

## ACTUALITÉ IMF

Formation des  
emplois jeunes :  
Formation modulaire  
conçue par l'IMF

p2

## EN QUESTION

LES ACTEURS  
DU CHANGEMENT  
EST LE THÈME CENTRALE  
DE CE NUMÉRO

. Promofaf présente l'expérimentation nationale de validation des acquis menée en partenariat avec Unites dans le secteur sanitaire et social

. Trois des premiers centres ayant signé un contrat d'apprentissage en région PACA exposent leur approche.

p3

## INITIATIVES PARTENAIRES

L'actualité de nos partenaires.

. Les assises 2002 de la Prévention Spécialisée les 17, 18, 19 octobre 2002 à Marseille.

. Université Aix-Marseille III : succès du DESS Management interculturel et médiation religieuse.

p7

## REPÈRES

Publications, événements,  
textes officiels, sites internet  
repérés.

p8

## Savoirs, Compétences et validations d'acquis

**A**VEC LA VALIDATION DES ACQUIS, LES SAVOIRS ET LES COMPÉTENCES MIS EN OEUVRE DANS CHAQUE EXPÉRIENCE DE TRAVAIL PERMETTRONT D'ACCÉDER À LA QUALIFICATION ET À L'OBTENTION DES DIPLÔMES.

LES SAVOIRS ET LES COMPÉTENCES, JUSQU'ICI DÉTENUS DANS LE SEUL CADRE DE LA CONFIANCE ACCORDÉE PAR LE CHEF D'ENTREPRISE, POURRONT ÊTRE OFFICIELLEMENT RECONNUS ET PERMETTRE AINSI À CHAQUE SALARIÉ QUI LE SOUHAITE DE SE PROJETER DANS DE VÉRITABLES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE ET DE PROMOTION SOCIALE.

LA DÉMARCHE DE VALIDATION DEMANDE DU TEMPS ET DE L'ENGAGEMENT. ELLE EXIGE, NOTAMMENT, UN TRAVAIL D'ÉCRITURE ET DE MISE EN COHÉRENCE D'ITINÉAIRES PROFESSIONNELS INDIVIDUELS PAS TOUJOURS IMMÉDIATEMENT LISIBLES ET TRANSMISSIBLES. NOUS PENSONS QUE CE TRAVAIL DE FORMALISATION, AVEC L'ÉLABORATION PROGRESSIVE DES RÉFÉRENTIELS MÉTIERS, PEUT CONTRIBUER À LA RECHERCHE DE RÉPONSES DE QUALITÉ TANT AU NIVEAU DES PROFESSIONS QUE DES FORMATIONS.

CES DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN NE SONT PAS SEULEMENT UNE RÉPONSE CONJONCTURELLE AUX "FAISANT FONCTION DE.." OU AU PLUS BAS NIVEAU DE QUALIFICATION, MAIS BIEN UNE OUVERTURE VERS TOUS LES MÉTIERS ET CE QUEL QUE SOIT L'ÉCHELON D'EXERCICE. ELLES OFFRENT, AUSSI, LA POSSIBILITÉ DE POUVOIR TRANSFÉRER LES CONNAISSANCES ET EXPÉRIENCES VERS D'AUTRES SECTEURS D'ACTIVITÉS.

LA VALIDATION DES ACQUIS S'ADRESSE À TOUS. C'EST UNE RÉPONSE STRUCTURELLE PERMETTANT DE DÉPASSER LA SEMPITERNELLE DISTINCTION ENTRE CEUX QUI ONT DES DIPLÔMES ET CEUX QUI ONT DU "MÉTIER".

C'EST DONC UN CHANGEMENT IMPORTANT QUE NOUS PROPOSONS D'ACCOMPAGNER. IL S'AGIT D'UNE OUVERTURE FANTASTIQUE QUI, AVEC LA PROMULGATION DES DÉCRETS D'APPLICATION DE LA LOI DE MODERNISATION SOCIALE, VA DONNER UN NOUVEAU SOUFFLE À LA FORMATION CONTINUE.

EN CETTE PÉRIODE DE VŒUX, SOUHAITONS QUE L'ANNÉE 2002 MARQUE L'ENTRÉE DE NOTRE SECTEUR DANS LE GRAND CHANTIER DE LA VALIDATION DES ACQUIS.

FRANÇOIS LAPENA

# Formation des *emplois jeunes* : Un exemple de formation modulaire conçue par l'IMF

**L'IMF propose un programme de formation adapté à la situation des *emplois jeunes*. Cette formation prend appui sur l'actualité de ces derniers mois : attention particulière portée par le ministère à la professionnalisation des emplois jeunes pendant les cinq ans de leur contrat et au delà, dans un contexte de reconnaissance de la validation des acquis.**

## CINQ POINTS D'APPUI À LA PROPOSITION DE L'IMF

- L'annonce de la reconduction de nouvelles embauches d'emplois jeunes.
- Le souci de professionnalisation et l'augmentation de la durée de formation dont pourront bénéficier les emplois jeunes pendant les cinq ans de leur contrat de travail.
- La loi sur la modernisation sociale qui met en place des possibilités de validation d'acquis dont sont susceptibles de bénéficier les aides éducateurs (un groupe de travail étudie cette question sous la direction d'Y. Lichtenberger, ancien directeur du CEREO).
- L'étude menée par le CEREO, notamment sur les missions exercées par les aides éducateurs au sein des écoles, recensant les principaux domaines d'activités des emplois jeunes et les compétences sollicitées.<sup>1</sup>

## UN ENSEMBLE D'UNITÉS DE FORMATION CAPITALISABLES (UFC) D'UNE CENTAINE D'HEURES :

Les UFC permettent à la fois de former les jeunes en terme d'adaptation à la fonction exercée, tout en validant des parties de programmes de divers cursus de formation aux métiers du social. Une *Unité de Formation* de base de 250 h pour les métiers de l'éducation, complète la proposition.



Chaque UFC décline les fonctions auxquelles elle prépare, les compétences que l'on cherche à construire, les savoirs associés à acquérir ou développer ainsi que les indicateurs et modalités d'évaluation et de validation.

Les UFC pourront être réalisées en option, à partir des besoins d'adaptation à la fonction du poste occupé et du projet professionnel de chacun. Ces projets pourraient concerner les métiers d'éducateur spécialisé, de moniteur éducateur, d'assistant de service social, de l'animation, d'aide médico-psychologique, leur prise en compte dans le cadre d'un projet de valorisation des acquis professionnels étant envisageable.

## UN EXEMPLE DE PROGRAMME : CELUI DES AIDES EDUCATEURS DE L'EDUCATION NATIONALE

Nb.d'h.	UNITÉS CAPITALISABLES	ES	ME	ASS	DEFA	BEATEP
A 250 H	<b>Fondement des missions d'éducation : trois modules :</b> • Champ professionnel . Connaissances théoriques fondamentales . Didactique professionnelle	x	x			
B 100 H	Pédagogie : soutien aux apprentissages Assistance pédagogique, soutien scolaire	x	x			
C 100 H	Socialisation : soutien à l'intégration sociale Prise en charge des élèves posant des problèmes de comportement, surveillance, sécurité Conflit, violence, incivilité, autorité	x	x		x	X
D 100 H	<b>Médiation avec l'environnement, accueil et soutien à la fonction parentale</b>	x	x	x		
E 100 H	<b>Ecrits et écritures</b>	x	x	x	x	X
F 100 H	<b>Animation de la prévention</b> Adolescence, santé, projet de vie Education à la santé, prise de risque, projet professionnel	x	x	x	x	
G 100 H	<b>Le projet d'activité socio-éducative, culturelle, sportive</b>	x	x		x	x
H 100 H	<b>Ecole / quartier</b> (stage ASD/UF3 DEFA) Tissu associatif – DSU – Partenariat – Projets de développement local et prévention	x	x	x	x	
J 100 H	<b>Exercice de la citoyenneté</b> Environnement politique et administratif	x	x	x	x	x
K 100 H	<b>Documentation</b> (Beatep IMF)	x	x			x
L 100 H	<b>NTIC</b> (Beatep IMF)	x	x			x
M 100 H	<b>Handicap et intégration</b>	x	x			

## EN QUESTION

Deux domaines majeurs, la Validation des acquis professionnels et de l'expérience, l'apprentissage, entrent aujourd'hui dans une phase opérationnelle par l'engagement des représentants de la branche professionnelles, des instituts de formation, des employeurs, des étudiants et professionnels.

Au delà de l'adhésion de ces acteurs aux principes fondateurs de ces grandes évolutions, ce sont bien les modalités concrètes de l'intervention, le rôle actif de chacun à titre individuel et dans les partenariats mis en œuvre, qui en construiront l'identité.

Ce numéro de la Lettre de l'IMF est allé à la rencontre des acteurs de ces changements.

# LES ACTEURS DU CHANGEMENT

## La Validation des Acquis Professionnels,

### Un droit individuel, un outil de développement collectif de la qualification

Quelle place particulière la *Validation des Acquis Professionnels* peut-elle occuper dans le secteur sanitaire et social, et plus généralement dans la filière éducative, quelle faisabilité technique, quelle crédibilité pour les corps constitués comme pour les individus?

PROMOFAP<sup>1</sup>, en partenariat avec UNITES<sup>1</sup> menait, de 1996 à 1998, une première expérimentation devant permettre de construire les réponses concrètes à ces questions et de développer une méthode de validation des acquis dans un secteur où les dispositions de la loi de juillet 1992 ne s'appliquaient pas<sup>2</sup>. Cette initiative devait conduire 53 candidats<sup>3</sup> à l'obtention du Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Aide Médico-Psychologique (AMP)<sup>4</sup> dans six régions françaises.

L'évaluation menée<sup>5</sup> dans le cadre de cette expérimentation amenait PROMOFAP à envisager de généraliser le dispositif pour le CAFAMP à l'ensemble des régions et des centres de formation d'AMP, et à préparer son extension aux diplômes de la filière éducative.

p3-4

LA VALIDATION DES ACQUIS  
PROFESSIONNELS :  
UN DROIT INDIVIDUEL,  
UN OUTIL DE DEVELOPPEMENT  
COLLECTIF DE  
LA QUALIFICATION :  
L'EXPERIMENTATION MENE  
DANS 6 REGIONES A L'INITIATIVE  
DE PROMOFAP ET D'UNITES  
POUR LA PREPARATION  
DU DIPLOME D'AMP  
UN ENTRETIEN AVEC  
E. DE LA MORVONNAIS,  
CHEF DE PROJET DE LA  
DIRECTION ETUDES-  
RECHERCHE-DEVELOPPEMENT  
DE PROMOFAP

p5-6

L'APPRENTISSAGE EN REGION  
PACA EN ENGAGE :  
PREMIERE RENCONTRE AVEC  
TROIS EMPLOYEURS

1. PROMOFAP : Fonds d'Assurance Formation du secteur sanitaire et social privé à but non lucratif

1. UNITES : Union Nationale des Instituts de Formation au Travail Educatif et Social, organisme regroupant des centres de formation agréés par la Direction de l'Action Sociale.

2. La loi du 20 juillet 1992 " relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes " n'a pas été signée par le ministère chargé des Affaires Sociales et ne s'applique donc pas aux diplômes délivrés sous son contrôle.

3. Salariés adhérents de PROMOFAP ayant au moins 3 ans d'expérience professionnelle.

4. (CAFAMP, diplôme de niveau V)

5. Evaluation de l'expérimentation : ITAQUE pour QUATERNAIRE

Validation des Acquis Professionnels : points de repères

Loi 92-678 du 20 juillet 1992 permet à toute personne ayant exercé des activités professionnelles d'être dispensée de certaines épreuves constitutives d'un diplôme, si elle peut justifier d'au moins 5 ans d'expérience professionnelle.

Loi de modernisation Sociale : volet validation des acquis de l'expérience, articles 40 à 42

Champ d'application de la loi : Les diplômes pouvant donner lieu à " VAP " : Dipl. de l'enseign. Techn. et prof. (du CAP au BTS) relevant du min. de l'Éduc. Nat. – Dipl. de l'enseign. Sup. à l'exception des disciplines médicales, paraméd., odontol. Ou pharmac. – Dipl. délivrés sous tutelles du min. de l'Agriculture (du CAPA au BTSA) – Certains dipl. relevant du min. de la Jeun. et des Sports (BAPAAT, BEATEP, br. d'édu. sportif 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> degré.

## Une expérimentation nationale dans le secteur sanitaire et social

# Edmond de la MORVONNAIS,

chef de projet de la Direction Etudes-Recherche-Développement de PROMOFAP, reprend les aspects marquants de l'expérimentation menée et pose les premières conclusions pouvant en être tirées .\*

Marquée par un travail de partenariat actif tant au plan national que pour chacun des sites régionaux, l'expérimentation confirma la double appartenance de la *Validation des acquis* au registre pédagogique et au registre du droit social.

Tous les acteurs impliqués dans le programme avaient à construire les éléments constitutifs d'un dispositif, dont la valeur devait être reconnue par tous, **sur la base de principes fondateurs** :

– Considérer la *Validation des Acquis Professionnels* comme un "facteur réel de diversification des itinéraires professionnels, inscrit dans une démarche de formation tout au long de la vie en lien avec l'emploi, et facilitant l'accès à la formation et au diplôme de personnes salariées ayant quitté les circuits scolaires".

– Remettre en lumière l'une des valeurs fortes du secteur professionnel : "l'activité de travail produit des compétences et des savoirs en dehors de tout système d'éducation formelle".

– Gagner en lisibilité et en qualité sur les métiers et les cursus de formation en rapprochant et mettant en cohérence les exigences d'une formation, d'un métier et d'un diplôme avec des itinéraires professionnels individuels, en particulier par la **définition de référentiels métiers**.

### Au centre de l'expérimentation : construire le référentiel métier, déterminer les modalités de l'épreuve

Construire le référentiel métier : toucher au "cœur des métiers"

Les travaux préparatoires entrepris en janvier 1996 confirmaient aux partenaires engagés la nécessité de construire les bases d'un référentiel métier susceptible de constituer un langage commun aux acteurs de l'expérimentation, "la question de la VAP n'ayant en effet pas grand chose à voir avec l'examen lié à un parcours de formation habituel".

"Il s'agissait d'orienter le débat permettant de construire procédures et référentiels de validation autour de grands objectifs "... sans se focaliser sur la variabilité et la diversité des situations professionnelles, sans émietter ni empiler de micro-compétences".

"Les enjeux sont ceux de la qualification de personnes devant assurer un bon service à l'utilisateur, ce sont des enjeux humains différents du niveau d'une norme ISO quelconque".

La VAP pose la question des outils : il s'agit de pouvoir faire évoluer le point de vue de "montre moi ce que je t'ai appris" vers "montre moi ce que tu es capable de mettre en jeu".

### Quelle épreuve ?

Le comité National de pilotage a constitué en partenariat avec la DAS et la DGEFP décidait d'inscrire l'expérimentation dans le cadre réglementaire en vigueur (arrêté du 30 avril 1992), qui était aménagé sur deux aspects :

- Une seule épreuve de l'examen sera concernée par la *Validation d'Acquis Professionnels* : l'épreuve écrite "note de réflexion sur la pratique professionnelle". Un dossier type et un entretien individuel avec un jury<sup>2</sup> constituent les modalités de l'épreuve orale de contrôle des connaissances.

- L'accompagnement méthodologique des candidats dans l'élaboration de leur dossier et la présentation de leur expérience, confié au réseau des CIBC (Centres inter-institutionnels de bilan de compétences), créa une maïeutique permettant de construire un "parcours pédagogique" d'appropriation des savoirs et compétences adapté à chaque candidat. Cette initiative eut un impact particulièrement fort sur les candidats :

*"Le dossier de validation, plus certainement que l'entretien avec le jury a marqué la mémoire de tous ceux qui s'y sont*

*impliqués. Il a cristallisé les difficultés rencontrées, témoigné de l'effort accompli, a symbolisé l'engagement implicite et, à ce titre, a souvent été l'objet d'une charge émotionnelle forte : mon dossier... il représente mon travail... je ne croyais pas en venir à bout... je ne pensais pas être capable de ça... Je l'ai montré autour de moi...".*

### "La VAP est faisable et crédible"...

A l'issue de l'expérimentation, PROMOFAP, support technique et logistique d'enjeux paritaires de la branche professionnelle, prenait acte de "la crédibilité technique et sociale et de la faisabilité d'un dispositif de VAP" pour développer et adapter les qualifications des professionnels du secteur sanitaire et social.

### Un droit individuel et un outil de développement collectif de la qualification

La VAP apparaît comme "une démarche extrêmement formatrice, un formidable outil de ré-appropriation des connaissances par les salariés", rien ne permettant de confirmer les craintes qui avaient pu initialement être exprimées de voir naître un "diplôme au rabais".

C'est le contraire qui peut être affirmé ; en effet, "s'il y a dispense d'une épreuve, la VAP est, pour ceux qui s'y engagent, une rude épreuve, un investissement personnel véritable".

"Une voie nouvelle pour accéder à la qualification est ouverte, s'inscrivant pleinement dans le champ de la formation professionnelle continue".

La reconnaissance collective d'un droit individuel permet ainsi à la VAP de renforcer les dispositifs existants, d'introduire de la souplesse dans l'accès à la qualification en prenant en compte les trajectoires individuelles.

### ...la nécessaire réponse aux "questions ouvertes pour continuer"

"La mise en place d'un dispositif de VAP de droit commun dans le secteur sanitaire et social s'inscrit dans la dynamique créée par l'évolution juridique et technique allant vers une meilleure prise en compte des compétences individuelles dans l'évolution des qualifications professionnelles.

### Une série de questions appelant des réponses institutionnelles :

Le dispositif peut-il concerner d'autres personnes que les salariés du secteur sanitaire et social ? Quelles seront la nature et la durée de l'expérience professionnelle demandée à un candidat ? Comment la branche professionnelle s'approprie-t-elle ce droit individuel pour lui apporter une garantie collective ? Dans quelles conditions l'employeur contribue-t-il à la VAP ? – Quelles sont les meilleures conditions d'accompagnement des candidats ?

Sortir de l'expérimental pour entrer dans le droit nécessite la création d'instrumentations : les outils de validation dont il est aujourd'hui nécessaire de se doter "devront permettre de référer l'expérience d'une personne aux exigences du métier", de concilier le droit individuel d'un candidat qui doit apporter une preuve de ses compétences "avec les perceptions et les objectifs propres à ceux qui sont amenés à témoigner de ces compétences, les employeurs.

Un travail qui se poursuit aujourd'hui dans le **contexte renouvelé par la loi de modernisation sociale introduisant la *Validation des Acquis de l'Expérience***.

\* Les citations reprises ici sont issues d'un entretien qu'E. de La Morvonnais nous a accordé ainsi que du rapport d'expérimentation qu'il a signé.

Les productions réalisées dans le cadre de l'expérimentation

. Référentiel activités d'AMP, Référentiel compétences du métier d'AMP, Référentiel VAP, Dossier du candidat.

### Les 6 Régions

Franche-Comté, Ile de France, Pays de la Loire, Midi Pyrénées, Haute Normandie, Rhône Alpes.

L'unité méthodologique des travaux réalisés dans les 6 régions fut assurée par le réseau DAFCO et GRETA.

1. Via les CTL (Comités Techniques Locaux)

2. Le jury régional du CAFAMP : Service Formation Continue de l'Université de la Rochelle

# L'APPRENTISSAGE EN RÉGION PACA EST ENGAGÉ :

## Première rencontre avec les employeurs

Le Centre de Formation des Apprentis de la Région PACA, le GIAPATS, accueille les premiers apprentis, a engagé la formation des premiers tuteurs. Une étape est franchie, et la manifestation d'intérêt pour l'apprentissage exprimée par les premiers employeurs ayant signé un contrat s'inscrit aujourd'hui dans la réalité des méthodes à construire.

La Lettre de l'IMF a rencontré trois de ces premiers responsables : rôle des employeurs dans le processus d'alternance, interrogations sur une formation qui offre un contact inscrit dans la durée avec un contexte professionnel unique, questions persistantes sur les enjeux financiers de l'apprentissage sont, entre autres, au cœur de leurs préoccupations actuelles.

### Le Centre Tony Lainé, de Montfort dans les Alpes des Haute Provence :

#### D'importantes questions encore ouvertes<sup>1</sup>

La décision de signer un contrat d'apprentissage du centre *Tony Lainé* fut avant tout motivée par la personnalité et le parcours professionnel de la jeune apprentie elle-même, et la volonté de conforter l'expérience déjà acquise au sein de l'établissement dans le cadre d'un emploi-jeune et d'un contrat de qualification (en tant qu'AMP), pour l'amener au diplôme de moniteur éducateur.

Si l'intérêt potentiel de l'apprentissage n'est pas contesté, car " s'inscrivant dans le principe de l'alternance théorie/pratique structurant déjà la formation de nos métiers ", cette " **voie nouvelle n'appartenant pas encore à la culture du secteur** " ouvre cependant un ensemble de questions qui mériteraient des réponses précises, adaptées aux contraintes des différentes activités concernées :

- **Quel impact financier réel** pour les établissements ? " Le coût de l'apprentissage pour un établissement, suivant son secteur d'activité et dans la durée, la réalité des compensations apportées mériteraient des réponses adaptées aux différents secteurs et types d'établissements ".

#### - Le tutorat : évaluer l'investissement

L'accompagnement de l'apprenti, " potentiellement très enrichissant pour un professionnel ", est cependant un " investissement non négligeable pour l'établissement au regard du temps pris sur son activité ainsi qu'en développement d'une méthode adaptée ". L'un des objectifs de cette première expérience sera d'analyser la réalité de cet investissement.

### L'association Saint Michel

#### En continuité avec l'implication du centre dans la formation des jeunes professionnels

La volonté d'adhésion de l'association Saint Michel au processus d'apprentissage s'est manifestée très rapidement avec la signature d'un contrat pour la formation d'une jeune femme, en vue de l'obtention du diplôme de moniteur éducateur.

#### L'apprentissage est inscrit dans la continuité de notre action pour la formation

Outre l'expression d'un intérêt pour une voie de nouvelle de formation, l'association Saint Michel jugea d'autant plus important d'exploiter concrètement l'apprentissage qu'il s'inscrivait dans la continuité d'une politique déjà appliquée, consistant à favoriser l'accès de jeunes salariés aux professions du social et à les accompagner dans l'acquisition de formations qualifiantes. L'utilisation des contrats aidés tels que CES, CIE, CIV, CEC constitue ainsi une expérience préalable à un véritable engagement professionnel : mis en situation réelle, le jeune salarié aura la possibilité, avec l'aide de professionnels, de clarifier ses motivations et d'évaluer ses potentialités. L'objectif, in fine, est de lui permettre de poursuivre son processus de formation par le biais d'un contrat de qualification jusqu'à l'obtention d'un diplôme professionnel reconnu.

Aucune de ces personnes ne prend la place d'un titulaire, étant considérée comme " un plus ", porteur d'un potentiel humain et de compétences spécifiques : un apport autant pour le futur professionnel que pour l'employeur.

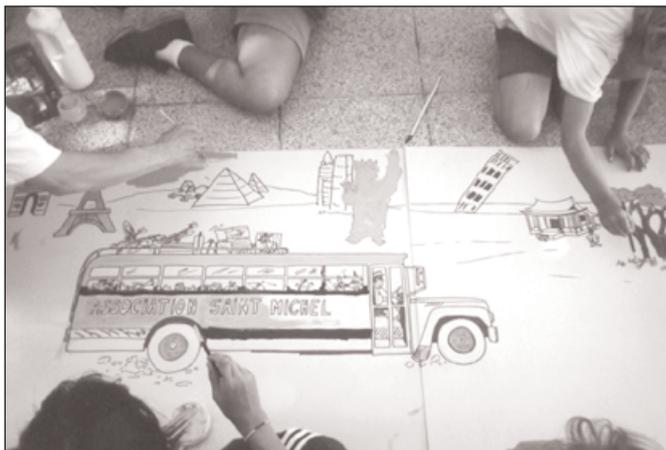
#### Un seul contexte professionnel : avantage et handicap

L'apprentissage présente la caractéristique, inédite, de placer le futur professionnel en situation pratique unique tout au long de sa formation. " Il peut y avoir là une difficulté à l'exercice ultérieur du métier dans des contextes très différents ".

#### L'apport de l'apprentissage : un " accompagnement au long cours "

L'apprentissage enrichit cependant la formation " classique " d'un critère qui mérite d'être pris en compte : le temps, en particulier dans le cadre de la prévention spécialisée et du polyhandicap. " Il faut du temps pour entrer dans nos métiers, et l'accompagnement sur deux ans permet d'approfondir et de comprendre les phénomènes ".

<sup>1</sup>Entretien avec Marc BELLON, directeur adjoint.



#### Des contextes d'apprentissage plus spécifiques que d'autres ?

L'ensemble du processus de formation inscrit dans la nouvelle formule " apprentissage " est ainsi analysée par l'association Saint Michel :

" La formation par l'apprentissage est intéressante à deux niveaux :

. D'une part, elle s'organise à partir d'une véritable démarche personnalisée du salarié, la volonté, à un moment donné, de poser un bilan sur soi-même. La réalisation d'un écrit concrétisant la réflexion sur ses acquis, sur son cheminement personnel et professionnel favorise une projection sur l'avenir, détermine la véracité de la motivation du salarié.

. D'autre part, elle se confirme, s'apprécie véritablement dans la confrontation (entretien oral avec un jury).

Il est difficile d'affirmer qu'il y a des contextes d'apprentissage plus porteurs, plus formateurs que d'autres, tout va dépendre de l'investissement, du degré d'engagement de la personne sur le terrain ".

#### L'apprenti est un salarié qui inscrit son intervention dans la durée

Par ailleurs, inscrivant son action dans une durée de deux ans au moins, l'apprenti est " acteur dans la création et la gestion des dynamiques générées par

Suite p.6

Suite de la Page 5

les relations personnelles au sein des équipes tout autant qu'avec les jeunes dont il a la responsabilité".

**" Nous pensons, et peut-être encore plus dans le contexte social actuel, que le métier d'éducateur se décompose en : 75% de personnalité et d'aura, 25 % de formation spécifique "**

Il n'est ainsi jamais isolé parce qu'appartenant à une équipe de travail, accompagné par un tuteur, prenant appui sur le cursus de formation mis en œuvre. Le salarié en situation d'apprentissage est aussi placé, dès le début de sa formation et dans la durée, dans la situation de tout professionnel qui " a la capacité personnelle à gérer les situations, à se positionner ".

### Le rôle moteur des jeunes en formation

" Toutes les interventions au sein des deux instituts de personnes ayant un regard neuf sur les prises en charge



éducatives sont porteuses d'interrogations et de questionnements pour les équipes. " La durée dans le temps " de leur passage permet d'affiner ces interrogations et surtout d'évaluer les éventuels changements qu'elles peuvent provoquer ".

### Le tuteur : présence et accompagnement sans " faire à la place de "

" Si, dans un premier temps, et peut-être par facilité, nous avons confié cette tâche à l'un des chefs de service en ce sens qu'il avait la vision d'ensemble, la capacité à prendre du recul, voire la capacité à arbitrer, il nous a paru rapidement souhaitable que le tuteur soit un éducateur d'une autre équipe que celle de l'apprenti, afin d'éviter dans le suivi, l'effet hiérarchique qu'obligatoirement le chef de service induirait ".

" De même, l'apprentie est rarement seule, l'équipe assurant un soutien permanent, et nous espérons que cette expérience de longue durée nous permettra de construire une méthode d'accompagnement efficace ".

### Poursuivre la démarche

" Cette première expérience d'un premier contrat d'apprentissage devrait tout naturellement induire le développement d'une telle formule ".

" L'association Saint Michel gérant deux établissements, serait favorable à pérenniser dans son organisation la prise en compte de quatre situations d'apprentissage ".

1 Eléments transmis par Monique BERGER, Directrice générale de l'association Saint Michel et Gérard PERGENTINI, directeur adjoint.

## Le Grapesa, Club de prévention à Fréjus, Saint Raphaël, Draguignan.<sup>2</sup>

### Un réel outil de promotion sociale

" L'apprentissage est une formule adaptée pour ce type de métier, un réel outil de promotion sociale et de développement, **susceptible de faire évoluer les méthodes de formation et de pratiques professionnelles** ". Deux jeunes gens sont actuellement en contrat d'apprentissage au GRAPESA, et préparent un diplôme de moniteur éducateur pour l'un, d'éducateur spécialisé pour l'autre.

" L'apprentissage a le mérite de permettre la construction d'une expérience associant très étroitement le travail sur le terrain et la théorie, l'un étant conforté par l'autre, et bénéficiant de la durée, du temps, pour se caler ".

### Un dispositif encore très neuf, à construire en avançant

L'apprentissage, comme le dispositif emplois jeunes avant lui, constitue un apport en " sang neuf ", provoquant une " mobilisation intéressante " pour la structure d'accueil. " Comme tous les salariés, les

apprentis ont un champ d'activité correspondant à leurs compétences et aptitudes ". Leur statut particulier devra cependant être pris en compte au fur et à mesure : " les rapports de force, les résistances éventuelles au sein de l'équipe, les questions et difficultés ", vont être des éléments à part entière d'une formation " que nous créons en avançant ".

La formation des tuteurs, en cours, relativement lourde, se justifie à cet égard par l'aspect primordial de leur intervention.

### Donner aux apprentis des garanties sur la suite de leur parcours professionnel

" La formation procurée à ces jeunes professionnels dans le cadre de l'apprentissage doit pouvoir leur donner toutes les garanties de rester dans le métier ", la structure devant s'intéresser à leur devenir professionnel après la période de l'apprentissage.

### 2. Entretien avec monsieur Philippe Gaillard, directeur.

**Le GRAPESA**  
234, rue de l'Avelan  
83600 - Fréjus  
Tel. 04.94.52.35.91

**L'E.E.A.P. Tony Lainé**  
BP 21 - Les Alexis  
04600 - Montfort  
Tel. 04.92.64.53.00

**L'Association Saint Michel**  
19, avenue Marcel Pagnol  
13090 - Aix en Provence  
Tél : 04.42.20.14.65

**Fruit de la réflexion sur la situation et les perspectives de la Prévention Spécialisée, les Assises 2002 constituent pour le Comité National de Liaison des Associations de Prévention Spécialisée, organisateur, " un enjeu essentiel, tant pour les associations que pour les partenaires institutionnels et privés ".**

## 17, 18, 19 octobre 2002 à Marseille : Les assises 2002 de la Prévention Spécialisée

La préparation des assises associe les différentes structures de la Prévention Spécialisée dans le cadre de rencontres se déroulant aux niveaux local, régional et national. Un objectif : réfléchir et débattre de cinq questionnements majeurs :

- Comment identifions nous, caractérisons-nous et analysons-nous les besoins des jeunes ? • Quelle

est l'évolution de notre mission éducative face aux contraintes et aux enjeux actuels ? • Quel est le sens de nos principes d'intervention par rapport à la société actuelle ? • L'association, un défi militant engagé dans l'éducation ? • Quel doit être notre positionnement politique et administratif à venir ?

Un canevas de travail en trois parties guide la réflexion et les débats de chacune de ces thématiques : état des lieux, problématiques, pistes d'actions.

Les Assises bénéficient du soutien du Conseil Général des Bouches du Rhône, de la mairie de Marseille, du Conseil Régional Provence, Alpes Côte d'Azur. Les débats se dérouleront au Dôme de Marseille, les stands, expositions, vidéos des équipes de Prévention de toutes les régions de France et des DOM TOM prendront place dans le hall du Conseil Général.



### La Prévention Spécialisée<sup>1</sup>

338 associations regroupant environ 2.500 professionnels et 4.000 bénévoles intervenant dans près de 500 communes implantées dans 86 départements agissant auprès d'environ 130.000 jeunes.

L'action sociale en faveur de l'enfance et de la famille a été dévolue aux départements par la loi

n°886.17 du 6 janvier 1986 relative aux transferts de compétences dans le cadre de la décentralisation. Elle comporte notamment la prévention de l'inadaptation sociale de l'enfance et de la jeunesse. Les associations de prévention spécialisée sont habilitées et conventionnées dans ce cadre par les conseils généraux. Elles agissent à l'encontre des différents processus de marginalisation et d'exclusion des jeunes, en développant des actions destinées à favoriser leur intégration sociale et leur insertion professionnelle, en soutenant ceux qui sont en difficulté ou en souffrance psychologique, en favorisant la prévention de la délinquance et en participant au développement de la vie sociale.

1. Source : CNLAPS

### Université Aix-Marseille III :

#### Le DESS Management interculturel et médiation religieuse suscite un très vif intérêt

Ce diplôme fut créé à l'initiative conjointe de l'Institut d'Etudes Politiques d'Aix en Provence, de la Faculté de Droit et de Science Politique, de l'Institut de Droit et d'Histoire du Religieux et de l'Observatoire du religieux. Il trouve son origine dans le souhait du Conseil Economique et Social de la Région PACA de voir mettre en œuvre des projets concrets consacrés à la société civile.

Partant de la conviction " qu'il existe une demande sociale réelle " à l'égard de la connaissance des religions, une équipe animée par Bruno Etienne et Blandine Chelini-Pont, concevait ce diplôme. Vecteur d'échanges entre l'Europe et l'ensemble des pays riverains de la Méditerranée, le DESS est un lieu de connaissance et de réflexion sur l'histoire et la réalité des grandes religions, Islam, Christianisme, Judaïsme et Bouddhisme. " Facteur de paix sociale ", " d'une démarche de citoyen responsable ", le diplôme ne s'est pas monté sans mal et dû être défendu auprès de la Direction des Enseignements Supérieurs. " Les intégristes laïcards " manifestaient en effet une opposition radicale à sa création. La diversité des parcours des 35 élèves aujourd'hui inscrits au DESS et la rapidité avec laquelle ils se sont manifestés, prouve, s'il en était besoin l'intérêt d'une telle approche. Une formation de médiateur ouverte aux Bac + 4 et 5, un programme de formation continue sont envisagés pour l'an prochain.

#### Les conditions d'inscription :

Avant le 1er mai 2002

Deux tarifs, l'un adhérent, l'autre non adhérent.

Un tarif unique de 70 € est proposé aux étudiants.

Un tarif dégressif pour les inscriptions de groupe

#### Le CNLAPS :

2, rue de l'Avenir - 73100 Aix Les Bains

Tel : 04.79.34.36.25 -

Site internet :

<http://www.cnlaps.asso.fr>

e-mail : [contact@cnlaps.asso.fr](mailto:contact@cnlaps.asso.fr)

#### L'organisation à Marseille :

Gérard LECA (ADDAP 13)

Tel : 06.08.93.39.27

Site internet :

<http://www.addap.asso.fr>

e-mail : [siege.social@addap.org](mailto:siege.social@addap.org)

Le comité de pilotage : Raphaël Draï, Professeur à la Faculté de Droit d'Aix en Provence, Raphaël Liogier, Enseignant-chercheur à l'IEP d'Aix, Gilbert oubergean, Professeur à l'Institut des Sciences et Théologie des Religions de Marseille (ISTR).

## publié

→ **Les territoires de la politique de la ville et le droit**,  
Revue Française des Affaires sociales, n°3, juillet/sept. 2001.

→ **L'ANDESI s'interroge sur la responsabilité pénale des directeurs d'internat**,  
ASH n° 2235, 2 novembre 2001.

→ **La fabrique de l'enfant " post-moderne " : malaise dans l'éducation**,  
Le Monde Diplomatique n°572, novembre 2001.

→ **Comment aborder l'Islam en classe**,  
Le Monde de l'Education, n°297, novembre 2001.

→ **Aide sociale à l'enfance : quelle organisation dans les départements ?**  
Etudes et Résultats, n°144, novembre 2001.

→ **La validation des acquis de l'expérience**,  
Le Journal des psychologues, n°192, novembre 2001.

## édité

→ **Validation des acquis : Centre INFFO - Fiches Pratiques de la Formation Continue - Ed. 2001**

→ **Cereq, La validation des qualifications, quelle place pour une régulation paritaire et interprofessionnelle ? - Cereq Bref n° 177 - juil.août 2001.**

→ **Evaluer les acquis de l'expérience, Entre normes de certification et singularité des parcours professionnels, Bref Cereq n° 159, déc.1999.**

→ **Guide : l'aide sociale à l'enfance**  
Concepts et organisation, prestations et modes de prise en charge, fonctionnement et responsabilité.  
Edition Dunod, coll. Guides. 2001. 462 p.

→ **Jeunes et jeunes adultes**  
Les questions qu'ils se posent et qu'ils nous posent : fiches thématiques à l'usage des éducateurs.  
UDAF des Bouches-du-Rhône, Marseille. 2001. 60 fiches.

→ **La parentalité : nouvelle scène éducative**  
Pour maintenir leurs parents aux enfants placés.  
Edition Harmattan, coll. Technologie de l'action sociale. 2001. 144 p.

## audiovisuel

Sur France 3, tous les mardis à 16h15, un magazine de reportages sur " les différentes communautés composant notre pays ", Sagacités tente d'aborder le délicat problème de l'urbanité, de la citoyenneté.  
Magazine de 26'. Cf. ci-contre " Sur le réseau ".

## annoncé

→ **Les 13,14,15 mars 2002, à Marseille, Palais du Pharo.**  
Carrefour National AEMO, XXIèmes assises.  
Quel rapport au droit : les acteurs de l'intervention éducative à la rencontre du changement.

Contact : AEMO. 03.22.89.62.39

→ **De janvier à décembre 2002, à Paris.**  
De l'action sociale au développement social (historique, concept et fondement, axes du développement, mise en œuvre).

Contact : Sciences Po Formation, 01.44.39.07.40

→ **De janvier à décembre 2002, à Paris, La Sorbonne.**

Déconstruire le social, la parentalité en question(s), Saül Karsz.  
Contact : Pratiques sociales, 01.46.63.06.31

## officiel

→ **Création du groupe permanent de la vie associative**

Décret n°2001-865 du 21 sept. 2001 portant création d'un groupe permanent de la vie associative, chargé d'assurer la concertation entre les pouvoirs publics et les associations sur toutes les mesures qui concernent la vie associative.

→ **Adoption définitive par l'assemblée nationale de la loi relative à la lutte contre les discriminations.**

L'article L.122-45 du Code du Travail, qui définit les discriminations, est modifié afin d'élargir son champ d'application et d'aménager la charge de la preuve dans un sens plus favorable au salarié. (cf. Liaisons Sociales 8.11.01, n°13517).

→ **Parution d'une circulaire des services du ministère de l'Emploi (DGEFP) précisant les conditions de mise en œuvre du plan gouvernemental de consolidation des emplois jeunes présenté le 6 juin 2001 par Elisabeth. Guigou. (Cf. dossier Lettre de l'IMF n°3).**

## sur le réseau

@ <http://www.emploisjeunes-paca.org>

Site animé par l'opérateur permanent de la plate-forme régionale de professionnalisation des emplois jeunes de PACA. Une mine d'informations : démarches, textes de loi, manifestations région. et nation., questions-réponses.

@ <http://www.place-publique.fr>

le site de l'association Place publique composée de journalistes indépendant : diffuse de l'information sur l'économie solidaire, la démocratie participative et le développement durable. Débats et échanges, capitalisation d'expériences, partenariats et réseaux avec les acteurs concernés.

@ <http://eldd.emcdda.org>

Base de données européenne sur les drogues. Des informations fiables et mises à jour, des analyses et des tendances concernant les lois et réglementations nationales. Textes de loi sur 4 domaines : la demande, l'offre, le blanchiment d'argent, les produits précurseurs.

@ <http://www.france3.fr>  
Rubrique " émissions "



INSTITUT MÉDITERRANÉEN  
DE FORMATION ET RECHERCHE  
EN TRAVAIL SOCIAL.

Lettre d'Information bimestrielle de l'IMF  
Directeur de la publication : François Lapena  
Conception, Coordination, Rédaction : Martine Lagrange Consultant  
Conception graphique : Départementales  
Mises en page : Imprimerie les Bambous  
Photos : Pascal Delcey. Sauf p.5 assoc. St Michel

Documentation : Karine Beauquier  
Administration : Michèle Marino, Marie Galtier.  
Imprimé en France par Imprimerie Les Bambous  
Dépôt légal janvier 2001  
ISSN : 1629-3509  
IMF - 16, rue Ferdinand Rey. B.BP. 54  
13244 Marseille Cedex 1  
Tél : 04.91.24.61.10 - Fax : 04.91.47.52.15  
Site Internet : <http://www.imf.asso.fr>  
A collaboré à ce numéro Liliane Pierrot.

Thème central du prochain Numéro :

**L'ouverture méditerranéenne**