître mot au centre du dispositif. Le candidat est d'abord invité à faire l'analyse de son expérience et des compétences qu'il a pu développer. Il doit ensuite comparer ses professionnalités avec celles requises pour l'exercice du métier envisagé. Il doit, enfin, les faire apparaître au travers de « situations de travail significatives ». Ces différentes étapes nécessitent une méthode d'analyse et une juste compréhension de la finalité de l'exercice.

Une aide méthodologique permet de valoriser au mieux les compétences acquises du candidat. Elle est nécessaire pour maximiser les chances d'être reconnu à la juste hauteur de ses professionnalités.

## Objectifs

Permettre aux candidats de structurer une démarche d'analyse de leur expérience, d'identification de leurs compétences et de traduction de celles-ci dans le livret 2.

## Contenus

Présentation de la V.A.E., appropriation des référentiels, proposition de méthodes pour l'analyse du parcours, identification de situations de travail significatives, aide à l'écriture du Livret 2, préparation à la soutenance devant le jury.

Inscrits de fait à l'IRTS, les candidats à la VAE qui suivent l'accompagnement ont un libre accès aux ressources pédagogiques de l'institut : centre de documentation (avec bibliographies), parc informatique, accès à Internet...

## Public concerné et conditions d'accès

Toute personne souhaitant s'engager dans la démarche de VAE, dès lors qu'elle a reçu son attestation de recevabilité.

Pour faciliter le séquençage de l'accompagnement et permettre au candidat de disposer de plus de temps, nous recommandons de ne pas attendre la date limite de dépôt pour acheminer le livret 1.

Diplômes accessibles dès aujourd'hui à la VAE : DEES, DEASS, DEEJE, DEETS, CAFERUIS, DEMF...

Diplômes en attente : CAFME, DEIS, CAFDES... (Se renseigner auprès des ministères concernés ou sur le site de l'IRTS)

## Procédures d'admission

Une préinscription est à réaliser auprès de l'I.R.T.S. dès réception de la recevabilité. L'accompagnement débute dès que le nombre de candidats permet l'ouverture d'un groupe (entre 5 et 10 stagiaires selon les certifications).

## ■ Organisation pédagogique

Alternance de séquences individuelles et/ou collectives dans la limite de 24 heures pour le dispositif de droit commun.

L'organisation est différente dans le cadre du Dispositif de Soutien de Branche pour l'obtention du D.E.E.S.

Pour les séances collectives, les groupes sont constitués à partir du diplôme visé.

## ■ Coût

Le coût varie en fonction du nombre d'heures effectuées et de la nature de l'accompagnement (séquences individuelles ou collectives).

En tout état de cause, concernant le dispositif de droit commun, l'accompagnement et les frais de jury ne peuvent dépasser la limite de 1 320,00 €.

Pour le dispositif de soutien de branche (D.E.E.S. uniquement), le parcours V.A.E. et les coûts correspondant sont précisés par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés.

## ■ Validation

Aucune.

Une attestation est délivrée à l'issue de l'accompagnement.

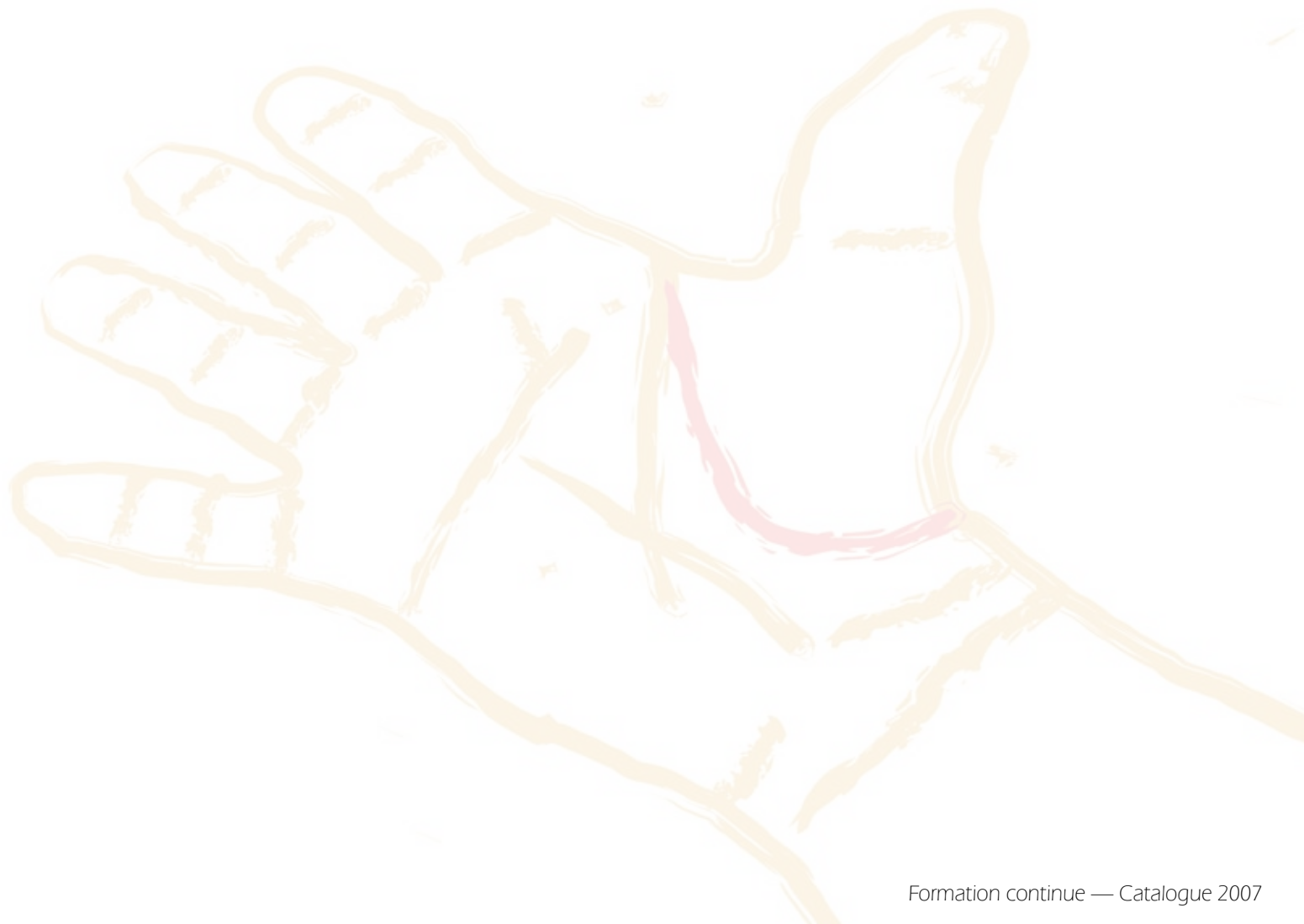
## ■ Responsable(s) de formation

Didier LAHAYE.

## ■ Contact(s)

Caroline SAINT-LAURENT.

vae@irts-ca.fr — 03 26 06 82 38



# Le parcours de formation post jury

---

## ■ Problématique

Après une première passation devant un jury, et en cas de validation partielle, le candidat dispose de cinq années pour construire un parcours lui permettant d'accéder à la totalité de la validation.

A cette fin, il peut choisir entre deux possibilités :

1. renforcer les compétences non validées par un complément d'expérience avant de se représenter devant un jury (avec un nouveau Livret 2, limité toutefois aux seules fonctions non validées). Un nouvel accompagnement, adapté à cette situation, peut à nouveau être envisagé.

2. Passer les épreuves correspondantes aux domaines de compétences restant à valider. Pour ce faire, il doit suivre un parcours de formation (prévu dans les référentiels de certification) dans un établissement agréé.

En tout état de cause, le pôle ressource peut proposer une étape de positionnement professionnel pour permettre au candidat de

choisir la voie qui lui conviendra le mieux.

Par ailleurs, quelle que soit la certification visée et le cursus de formation engagé, le pôle ressource reste le référent pédagogique des stagiaires.

## Objectifs

Permettre aux candidats de suivre un parcours de formation.  
Les objectifs pédagogiques dépendent donc des modules suivis et du type de certification visée (DEES, DEASS, CAFERUIS, DEMF, etc.).

## Contenus

Les contenus (nombre et nature des modules de formation) sont déterminés en fonction des domaines de compétences restant à valider.

## Public concerné et conditions d'accès

Toute personne qui, à l'issue d'une validation partielle, souhaite préparer les épreuves afférentes aux domaines de compétences restant à valider avec un parcours de formation.

Le candidat doit toutefois remplir les conditions requises pour entrer en formation ou en avoir été dispensé par le jury de VAE.

## Procédures d'admission

Aucune, dès lors que les conditions d'accès à la formation sont remplies.

## ■ Organisation pédagogique

Selon les modules de formation à suivre, les stagiaires sont amenés à intégrer partiellement les promotions des cursus concernés, tant dans les situations de cours magistraux que de dispositifs pédagogiques spécifiques (travaux de groupe sur dossier, méthodologie de mémoire, suivis de parcours, etc.).

## ■ Validation

Passation des épreuves correspondantes aux domaines de compétences à valider.

## ■ Coût

Selon la nature et le volume de la formation.

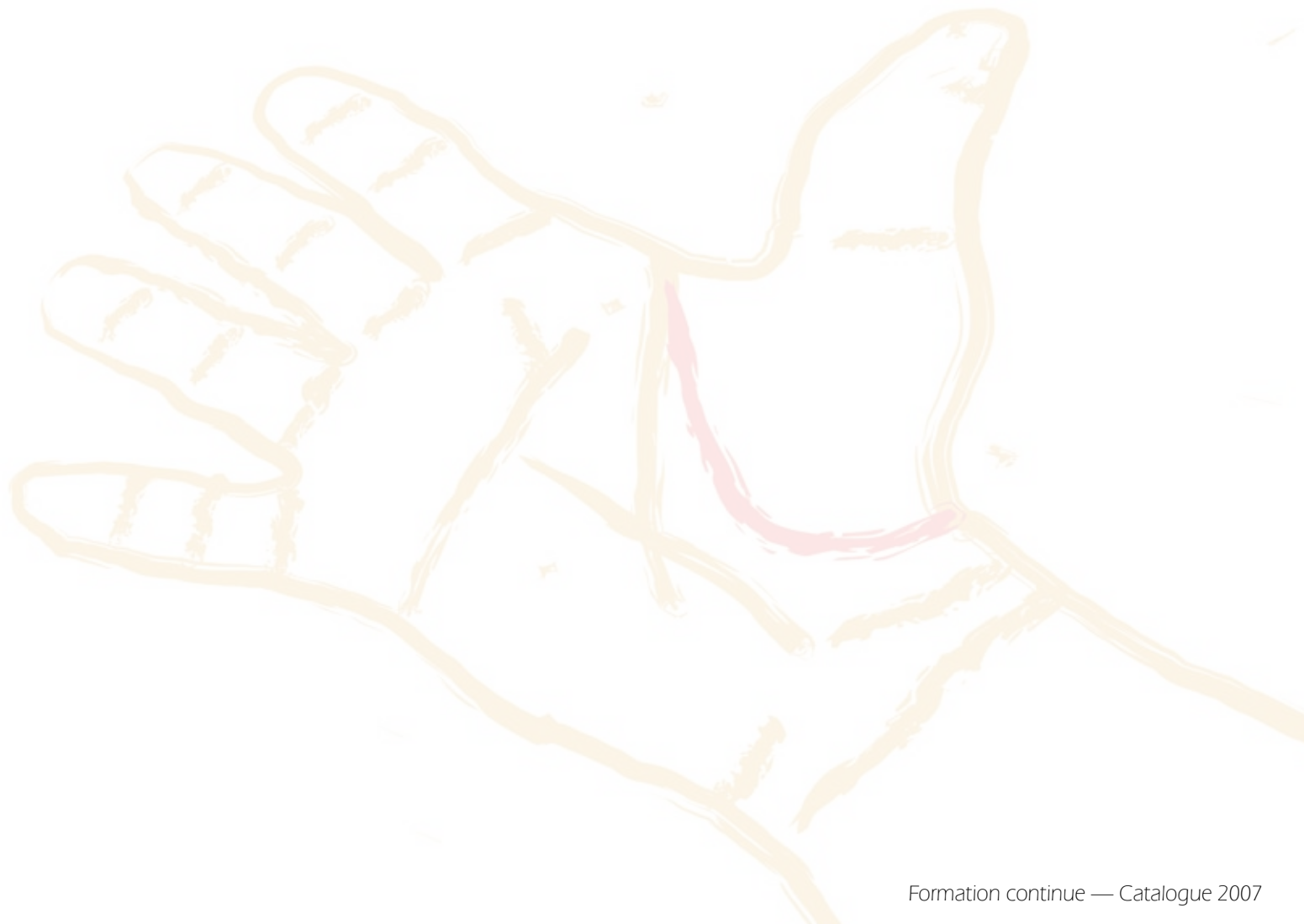
## ■ Responsable(s) de formation

Didier LAHAYE.

## ■ Contact(s)

Caroline SAINT-LAURENT.

vae@irts-ca.fr — 03 26 06 82 38



# Analyse des pratiques

---

## ■ Problématique

La réflexion menée par les professionnels au sujet de leurs propres pratiques rencontre aujourd'hui un vif intérêt en raison de l'évolution des formes de travail, l'appel à de nouvelles compétences et des enjeux permanents de la professionnalisation.

L'analyse des pratiques n'est pas, comme on aurait tendance à le déclarer parfois, comme un processus allant de soi. La démarche d'analyse de pratiques éducatives ou sociales est une démarche de formation.

Elle part d'une pratique et l'analyse, afin d'explicitier le faire, les savoir-faire et les savoir-être pour produire des savoirs sur la pratique à l'aide d'outils de formalisation. Les praticiens passent alors d'une théorie intuitive, implicite de leur pratique, à une théorisation armée. C'est le passage à la mentalisation qui est important. Les mécanismes sont ainsi remplacés par des processus augmentant la capacité de penser et de faire du lien.

En s'appuyant sur une « mise en mots », une conceptualisation, la finalité est de mettre en

place des modèles d'action, des combinaisons d'actes professionnels adaptés et repérés. Le résultat est aussi au service de transfert d'apprentissages dans le cas de situations analogues qui prend en compte une part d'invariants opératoires. Par sa souplesse d'adaptation, l'analyse des pratiques permet au professionnel expert de disposer d'une palette de comportements qu'il peut ainsi combiner de façon originale pour s'adapter à des situations nouvelles.

Il est possible d'analyser les pratiques avec des objectifs différents : pour les comprendre, pour les évaluer, pour les installer ou les faire changer. Qu'il s'agisse d'une recherche d'approfondissement, d'une validation ou d'une certification institutionnelle, dans tous les cas, c'est la qualité du service rendu qui est en jeu.

Bourdieu parle d'un « habitus poétique » à ce sujet que l'on doit entendre dans le sens de l'inventivité professionnelle. Allons vers cette approche poétique dans le cadre d'établissements qui deviennent formateurs.

## Objectifs

- Analyser les pratiques professionnelles en situation d'intervention.
- Adosser la pratique réflexive aux conditions de la professionnalisation.
- Aider au décryptage du sens de l'action.
- Soutenir la construction des compétences.
- Forger l'identité professionnelle et institutionnelle.

## Contenus

Ateliers d'analyse de la pratique en groupe animé par un formateur.

## Intervenant(s)

- Formateur IRTS.
- Psychologue.

## Public concerné et conditions d'accès

Professionnels du sanitaire ou du médico-social.

## Durée

2 heures d'intervention par séquence régulière mensuelle.

## Coût

Selon projet.

## Responsable(s) de formation

Martine CHARLIER.

## Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

# Accompagnement des Cadres dans leur mission d'animation d'équipe

## ■ Problématique

On parle souvent de la « solitude des cadres ». On associe à cette réflexion la notion d'accompagnement ; c'est peut-être rompre d'emblée avec ce qui fait ce postulat moult fois répétées.

Accompagner quelqu'un, c'est « faire un bout de chemin avec », un chemin où l'occasion est donnée (entre autres), pour mieux se connaître dans l'expression de son activité professionnelle.

Le fait de se confronter et d'échanger avec ses pairs favorise une prise de conscience de son vécu pour le reconnaître, se l'approprier et s'en servir de base pour perfectionner son positionnement. On parle alors de « conscience réfléchie ».

Les solidarités entre les hommes sont à la fois spontanées et organisées. Il s'agit là de la deuxième orientation, c'est-à-dire, pas d'une aide naturelle, mais d'une aide professionnelle proposée par l'I.R.T.S. qui vise à la fois un travail sur l'action menée par les

cadres auprès des équipes mais aussi son résultat.

L'accompagnement des cadres dans leurs missions d'animation d'équipe favorisera, comme une nouvelle intelligence, des situations en jeu que le quotidien met au défi par manque de recul et de temps, bien souvent.

Cet accompagnement des cadres se réalisera sous forme « d'ateliers » réguliers et espacés dans l'année, tels des rendez-vous à épisodes successifs.

La pédagogie de ces ateliers s'appuie sur les connaissances et l'expérience déjà mise en place des participants. Les échanges en groupe de pairs stimulent les processus cognitifs, affectifs et émotionnels des uns et des autres afin de s'inscrire dans la lignée de savoirs maîtrisés.

L'animation par un tiers, pour lequel la neutralité et la distance avec tout service

ou institution, sont garanties, favorise un questionnement et une analyse critique dont la finalité est d'être de plus en plus efficient devant les buts sociaux visés.

C'est par une interrogation collective de leur « moi professionnel » que les cadres auront toujours et encore un maniement rigoureux lors de leur intervention auprès des équipes. Ils puiseront un appui technique, relationnel et partenarial.

## Objectifs

- Conduire vers une conscientisation du prévisible du métier de cadre et une bonne gestion de l'imprévisible.
- Renforcer sa singularité de manager (travailler sur ses points forts et ses points faibles).
- Favoriser un échange entre pairs, fédérer et rompre une atomisation possible.
- Permettre un lieu d'élaboration au sujet du métier de cadre.

## Contenus

Ateliers d'analyse de la pratique de Cadres, rythmés par des séances régulières dans le temps et animés par un formateur de l'I.R.T.S.

## Intervenant(s)

- Formateurs I.R.T.S,
- Professionnels.

## Public concerné et conditions d'accès

Tous les cadres du sanitaire ou du médico-social en activités.

## Durée

5 jours (adaptation du projet de formation en fonction de la demande et des besoins).

## Coût

A définir en fonction du nombre de participants. Groupe de 8 à 10 personnes.

## Responsable(s) de formation

Martine CHARLIER.

## Contact(s)

Véronique PERDEREAU.  
veronique.perdereau@irts-ca.fr — 03 26 06 82 47

## ■ Problématique

L'I.R.T.S. Champagne-Ardenne propose un nouveau service destiné aux cadres de nos secteurs d'activités et aux professionnels projetant une carrière de cadre.

Ces professionnels parfois isolés ont besoin d'un conseil, d'un appui technique externe à leur situation, pour articuler leurs projets de formation avec leurs parcours professionnels.

Ce nouveau service est délivré sous forme d'entretiens individuels, d'échanges téléphoniques, de mails.

Cet accompagnement s'inscrit dans la durée ; le rythme des échanges étant contractualisé lors des premiers entretiens en fonction des objectifs définis. Il peut être interrompu à tout moment et il ne comporte aucun engagement d'inscription dans les formations dispensées par l'institut.

La souplesse de ce service s'adapte aux particularités des activités et au parcours professionnel des cadres engagés dans des changements fréquents et soumis à un environnement complexe.

Elle est coordonnée par :

Michel CHARPY, Directeur Général de l'I.R.T.S. Champagne-Ardenne.

## Le conseil se compose de différentes dimensions :

**1**

**Un bilan personnalisé** : analyse du parcours professionnel antérieur, recensement des ressources et atouts.

**2**

**L'orientation** : choix de formations en lien avec les projets professionnels.

**3**

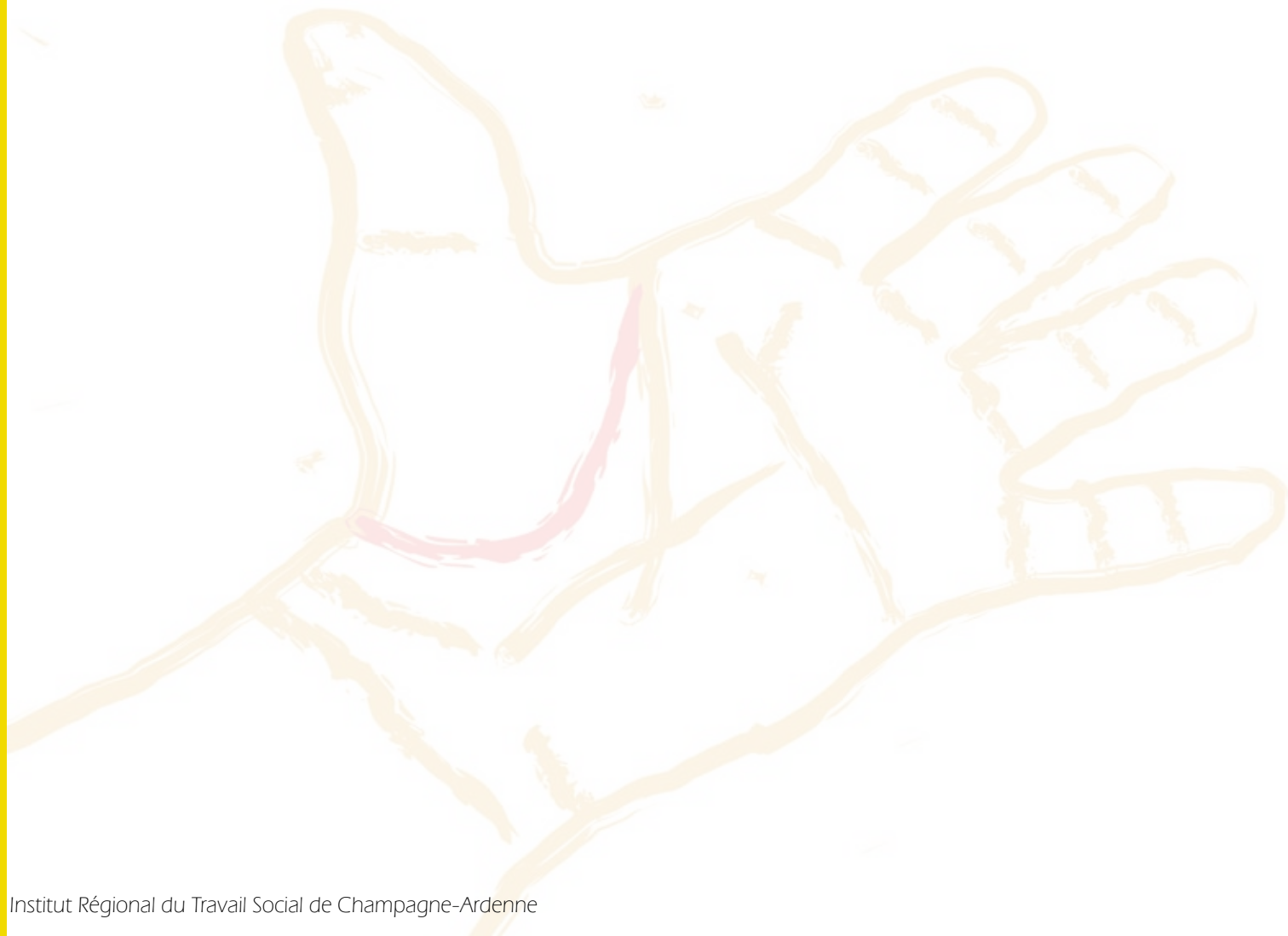
**L'accompagnement** : appui et soutien à la réalisation des formations professionnelles.

**“ L’IRTS Champagne-Ardenne  
Un acteur de la solidarité  
et de la citoyenneté,  
au service d’une formation  
tout au long de la vie ”**

# L'I.R.T.S. Champagne-Ardenne

---

■ <b>Présentation de l'IRTS Champagne-Ardenne .....</b>	<b>page 121</b>
■ <b>Les formations en travail social .....</b>	<b>page 122</b>
■ <b>Nos partenaires.....</b>	<b>page 124</b>
■ <b>Contactez-nous .....</b>	<b>page 126</b>
■ <b>Venir à l'I.R.T.S Champagne-Ardenne.....</b>	<b>page 127</b>
■ <b>Équipe catalogue 2007 .....</b>	<b>page 128</b>



# Présentation de l'I.R.T.S. Champagne-Ardenne

L'I.R.T.S. de Champagne-Ardenne est un établissement d'enseignement supérieur dont les missions sont définies par un arrêté ministériel du 22 août 1986. C'est sur cette base que l'I.R.T.S. a reçu l'agrément du Ministère des Affaires Sociales par arrêté du 13 octobre 1993.



Quatre missions principales peuvent être identifiées :

- préparer aux Diplômes d'Etat du travail social les futurs professionnels voire ceux qui sont déjà en poste,
- contribuer à la formation continue et supérieure des différents acteurs de l'intervention sociale,
- participer à l'animation régionale dans le domaine de l'action sociale,
- aider à la décision par des conseils, des études et des recherches les institutions en charge de l'action sociale.

L'I.R.T.S. Champagne-Ardenne est géré par une association créée en 1990. Elle réunit des partenaires régionaux de l'Action sociale, de la formation professionnelle, de la recherche et de l'enseignement supérieur et en particulier : les services de l'Etat et l'Université ; les Collectivités Territoriales ; les employeurs publics et privés ; les associations professionnelles.

Son Président est Jean-Pierre DAVOT.

L'équipe de direction de l'I.R.T.S. Champagne-

Ardenne se compose de Michel CHARPY, Directeur Général, assisté de Alain CRAMET, Directeur adjoint.

# Les formations en travail social

L'Institut Régional du Travail Social prépare aux Diplômes d'Etat du travail social. Les travailleurs sociaux inscrivent leur activité professionnelle dans le champ de « l'intervention sociale », caractérisée par une pluralité de missions et de métiers.



Au fil des années, la formation professionnelle des travailleurs sociaux s'est structurée autour de cinq grands principes pédagogiques qui sont :

## **La transversalité et le décloisonnement**

Il s'agit là de forger une culture commune des travailleurs sociaux et d'élaborer une posture professionnelle en trois dimensions : agent, acteur et auteur. C'est ainsi qu'ils développent des capacités et des compétences partagées.

## **Des parcours de professionnalisation et leur spécificité**

Des filières et des référentiels de formation structurent les métiers et les qualifications du travail social. Ces « filières » organisent un parcours promotionnel mais aussi un parcours personnalisé, avec des étapes, des spécificités et des identités, une mise en cohérence structure l'histoire professionnelle singulière de chacun.

## **La construction de l'expérience dans l'alternance**

L'objectif est de conduire l'étudiant à construire son parcours en faisant un travail de lecture rendu possible par l'observation et l'analyse.

Cette démarche passe par une articulation étroite entre l'I.R.T.S. et les sites qualifiants, une relation dialectique s'impose.


## **Une lecture transdisciplinaire du champ de l'intervention sociale**

Le projet pédagogique de l'I.R.T.S. propose une lecture transdisciplinaire du champ du travail social. Les différentes approches croisent et articulent plusieurs lectures.

## **Une organisation modulaire pour une pédagogie active**

L'orientation prise par l'I.R.T.S. a été de construire une organisation modulaire. Cette organisation favorise la lisibilité, permet de personnaliser les cursus de formation et s'inscrit de fait dans la logique de la validation des acquis de l'expérience.

	Animation	Petite Enfance	Education Spécialisée	Education Technique Spécialisée	Service Social Aide à la famille	Aide à domicile
		Assistant Maternel Assistant Familial		Moniteur d'Atelier 2ème classe C.A.F.M.E.		
<b>Niveau V</b>	Assistant Animateur B.A.P.A.A.T.	C.A.P. Petite Enfance	Aide Médico-Psychologique C.A.F.A.M.P.			Aide à la vie sociale
<b>Niveau IV</b>	Animateur B.P.J.E.P.S.		Moniteur Educateur C.A.F.M.E.			Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale
<b>Niveau III</b>	Animateur D.E.F.A.	Educateur de Jeunes Enfants D.E.E.J.E.	Educateur Spécialisé D.E.E.S.	Educateur Technique Spécialisé D.E.E.T.S.	Assistant de Service Social D.E.A.S.S. Conseiller en Economie Sociale et Familiale	
<b>Niveau II</b>	Diplôme d'Etat de Directeur de Projet, d'Animation et de Développement D.E.D.P.A.D.					Diplôme d'Etat de Médiateur Familial D.E.M.F.
	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale C.A.F.E.R.U.I.S.					
<b>Niveau I</b>	Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale D.E.I.S.					
	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement Social C.A.F.D.E.S					
<b>Formation Continue</b>			Formation des personnels éducatifs intervenant auprès des enfants et adultes autistes.			Responsable de secteur

 Formation réalisée à I.I.R.T.S. Champagne-Ardenne

# Nos partenaires

## Les services publics

- La D.R.A.S.S. de Champagne-Ardenne.
- Les D.D.A.S.S. des Ardennes, de l'Aube, de la Haute-Marne, de la Marne et de l'Aisne.
- Les services du Conseil Régional de Champagne-Ardenne.
- Les services des Conseils Généraux des Ardennes, de l'Aube, de la Haute-Marne, de la Marne et de l'Aisne.
- Les C.C.A.S. et toutes les collectivités publiques et territoriales.
- Les établissements et services publics.
- L'ensemble des services déconcentrés de l'État et notamment la D.R.J.S. Champagne-Ardenne (Direction Régionale Jeunesse et Sport), la D.R.T.E.F.P. Champagne-Ardenne (Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), le Rectorat de l'Académie de Reims.

## Les organismes privés à but non lucratif et les organisations représentatives

- L'ensemble des services et établissements privés régionaux.
- Les Associations d'usagers.
- Les Branches professionnelles.
- Les Associations professionnelles.
- Les O.P.C.A. (Organisme Paritaire Collecteur Agréé).
- Le C.R.E.A.H.I. Champagne-Ardenne (Centre Régional d'Etude et d'Action pour les Handicaps et l'Insertion).
- Le G.E.PSo. (Groupe national des Établissements et services Publics Sociaux).
- L'U.F.C.V. Champagne-Ardenne (Union Française des Centres de Vacances et de loisirs).
- L'U.N.I.F.E.D. (Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social).
- L'U.R.I.O.P.S.S. (Union Régionale Interfédérale des Oeuvres et organismes Privés Sanitaires et Sociaux).

## Les Établissements d'enseignement supérieur et les organismes de formation régionaux

- L'Université de Reims Champagne-Ardenne.
- Le GRETA (Groupement d'établissements publics pour la formation continue).
- L'A.F.P.A. de Reims (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes).
- L'A.R.E.T.A.F. (Association Régionale d'Études, de Thérapies, d'Aide à la Famille et d'Actions de Formation).
- Le Lycée Libergier.
- Le C.R.E.P.S. de Champagne-Ardenne (Centre Régional d'Education Populaire et de Sports).
- Le C.F.A. Louis Pasteur (Centre de Formation d'Apprentis).

## Le Groupement National des Instituts Régionaux du Travail Social

- E.S.T.E.S. de Strasbourg
- I.R.T.S. d'Aquitaine (Talence - 33)
- I.T.E.S. de Brest
- I.R.T.S. de Bretagne (Rennes - 35)
- I.R.T.S. de Franche-Comté (Besançon - 25)
- BUC Ressources (Buc - 78)
- I.R.T.S. d'Île de France (Montrouge - 92)
- I.R.T.S. de Paris
- I.R.F.A.S.E. d'Évry
- I.R.T.S. de la Réunion
- I.R.T.S. Languedoc-Roussillon (Montpellier - 34)
- I.R.T.S. Nord Pas-de-Calais (Loos - 59)
- C.R.F.P.E. (Lille - 59)
- E.E.S. (Lille - 59)
- I.R.T.S. Basse-Normandie (Hérouville Saint-Clair - 14)
- I.R.T.S. Haute-Normandie (Canteleu - 76)
- I.R.T.S. Poitou-Charentes (Poitiers - 86)
- I.R.T.S. Provence Alpes Côte d'Azur et Corse (Marseille - 13)
- I.R.E.I.S. (Firminy - 42)

## Contactez-nous

---

126



### Formation Continue et Recherche

tél. : 03 26 06 82 47

fax : 03 26 06 29 64

courrier électronique : [fcr@irts-ca.fr](mailto:fcr@irts-ca.fr)

### I.R.T.S. Champagne-Ardenne

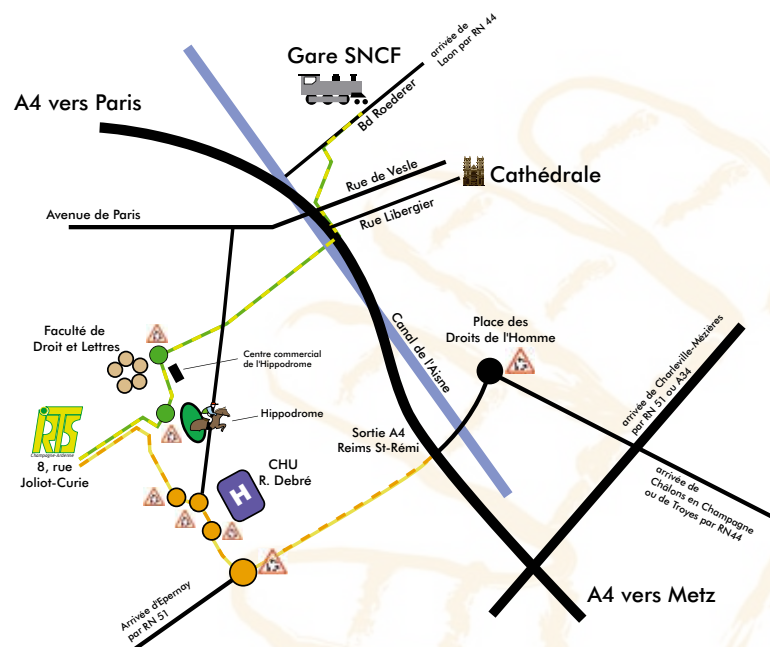
8 rue Joliot-Curie, 51100 - Reims

tél. : 03 26 06 22 88 fax : 03 26 06 82 56

site web : [www.irts-ca.fr](http://www.irts-ca.fr)

courrier électronique : [irtsca@irts-ca.fr](mailto:irtsca@irts-ca.fr)

# Venir à l'I.R.T.S. Champagne-Ardenne



127

## De la gare ou du centre Ville (itinéraire en pointillé vert et jaune)

Par le bus :

- Prendre le K en face de la gare (direction Croix du Sud), descendre : Station Lavoisier Ou
- Prendre le H à partir du théâtre (direction Croix Rouge), descendre : Station Mauriac Ou
- Prendre le M à partir du théâtre (direction Bezannes), descendre : Station Lavoisier

## Par l'autoroute (itinéraire trait plein orange et jaune)

Sortie Reims – Saint Rémi

- Prendre Avenue de Champagne (direction Centre hospitalier – Epernay)
- Au 1er Rond Point à droite (direction Centre hospitalier)
- Au 2ème Rond Point à gauche (direction Croix-Rouge)
- Au 3ème Rond Point (direction CREPS – Université)
- Au feu, après la passerelle à gauche : rue Joliot-Curie N° 8 (direction I.R.T.S.)

# Équipe catalogue 2007

---

## ■ Comité de pilotage catalogue

Martine CHARLIER — Michel CHARPY — Guillaume MISTRAL — Véronique PERDEREAU.

## ■ Maquette - Infographie - Réalisation P.A.O.

Guillaume MISTRAL.

## ■ Secrétariat éditorial

Véronique PERDEREAU.

## ■ Rédacteurs

Michel BOUDJEMAI - Thierry BRAGANTI - Alain CRAMET - Martine CHARLIER -  
Michel CHARPY - Simone FOND - Roseline FOUARGE - Catherine FOURDRIGNIER -  
Didier LAHAYE - Guillaume MISTRAL - Chantal RACHIDI - Catherine TOURRILHES.

## ■ Photos

Guillaume MISTRAL.

## ■ Impression

Cohésium Impression — Reims (51).

## ■ Mise sous pli et envoi

E.S.A.T. L'Eveil — Cormontreuil (51).