



**Promotion de l'alternance intégrative dans les formations
en travail social en Limousin**

**Penser l'accueil, l'accompagnement et la formation des
stagiaires au sein d'un établissement ou d'un service.**

Outil d'aide à la réflexion

Ce document a été élaboré par un groupe de travail corrézien impliqué dans une réflexion sur la démarche d'accueil et d'accompagnement des stagiaires dans le cadre du concept de « site qualifiant ». Cette démarche est portée par un collectif régional animé par les trois instituts de formation en travail social en lien avec des professionnels du secteur dans le cadre du projet « Promotion de l'alternance intégrative dans les formations sociales en Limousin ».

Ce document a pour objet d'apporter un éclairage aux établissements et services qui souhaitent penser la place de leur structure dans le processus de co-formation des étudiants/professionnels du travail social. Il propose une série de questionnements organisés sous quatre thèmes, qui peuvent aider la direction et les équipes des établissements à approfondir leur réflexion sur l'accueil, l'accompagnement et la formation des stagiaires.

Ont participé à la réalisation de ce document :

Christine BAUCE (Foyer de Malemort) – Valérie DANA (IME de Puymaret) – Francine DUCOFFE (IME Meyssac) – Solange FASQUELLE (La Maison Heureuse) – Samantha MERPILLAT (Foyer de vie de Faueras) – Jacques PEYRUSSE (RAVS – FACAPH) – Nathalie RIBOULET (EPDA du Glandier) – Michelle SOULIE (IME de Meyssac) – Sylvia VAYNE (IME de Puymaret) – Pierre VERNEUIL (IRFE) – Jean-Marc VINZANT (Résidence le Lierre de Sornac).

L'alternance dans les formations sociales :

Les compétences nécessaires à l'exercice des « métiers du social » ne peuvent être uniquement référencées à la maîtrise de savoirs et de concepts. La relation à l'autre, la construction de projet, le travail en équipe (...) requièrent des savoir-faire qui ne peuvent s'acquérir en dehors de la pratique. La formation des travailleurs sociaux est ainsi coproduite par les lieux de stage et les centres de formation.

La réforme des diplômes du secteur social a mis en avant cette dimension de co-formation et introduit la notion de « site qualifiant ». Pour les établissements employeurs, la participation active au processus de formation et de construction de l'identité professionnelle des stagiaires prend une place nouvelle et interroge l'ensemble de l'institution sur l'accompagnement des stagiaires, sur les processus d'apprentissage, mais aussi sur la question des savoirs et de leur production au sein des équipes.

Le travail de réflexion sur l'accompagnement et la formation des stagiaires peut alors dépasser le cadre de l'alternance et amener l'établissement à penser d'une façon plus globale des questions telles que l'intégration dans les équipes, l'analyse des pratiques, le développement de connaissances ou de compétences.

Quatre thèmes ont été retenus pour organiser les questions à se poser pour penser l'accueil et l'accompagnement des stagiaires :

- Le positionnement institutionnel
- L'organisation de l'accueil et de l'accompagnement au quotidien
- La place du stagiaire dans l'établissement
- Les relations avec les organismes de formation.

1/ Le positionnement institutionnel :

Il s'agit d'interroger le niveau politique de la structure vis-à-vis de l'accueil des stagiaires et d'une façon plus globale, vis-à-vis de la relation à la production de savoir dans l'établissement :

- Politique associative et de l'établissement : Quelle place souhaite donner l'association dans le processus de professionnalisation des stagiaires ? Quelles responsabilités est-on prêt à assumer ? La formation des futurs professionnels fait-elle partie des missions de l'établissement et si oui cette dimension est-elle intégrée dans les projets et la réflexion ? Quels moyens peut-on dédier à cette mission de formation ?
- La production de savoirs : Quelle place la production de savoirs a-t-elle dans l'établissement, au sein des équipes ? Cette production est-elle organisée ? Quels sont les thèmes, les champs pour lesquels la réflexion produite peut être une source de formation pour les stagiaires ?

- Moyens mis en œuvre : Quel est l'état des lieux de notre dispositif d'accueil et d'accompagnement des stagiaires ? Les différents niveaux d'organisation (et/ou niveaux hiérarchiques) de la structure sont-ils impliqués/mobilisés ? Quelle place souhaite-t-on donner à cet accompagnement au sein de l'établissement ? Est-il intégré dans les missions des salariés de l'établissement ? Des salariés ont-ils été formés à la fonction de tuteur ?
- Contraintes et bénéfices : Y-a-t-il des « bénéfices » induits par l'accueil, l'accompagnement et la formation d'un stagiaire ? Quels sont-ils ? Quels questionnements, quelles « perturbations » l'accueil d'un stagiaire peut-il induire et est-on prêt à les accepter ? Des moyens pour la gratification peuvent-ils être dégagés ?

2/ L'organisation de l'accueil et de l'accompagnement au quotidien :

Ce thème porte sur la dimension concrète de l'accueil et de l'accompagnement des stagiaires :

- Etat des lieux de l'organisation de l'accueil : Comment l'accueil et l'accompagnement sont-ils concrètement organisés au sein de l'établissement ou du service ? Souhaite-t-on formaliser le processus d'accompagnement ? De quels outils dispose-t-on pour faciliter cet accompagnement, cette formation ?
- Positionnement de l'équipe d'accompagnement : Quel est le rôle du « référent », du « tuteur », de l'équipe, des différents niveaux hiérarchiques ? Qui fait quoi ? Quelles missions ? Comment envisage-t-on le rôle d'accompagnateur au « quotidien » ? Quel temps peut-il être dédié à cet accompagnement, comment est-il organisé ? Quel est le rapport du tuteur avec « l'équipe de proximité » ?
- Connaissance des référentiels : Quelle maîtrise a-t-on des référentiels ? Comment prend-on en compte certaines exigences des référentiels (production d'écrits professionnels, notation...) ?
- Quels apports, quels savoirs transmettre : Quels types de stages est-on en mesure de proposer (stage court, long, stage lié à un domaine de formation ou transversal, ES, AMP, Conseillères...) ? Quels savoirs, quels apprentissages peut-on aider à structurer ?

3/ La place du stagiaire dans l'établissement :

Une réflexion sur la place du stagiaire au sein des équipes est nécessaire pour faciliter son intégration au sein de l'équipe :

- Quelle place le stagiaire peut-il avoir au sein des équipes, auprès des usagers ?
- Quels sont les droits et devoirs du stagiaire ?

- Comment interroge-t-on la notion de professionnel en formation ? Suivant le statut du stagiaire (étudiant, salarié, apprenti...) ces questionnements sont-ils différents ?
- Quel degré d'autonomie le stagiaire peut-il avoir en fonction du type de formation et du type de stage et du type d'établissement ? Quelles responsabilités peut-on lui confier ?
- Quelle position avoir vis à vis des interrogations du stagiaire sur son travail, sur le travail de l'équipe, sur le fonctionnement du service ? L'équipe est-elle prête à entendre ces questionnements ?
- Quelles sont les conditions de prise en charge du stagiaire : gratification, logement... ?

4/ Les relations avec les organismes de formation :

- Quelles sont les complémentarités entre l'établissement et le ou les centres de formation ?
- Quels sont les liens avec les organismes de formation ? Quels échanges entretient-on ? Participe-t-on à des sélections, des jurys ? Fait-on des interventions, des témoignages au sein des structures de formation ? Transmet-on des informations sur notre établissement (projet d'établissement...) ?
- Sait-on faire la « promotion » des possibilités de stage/formation au sein de l'établissement ? Comment le réalise-t-on ? Est-on clair sur notre « offre d'accueil en stage », sur nos capacités d'accueil ?