

## ACTUALITÉ IMF

- . Dispositif expérimental de professionnalisation des intervenants éducatifs en (CER) : coordination nationale confiée à l'IMF.
- . L'actualité de l'unité de formation de l'IMF-Avignon Vaucluse
- . Marie-Pierre Sarat succède à Lilianne Pierrot au sein de l'équipe de direction de l'IMF

p2

## EN QUESTION

### L'APPRENTISSAGE : PREMIERE ETAPE

- . Une première évaluation nationale du dispositif expérimental d'apprentissage.
- . Quatre directeurs de structures s'expriment pour la Lettre de l'IMF sur leur décision de s'engager dans le dispositif d'apprentissage, Marc Vigouroux pour la Chrysalide, Richard Le Tellier pour les Foyers Delta Sud, Claude Robin pour Les Matins Bleus, Daniel Maraffa pour la Résidence Germaine Poinso-Chapuis (A.R.I).
- . Florence Landra et Véronique Pringuay, maîtres d'apprentissage dessinent les grandes lignes de leur expérience encore récente.

p3 à 6

## INITIATIVES PARTENAIRES

Ligue Régionale du Sport Adapté et IMF : une décennie de partenariat pour développer de nouvelles compétences.

p7

## REPÈRES

Publications, événements, lieux, sites internet repérés.

p8

# Apprentissage, VAE : de nouvelles alliances Ecole / Terrain

**IL N'EST PAS UN JOUR QUI PASSE SANS QUE L'ÉCOLE SOIT INTERPELLÉE SUR L'IMPORTANCE DES OBSTACLES À SURMONTER POUR TROUVER LA « PERLE RARE » QU'EST DEVENU LE TRAVAILLEUR SOCIAL QUALIFIÉ, SUR L'INADÉQUATION DES CONTENUS DE FORMATION OU ENCORE SUR L'IMPRÉPARATION DES ÉTUDIANTS.**

**NOUS SAVONS TOUS QUE LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES NE PEUVENT SE RÉSOUDRE DANS LA SEULE DUALITÉ OU OPPOSITION ÉCOLE / TERRAIN. JUSQU'ICI, L'ALTERNANCE PRATIQUEE DANS TOUTES LES FORMATIONS EN TRAVAIL SOCIAL A SOUVENT BUTTÉ SUR CETTE « FRONTIÈRE » RÉELLE OU IMAGINAIRE POSÉE ENTRE L'ÉCOLE ET LE TERRAIN.**

**LES INITIATIVES PARTENARIALES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE, RENFORCÉES PAR LES NOUVEAUX DISPOSITIFS LÉGISLATIFS, ONT PERMIS L'OUVERTURE DE NOUVELLES VOIES D'ACCÈS À LA QUALIFICATION QUI PERMETTENT D'ALLER AU-DELÀ DES RÉSISTANCES, APPRENTISSAGE, VAE, FORMATIONS QUALIFIANTES À PARTIR DU TERRAIN...**

**CES EXPÉRIENCES DE VALORISATION DES SAVOIRS ACQUIS DANS LE TRAVAIL INDIQUENT QUE LE DÉPASSEMENT DE L'OPPOSITION ÉCOLE / TERRAIN DEVIENT POSSIBLE QUAND CES DEUX ENVIRONNEMENTS SE METTENT EN TRAVAIL ENSEMBLE ET IDENTIFIENT CE QU'IL EN EST DE L'INTERPÉNÉTRATION DES PROCESSUS DE PROFESSIONNALISATION ET DE QUALIFICATION.**

**ELLES NOUS ONT APPORTÉ DE NOUVELLES PERSPECTIVES DE CRÉATIONS, D'EXPÉRIMENTATIONS ET DE RECHERCHES DANS LESQUELLES IL Y A LIEU DE FORMALISER ET DÉFINIR AUTREMENT LE RATTACHEMENT DE LA « PRATIQUE » À LA « THÉORIE » ET DE TROUVER DE NOUVEAUX MODES DE TRANSMISSION.**

**C'EST AINSI QUE :**

- **LA FORMATION DES APPRENTIS ET DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE NOUS A RAPPELÉ QUE L'ENTREPRISE EST BIEN LE LIEU OÙ S'ACQUIERT L'EXPÉRIENCE NÉCESSAIRE À L'ACCOMPLISSEMENT DU MÉTIER, CONFIRMANT QU'UNE DIMENSION COLLECTIVE ET SPÉCIFIQUE DE LA FORMATION APPARTIEN AU TERRAIN.**
- **LES FORMATIONS MISES EN ŒUVRE « EN PARTANT DU TERRAIN », SANS PROGRAMME PRÉ-DÉFINI NOUS ONT CONDUIT À CO-CONSTRUIRE « CHEMIN FAISANT » LES INDISPENSABLES ÉCHANGES ENTRE L'EXPÉRIENCE ACQUISE AU SEIN DE L'ENTREPRISE ET LES SAVOIRS TRANSMIS PAR L'ÉCOLE DANS LA DÉFINITION DE NOUVEAUX CONTENUS.**

**AVEC LA GÉNÉRALISATION PROGRESSIVE DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE, LES INNOVATIONS CENTRÉES SUR LA RECONNAISSANCE ET LA CONCEPTUALISATION DU TRAVAIL, PARTICIPENT À L'ÉMERGENCE DE L'ENTREPRISE EN SA QUALITÉ DE « STRUCTURE APPRENANTE ». ELLES AUGURENT DE NOUVELLES ALLIANCES ÉCOLE / TERRAIN QUI, PAR L'IMPLICATION ACTIVE DE TOUS LES ACTEURS, PEUVENT CONSTITUER UN BIEN COLLECTIF AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE ET DE LA PROMOTION DE SES SALARIÉS.**

**FRANÇOIS LAPENA**



1. Les CER s'inscrivent dans le champ de l'ordonnance de 1945 sur la protection des mineurs.

2. Réalisée par Michel Rousseau Consultant

3. In ASH n°2332, Olivier de Labarthe, directeur de la recherche, des études et du développement de Promofaf pour Maryannick Le Bris.

4. [www.imf.asso.fr](http://www.imf.asso.fr)

## Dispositif expérimental de professionnalisation des intervenants éducatifs en Centres Educatifs Renforcés (CER) :

### La coordination opérationnelle nationale confiée à l'IMF par les partenaires professionnels

Créés en 1996, les Centres Educatifs Renforcés ont pour vocation d'offrir une alternative éducative à l'incarcération. Les 54 CER existant en 2002, répartis sur l'ensemble du territoire français, devraient être renforcés par 46 nouveaux centres à la fin de cette année.

Le désintérêt longtemps manifesté par les professionnels qualifiés, diplômés et expérimentés, pour ces structures a eu notamment pour conséquences que 75 % des professionnels en poste dans les CER ne disposent pas des qualifications nécessaires pour l'exercice de leur activité.

**Une convention pour la professionnalisation des intervenants éducatifs en CER associant l'UNASEA, le SNASEA, la DGAS, et PROMOFAF a été signée le 3 novembre dernier par la DPJJ.** Ces partenaires avaient précédemment diligenté une étude approfondie sur les moyens de professionnaliser les personnels en place, ayant « débouché sur un référentiel de l'intervention éducative en CER selon une idée fondamentale : celle-ci n'était pas un nouveau métier, mais bien une figure d'emploi particulière de l'éducation spécialisée ». Une étude de faisabilité sur la formation professionnelle en CER, réalisée par l'Institut Régional et Européen des Métiers de l'Intervention Sociale, a permis aux partenaires « d'élaborer un projet ambitieux qui s'appuie sur et intègre l'exercice professionnel ».

Ouvert à tous les CER, le champ de l'expérimentation prendra appui sur sept centres de formation répartis sur tout le territoire : Lille, Marseille, Metz/Nancy, Paris/Montrouge, Saint Etienne/Firminy, Toulouse, la coordination opérationnelle ayant été confiée à l'IMF.

**Cette formation expérimentale, d'une durée de deux ans débouchera sur un certificat susceptible de donner**

accès au diplôme par la voie de la validation des acquis. Les formations se dérouleront au sein même des structures dans le souci d'utiliser l'exercice professionnel comme dynamique de formation. Des sessions complémentaires auront lieu dans un centre de formation, selon la qualification choisie (ME, ES, ou animateur socio-culturel). L'expérimentation conduira à la validation d'un programme et d'une démarche pédagogiques adaptés à la qualification des intervenants éducatifs en CER, et susceptibles d'être pérennisés.

**La méthode développée par l'IMF : inscrire l'expérimentation dans un processus de co-construction, capitalisation, échanges, évaluation.**

L'action de coordination menée par l'IMF aura pour objectifs de créer synergies et échanges constants entre les acteurs des centres de formation et les instances de suivi nationales : comité de pilotage, conseil d'experts scientifiques et groupe d'animation technique.

La mise en œuvre du processus de co-construction, devant notamment conduire à l'élaboration d'un guide de formation, prendra appui sur la dynamique créée, l'équipe de l'IMF formalisant et évaluant chaque étape de validation et de concrétisation des travaux.

**L'action complémentaire d'un site Internet et de séminaires :** un dispositif associera un site Internet dédié à ce projet à des séminaires réunissant les équipes pédagogiques de chaque région. Il aura pour fonction de favoriser la réflexion collective et la mobilisation des acteurs concernés dans le processus de co-construction engagé. Une rencontre nationale annuelle fera la synthèse des travaux.

### L'actualité de l'unité de formation de l'IMF-Avignon Vaucluse

#### Rentrée 2003 : doublement des effectifs

La seconde rentrée de l'antenne Vaucluse de l'IMF s'est déroulée avec un effectif de 51 étudiants éducateurs spécialisés, 43 assistants sociaux, 52 moniteurs éducateurs, et accueille les premiers étudiants moniteurs éducateurs en contrats d'apprentissage. 4 nouveaux formateurs sont venus renforcer l'équipe pédagogique. 210 étudiants environ sont attendus pour la rentrée 2004.

#### Rentrée 2004-2005 : une formation de cadres de proximité

sera mise en œuvre en partenariat avec l'université d'Avignon. D'autres projets sont en cours d'élaboration, notamment pour les techniciens de l'intervention sociale et familiale (TISF), en partenariat avec le Conseil Général, la CAF et la MSA.

#### Psychiatrie, pathologies et travail social :

Evolution des conditions de prise en charge en lien avec les conditions de travail du personnel soignant, fut le thème de la Journée culturelle organisée le 6 novembre par l'IMF et le CHS Montfavet. Avec la participation de M. Castelli, vice-président du Conseil général du Vaucluse, président de la Commission de l'Action Sociale, du D<sup>r</sup> Eléonore Guillou, Mr. Saint Jean, directeur du pôle médico-social au CHS, MM. Mouhet et Starck, éducateurs au CHS Montfavet, Mme Montaignac, cadre socio-éducatif, ASS à l'hôpital Montfavet, Mr. Chauvet, chargé du patrimoine historique hospitalier. Mme Lacroix, assistante sociale au CHS Montfavet, a particulièrement collaboré à l'organisation de cette journée.

Le compte-rendu des exposés et échanges est disponible sur le site Internet de l'IMF<sup>1</sup>.

#### Liliane Pierrot, directrice adjointe des programmes pédagogiques et du développement de l'IMF a mis un terme à son activité professionnelle au mois de juillet dernier. Marie-Pierre Sarat a pris sa succession en intégrant l'équipe de direction de l'IMF.

Liliane Pierrot a contribué à la création de l'IMF en 1990, lorsque les compétences du CFE d'Aix en Provence auquel elle appartenait furent associées à celles de trois autres structures de formation marseillaises pour créer une nouvelle école formant à tous les métiers du travail social. Formatrice, elle prenait ensuite la direction de la formation continue de l'institut. Responsable à partir de 1995 des ressources humaines et du développement, Liliane Pierrot engage alors un travail qui guidera la suite de son action au sein de l'IMF : construire et animer l'équipe pédagogique tout en créant une dynamique d'échanges, de réflexion et de production conduisant à la conception d'un projet pédagogique pour chacun des grands métiers du travail social, inscrit dans une démarche qualité. Contribuant constamment, au côté de François Lapena, à la constitution des partenariats nécessaires aux échanges entre école et employeurs et aux collaborations innovantes, Liliane Pierrot a souhaité travailler à la reconnaissance de la complémentarité entre théorie et pratique, « les appuis théoriques, donnant aux professionnels des clés de distanciation et de compréhension nécessaires à la prise en compte des situations concrètes ».

Marie-Pierre Sarat prend appui sur une double formation en sciences sociales et en gestion, et sur une expérience en management dans le domaine de la formation acquise en France et au Etats-Unis. Elle fut successivement ingénieur en formation au Greta Sud Isère, directrice de centre de bilan, directrice adjointe et responsable technique au Centre régional d'orientation professionnelle de l'AFPA Marseille, puis Recruiting Director au Centre de Volontariat de San Mateo (Californie) et auprès d'une start up dans le domaine de la publicité. Les responsabilités exercées par Marie-Pierre Sarat lui ont permis d'associer en permanence l'exercice de la formation à la construction de dispositifs pédagogiques, des démarches d'analyse stratégique et d'organisation du travail innovantes, la mise en œuvre de politiques de développement et de construction de partenariats.

EN QUESTION

# L'APPRENTISSAGE : UNE PREMIÈRE ÉTAPE

## UNE PREMIÈRE ÉVALUATION NATIONALE DU DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL D'APPRENTISSAGE

Une évaluation nationale du dispositif expérimental d'apprentissage pour les moniteurs éducateurs et les éducateurs spécialisés a été réalisée en 2002 à la demande de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Branche Sanitaire, Sociale et Médico-Sociale à but non lucratif<sup>1</sup>.

Les conclusions de ce travail ont amené l'ensemble des partenaires de la branche professionnelle à poursuivre l'expérimentation pour une durée d'un an au-delà du 1<sup>er</sup> juin dernier, date normalement prévue pour son achèvement. La prise en charge des formations des apprentis et maîtres d'apprentissage est ainsi prolongée d'autant. Ce laps de temps permettra aux négociations en cours entre les représentants de la branche professionnelle et de la DGAS de décider des conditions de pérennisation de ce dispositif et d'élargissement à l'ensemble des métiers de la branche.

L'évaluation menée a permis de dresser un portrait de l'expérimentation mise en place dans 15 régions, après avoir pris en compte près de 500 apprentis, plus de 400 établissements ou services, les 15 Conseils régionaux engagés. Une démarche d'ordre quantitatif auprès de la CPNE et des CFA, des employeurs, maîtres d'apprentissage et apprentis, ainsi que des principaux acteurs nationaux engagés dans l'expérimentation a été associée à une investigation d'ordre qualitatif menée dans six régions (Aquitaine, Bretagne, Ile de France, PACA, Picardie, Rhône-Alpes).

### Les remarques conclusives

Menée avant la fin de l'expérimentation, cette évaluation a permis, malgré les différences de méthodes adoptées d'une région à l'autre, de mettre à jour plusieurs éléments caractérisant l'évolution d'un dispositif encore en phase de structuration :

#### • concernant la dynamique générale de mise en œuvre et de développement :

« Construit par le haut » entre les acteurs de la branche et leurs partenaires, le dispositif apparaît de fait « essentiellement porté sur le terrain par les organismes de formation », « qui voient à travers lui un moyen de renouveler l'offre de formation tout en répondant aux besoins du secteur ».

Percevant bien l'apprentissage comme l'une des réponses potentielles aux problèmes de pénurie de professionnels qualifiés, les employeurs conservent cependant à l'égard de ce dispositif une posture assez identique à celle qui fut adoptée pour d'autres « mesures emploi ». Apparaît notamment une position d'attente face à des questions clés qui, sans améliorations, risquent de « bloquer le développement du dispositif à un niveau assez bas par rapport aux besoins de la branche » (modalités d'organisation des stages, des temps de formation, etc.).

#### • Les points de tension et d'appui :

- **Trois grands points de tension ont été identifiés** : la reconnaissance, par les organismes de formation du caractère très spécifique de l'apprentissage – la nécessaire mise en cohérence des multiples acteurs concernés autour des objectifs propres à la branche professionnelle – sur le plan pédagogique, une meilleure définition de la méthodologie de guidance, la nécessaire organisation des modalités de validation des maîtres d'apprentissage, les conditions effectives de co-production de la formation entre maîtres d'apprentissage et organismes de formation, la maîtrise collective par l'ensemble des acteurs de la notion d'admissibilité des apprentis.

- **Cinq points d'appui furent mis en exergue** : la forte mobilisation des apprentis - le rôle moteur de l'apprentissage dans les relations centres de formation/employeurs – le caractère bénéfique du maître d'apprentissage, « nouvelle figure » dans le paysage socio-éducatif - l'espace d'échange et de mobilisation commun aux formateurs et maîtres d'apprentissage pour soutenir les apprentis – l'ouverture à de nouvelles formes de partenariat entre les centres de formation enfin.

p4  
**QUATRE DIRECTEURS DE STRUCTURES S'EXPRIMENT POUR LA LETTRE DE L'IMF SUR LEUR DÉCISION DE S'ENGAGER DANS LE DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE**

MARC VIGOUROUX,  
DIRECTEUR DE LA  
CHRYSALIDE-MARSEILLE:  
« Donner un peu de  
dynamique à l'intrication  
entreprise/formation »

p5  
RICHARD LE TELLIER  
DIRECTEUR DES FOYERS  
DELTA SUD : « On est à un  
tournant, il faut former »

CLAUDE ROBIN,  
DIRECTEUR DE LA  
MAISON D'ACCUEIL  
À L'ENFANCE,  
LES MATINS BLEUS :  
« L'occasion d'ouvrir  
nos métiers à de  
nouveaux profils »

p6  
DANIEL MARRAFFA  
DIRECTEUR DE LA  
RÉSIDENCE GERMAINE  
POINCO-CHAPUIS (A.R.I) :  
« Il y a un  
besoin de qualifier :  
l'apprentissage est une  
voie parmi d'autres »

DEUX MAÎTRES  
D'APPRENTISSAGE  
DESSINENT LES  
GRANDES LIGNES DE  
LEUR EXPÉRIENCE TOUTE  
RÉCENTE DE PRISE EN  
CHARGE DE JEUNES  
APPRENTIS DANS LEUR  
CADRE DE TRAVAIL :  
FLORENCE LANDRA,  
AU FOYER CANTO PERDRIX,  
MARTIGUES (FOYERS  
DELTA SUD),  
VÉRONIQUE PRINGUAY,  
FOYER D'HÉBERGEMENT  
LES ACACIAS  
(LA CHRYSALIDE-MARSEILLE)

1. Etude réalisée par le cabinet Dubouchez et Berlioz Consultants, avec la collaboration de l'EST-CNRS pour les traitements statistiques.

• **L'une des journées culturelles de l'IMF a été consacrée, le 27 novembre au thème de « l'entreprise apprenante », avec la participation de Pierre Roche du Cereq, Rémy Saint Jean de l'université Aix-Marseille, Richard Le Tellier, Directeur de Foyers Delta Sud.**

• **Les premiers apprentis Moniteurs Educateurs formés par l'IMF ont été diplômés en juin dernier. La première promotion d'Educateurs Spécialisés achèvera sa formation en juin 2004 à l'IRTS. Pour l'académie d'Aix-Marseille, les formations d'apprentis Moniteurs Educateurs sont prises en charge par l'IMF, les formations d'Educateurs**

**Spécialisés se réalisent alternativement à l'IMF et à l'IRTS. Pour l'académie de Nice, la Croix Rouge à Ollioules et l'IESTS à Nice assurent simultanément les formations des Moniteurs Educateurs et Educateurs Spécialisés.**

La Chrysalide est une association de parents d'enfants handicapés mentaux créée en 1958 dans le but de développer des moyens pour les familles (information et défense de leurs intérêts matériels et moraux en particulier) et pour les personnes handicapées (création et gestion d'établissements spécialisés).

522 familles sont adhérentes de l'association qui accueille actuellement 1017 personnes : enfants, adolescents, ou adultes dans 28 établissements spécialisés.

La Chrysalide-Marseille  
Siège : 14 rue Bénédict  
13004 Marseille  
Tél : 04.91.10.76.00

Voir présentation plus détaillée sur le site internet de l'IMF

La Chrysalide-Marseille a mis en œuvre une Stratégie Ressources Humaines destinée à prendre appui sur la mobilisation des ressources des personnels pour répondre « aux multiples défis » posés aux entreprises du secteur médico-social dans leur fonctionnement et leur développement. Le résumé et le texte intégral du programme mis en œuvre sont disponibles sur le site internet de l'IMF : [www.imf.asso.fr](http://www.imf.asso.fr)



**Quatre directeurs de structures se sont exprimés pour La Lettre de l'IMF sur leur décision de s'engager dans le dispositif d'apprentissage, Marc Vigouroux pour La Chrysalide, Richard Le Tellier pour les Foyers Delta Sud, Claude Robin pour Les Matins Bleus, Daniel Marraffa pour Résidence Germaine Poinso-Chapuis (A.R.I.).**

**Ce choix a été effectué dès la création du dispositif dans le cas de La Chrysalide-Marseille ou de Delta Sud, les premiers apprentis engagés étant aujourd'hui diplômés, les contrats signés par l'ARI et les Matins Bleus l'étant depuis le mois d'août dernier.**

**Au-delà de l'expérience et de l'activité propres à chaque structure, nos interlocuteurs relient cette initiative au contexte plus global du secteur, autour de deux grandes préoccupations :**

**- s'inscrire dans toute action susceptible de contribuer à répondre aux difficultés accrues de recrutement, particulièrement ressenties par les structures en internat,**

**- préparer le renouvellement des générations pour des professions devant connaître à échéance de cinq à dix ans un mouvement significatif de départs à la retraite.**

**L'intérêt manifesté à l'égard du dispositif d'apprentissage apparaît de plus comme l'une des marques de l'intérêt soutenu des structures pour la mise en œuvre des politiques maîtrisées des ressources humaines. Ces quatre entretiens font également apparaître le souhait partagé que l'apprentissage crée une occasion de mettre en œuvre de nouvelles formes d'échanges entre les écoles et le cadre professionnel permettant une prise en compte accrue des conditions de travail spécifiques à certains cadres, travail avec les publics handicapés, internat, maisons d'enfants, notamment.**

**Dans le même temps, deux maîtres d'apprentissage dessinent les grandes lignes de leur expérience toute récente de prise en charge de jeunes apprentis dans leur cadre de travail, et font état de premières questions ouvertes par la phase expérimentale actuelle.**

## Marc Vigouroux, directeur général de La Chrysalide

### « Donner un peu de dynamique à l'intrication entreprise/formation »

« On a toujours considéré qu'il existe une intrication entre la formation et l'entreprise, l'approche professionnelle et l'approche théorique. L'apprentissage semble une voie susceptible de donner un peu de dynamique à ce mouvement »

**L'association La Chrysalide s'est engagée dans le dispositif dès son lancement avec cinq contrats d'apprentissage en 2001 (deux diplômés ME cette année), puis quatre en 2002 et trois en 2003, confiés à l'encadrement de huit maîtres d'apprentissage formés ou en cours de formation.**

L'intérêt manifesté par La Chrysalide à l'égard de l'apprentissage est conçu comme une contribution de l'entreprise à la formation, jugée d'autant plus indispensable que le contexte général donne aux besoins de qualification des personnels du secteur médico-social une acuité renforcée (vieillesse d'un fort pourcentage de salariés, accentuation de la pénurie de professionnels diplômés notamment). La formation des maîtres d'apprentissage, quant à elle, est appréhendée comme un « facteur de valorisation des personnels », s'inscrivant pleinement dans les objectifs de la Stratégie Ressources Humaines que l'association a développée en réponse aux « défis immédiats » posés aux entreprises du secteur.

**Le contact de longue durée au sein de l'entreprise : un facteur de sensibilisation aux spécificités des publics**

L'apprentissage est considéré comme un moyen particulièrement adapté à la sensibilisation des futurs professionnels : « un apprenti occupe une place spécifique dans l'entreprise, différente de celle d'un stagiaire ; le décalage entre formation théorique et travail de terrain est moindre, le cadre du contrat de travail permettant une formalisation accrue. L'apprenti adhère plus facilement aux valeurs et à la culture de l'entreprise ».

Un tel intérêt est renforcé dans le cas du travail en internat au contacts de publics handicapés : « Les contraintes du travail en internat attirent peu, notamment les éducateurs spécialisés, qui ne connaissent pas bien la réalité du travail : venir exercer dans un secteur tel que celui du polyhandicap est un moyen de sensibilisation, non seulement de l'étudiant mais également de son environnement ». Ainsi, « des éléments acquis dans le cadre d'un

travail inscrit dans la durée se répercuteront-ils auprès des membres d'une promotion entière grâce aux échanges entre étudiants ; la complexité des situations, la reconnaissance des capacités intellectuelles et physiques des personnes, la polyvalence des missions, le rôle de la communication, entre autres seront mieux connus ». C'est dans cet esprit que La Chrysalide a mis en œuvre plusieurs initiatives consistant à accueillir en stages des professionnels de secteurs travaillant auprès des personnes handicapés, infirmières ou AMP par exemple (600 depuis 10 ans) : un minimum de techniques et de démarches adaptées à ces personnes est ainsi acquis puis transmis au sein des écoles et des contextes professionnels.

« La formation des maîtres d'apprentissage, en permettant aux professionnels de sortir de leur contexte habituel, de se remettre dans une démarche de formation » répond aux objectifs de valorisation des personnels que s'est fixé l'association (Entretien Annuel de Progrès, cf. encart ci-contre).

**Des aménagements à mettre en œuvre, des interrogations ouvertes :** l'intérêt manifesté par La Chrysalide à l'égard de l'apprentissage s'accompagne cependant de questions auxquelles des réponses sont jugées nécessaires pour envisager la pérennisation du dispositif :

**- quel financement dans la durée ?** : « Actuellement financé par les économies réalisées sur les absences de personnels », ce type de dispositif a un coût jugé problématique pour « des établissements ne cotisant pas à la taxe d'apprentissage ». La pérennisation de l'apprentissage nécessite ainsi de « trouver les financements spécifiques ».

Par ailleurs, « certains aménagements pourraient être mis en place », « telle que l'obligation de permutation des stagiaires apprentis durant les stages ».

**- quelle situation pour l'apprenti ?** : Il paraît enfin nécessaire « de s'interroger sur la situation de l'apprenti, de faire évoluer son statut au sein de l'entreprise, de trouver le juste milieu ».

## Richard Le Tellier, directeur général de Foyers Delta Sud

### «On est à un tournant, il faut former»

L'association Delta Sud s'est engagée dans le dispositif dès son lancement avec quatre apprentis moniteurs éducateurs, dont trois sont aujourd'hui diplômés. En prenant appui sur l'expérience de la première période écoulée qui « a permis de roder les choses », l'association s'engage dans une seconde vague de contrats avec cinq nouveaux apprentis, deux jeunes gens et trois jeunes filles, « plus expérimentés que leurs prédécesseurs, très jeunes », « qui débarquaient dans le monde du travail et ont connu une première année difficile ».

#### On a quelque chose à tricoter entre instituts de formation et professionnels de terrain

Le cadre créé par l'apprentissage est présenté par Richard Le Tellier comme « l'occasion pour les employeurs d'être un peu plus engagés dans la formation : « nous avons à transmettre des choses qui semblent se perdre : des valeurs, des principes éthiques, des savoir-faire... ». Le directeur de Delta Sud pointe ainsi la nécessité pour les employeurs « d'être mieux associés », « certains aspects étant à revoir, au-delà des textes : les diplômés ont un bon niveau, certaines personnes portant haut et fort les couleurs de la profession. Nous constatons cependant souvent des difficultés de leur part avec la réalité, une méconnaissance de certains aspects opérationnels de nos professions, tel que le fonctionnements d'un groupe ». Richard Le Tellier met ainsi l'accent sur l'importance qu'il y aurait à renforcer les liens entre les apports théoriques et la pratique, à formaliser davantage la manière dont les illustrations concrètes du terrain contribuent à l'acquisition des enseignements théoriques.

**L'apprentissage : nos apports précis en formation restent à formaliser**  
Concernant le domaine propre à l'apprentissage, le déroulement de la phase expérimentale a permis de dégager trois grands enjeux étroitement imbriqués :

- les modalités d'organisation du travail des apprentis au sein de leur structure, rendues spécifique par leur statut de salariés en formation et par l'inexpérience professionnelle de certains d'entre eux.
- l'articulation entre les temps et objectifs propres au travail d'une part, à la formation d'autre part. (temps d'absence nécessités par la formation, stages, temps de regroupement avec le maître d'apprentissage).



Richard Le Tellier  
intervient le 27 novembre  
à la Journée Culturelle  
de l'IMF, l'entreprise  
apprenante.

• les apports en formation attendus de l'employeur. Pour chacune de ces trois questions, le rôle des maîtres d'apprentissage est déterminant\*. Engagés dans leur propre formation en même temps que dans le suivi des apprentis, ils apparaissent comme le vecteur d'un nouvel espace à créer : « Le maître d'apprentissage voit son action guidée par deux grands objectifs :

- amener les gens au diplôme,
- contribuer à concrétiser l'engagement des employeurs dans la formation ».

Ce second point reste cependant largement à construire : « La volonté réelle des employeurs à s'engager dans la formation nécessite qu'une réponse précise soit apportée à la question : qu'est-il demandé à l'employeur sur ce plan ? »

#### Le financement : une question ouverte

« A ce jour, seules les associations signataires d'une convention collective bénéficient d'un financement pour la formation des apprentis : il serait souhaitable d'étendre ce soutien financier aux entreprises fonctionnant avec un accord d'entreprise comme Delta Sud ».

\*cf. interviews page 6

#### L'association Foyers Delta Sud, Accueil en urgence d'enfants et d'adolescents

Depuis la création du premier appartement d'accueil en urgence à Aix en Provence en 1981, quatre nouveaux foyers, sont ouverts toute l'année pour répondre aux besoins des familles en difficultés passagères en accueillant des enfants de 0 à 8 ans de quelques jours à trois mois, à Arles, Martigues, dans les 13<sup>ème</sup> et 14<sup>ème</sup> arrondissements de Marseille. Foyers Delta Sud - Siège : 55 rue Célony - 13100 Aix en Provence - Tél : 04.42.26.90.68. Voir présentation plus détaillée sur [www.imf.asso.fr](http://www.imf.asso.fr)

## Claude Robin, directeur général de la maison d'accueil à l'enfance, les Matins Bleus à Saint Rémy de Provence

### «L'occasion d'ouvrir nos métiers à de nouveaux profils»

**Un premier contrat d'apprentissage a été signé au sein des Matins Bleus en Août dernier. Une jeune fille, future monitrice éducatrice, entreprend aujourd'hui sa formation à l'IMF.**

«Nous sommes en alerte à l'égard des voies nouvelles telles que l'apprentissage, la VAE, les contrats de qualification. Il s'agit aujourd'hui de jouer le jeu du contrat d'apprentissage et de permettre à des jeunes de découvrir le métier de l'intérieur tout en concrétisant notre participation à la formation » : considéré comme une forme de réponse aux difficultés de recrutement actuelles et à la pénurie de professionnels diplômés, l'apprentissage est cependant appréhendé dans le même temps par Claude Robin comme une ouverture à de nouveaux profils de professionnels, à « des personnalités n'ayant pas encore opté pour l'école », une voie permettant de diversifier les profils, de qualifier « des jeunes de 18 ans qui ont une grosse envie : un jeune qui entre en contrat d'apprentissage s'est donné les moyens d'y parvenir, alors que la démarche n'est pas simple ». Déplorant en effet que « les jeunes professionnels diplômés ne soient pas assez sensibilisés aux réalités des maisons d'enfants qui sont en pleine évolution, et où des approches nouvelles se développent », Claude Robin exprime le souhait de pouvoir recruter des personnes faisant le choix de « travailler chez eux pour de vraies raisons », privilégiant le travail direct auprès des publics « aux démarches d'ingénierie caractérisant trop la démarche des diplômés actuels, en particulier ES, qui restent sur des images figées des structures et de leur évolution ». L'apprentissage est ainsi considéré comme très formateur sur ce point, et potentiellement complémentaire

des voies de recrutement classiques. L'enjeu consiste à « dépasser la posture du discours pour entrer dans l'action quotidienne, sortir de la seule conceptualisation ».

« Inscire un apprenti sur des postes qui existaient auparavant équivaut à baisser la question »

La question du financement reste cependant une question clé pour des postes dont la spécificité ne doit pas être gommée. Ainsi, l'investissement rendu nécessaire tant sur le poste lui-même que pour le suivi de l'apprenti représente une charge non négligeable : « le contact permanent devant être instauré nécessite une grande disponibilité de la part du maître d'apprentissage et un travail constant sur la place de l'apprenti au sein des équipes ».

**L'association les Matins bleus accueille toute l'année 84 enfants, adolescents et jeunes majeurs de 1 à 21 ans en difficulté, au sein de petites, voire mini structures complémentaires et aménagées en fonction de l'âge des populations accueillies, dans six lieux différents répartis en trois grands secteurs, Tarascon et Caphan, St Rémy de Provence, Châteaurenard et Arles.**

Les Matins Bleus - Siège : 3, chemin de la Combete  
13210 Saint Rémy de Provence - Tél : 04.90.92.01.60  
Voir présentation plus détaillée sur [www.imf.asso.fr](http://www.imf.asso.fr)

## Daniel Marraffa, directeur de la Résidence Germaine Poinso-Chapuis (A.R.I)

«Il y a un besoin de qualifier : l'apprentissage est une voie parmi d'autres»

**Le Foyer de vie, Résidence Poinso Chapuis, est un établissement d'accueil, d'hébergement et d'accompagnement de personnes handicapées adultes, géré par l'Association Régionale pour l'Intégration (A.R.I.).**

**L'établissement a pour vocation d'être un palier intermédiaire de prise en charge, précèdent une orientation vers d'autres formes d'accueil (paliers supérieurs, plus ou moins long terme, autres solutions alternatives innovantes et expérimentales).**

**Résidence Germaine Poinso-Chapuis : Chemin de la Sablière 13720 Belcodene Tél : 04.42.70.60.42 Voir présentation plus détaillée sur [www.imf.asso.fr](http://www.imf.asso.fr)**

L'apprentissage est considéré par Daniel Marraffa comme l'un des éléments d'une réflexion plus globale sur les qualifications et les modalités de sélection nécessitant d'être menées par l'ensemble du secteur, dans un contexte marqué par l'effet conjugué de plusieurs facteurs : adaptation des organisations à la mise en œuvre des 35 heures depuis 2000, difficultés de recrutement actuelles, amenées à s'accroître à court et moyen termes avec la vague sans précédent de départs à la retraite de personnels anciens et très expérimentés.

«Opportunité intéressante», l'apprentissage est ainsi considéré par Daniel Marraffa comme un aspect parmi d'autres qui nécessiterait également une attention soutenue, telle que la VAE ou encore « les concours d'entrée en formations », jugés « trop sélectifs ou scolarisés » et « dotés d'un nombre de places trop limité » pour la qualification des personnels déjà en poste.

**« Une véritable stratégie d'accompagnement des personnels vers les diplômés »**

L'option consistant à placer l'employeur en position de contribuer activement à la qualification de jeunes professionnels pour les conduire aux diplômes n'est pourtant pas sous-estimée : une stratégie de conseils et d'accompagnement vers les formations et les diplômes de personnels jeunes, remplaçants ponctuels, est ainsi mise en œuvre depuis 1994.

Elle constitue un vivier important de personnels diplômés recrutés par la Résidence Poinso Chapuis : « ce sont des gens que l'on connaît vraiment ».

**La formation des maîtres d'apprentissage, vecteur « d'échanges accrus avec les écoles »** : Objectif clairement défini dans le projet d'établissement, la formation des personnels est considérée comme devant « permettre au personnel de s'ouvrir sur de nouvelles perspectives de développement de l'action médico-sociale et d'innovation ». La formation des maîtres d'apprentissage offre ainsi une situation originale de formation pour le personnel, intéressante « à l'égard de la structure elle-même ainsi que par les relations inter établissements ou inter associations qu'elle favorise ».

**« L'économie de l'apprentissage au sein de l'entreprise reste à trouver »**

L'intérêt exprimé à l'égard de l'apprentissage est cependant fortement modulé par Daniel Marraffa par « le coût actuel qu'il représente pour l'entreprise ». Cette option est jugée chère, et doit actuellement « être engagée sur des crédits de remplacement ». Les absences de l'apprenti et du maître d'apprentissage durant la période de stages ou de formation constituent un véritable coût : une tendance consistant « à faire payer l'entreprise » qui n'est pas envisageable dans la durée.

**Deux maîtres d'apprentissage dessinent les grandes lignes de leur expérience toute récente de prise en charge de jeunes apprentis dans leur cadre de travail, et font état de premières questions ouvertes par la phase expérimentale actuelle.**

**Véronique Pringuay, Foyer d'hébergement Les Acacias, La Chrysalide**

**«Les apprentis ont deux ans pour construire complètement leur démarche »**

Véronique Pringuay est éducatrice spécialisée, effectuant un remplacement de chef de service, au sein du centre des Acacias. Tout en menant sa formation de maître d'apprentissage à l'IMF, elle a en charge le suivi de deux jeunes gens en contrat d'apprentissage ME depuis le mois d'Août dernier (1 fille et 1 garçon) : « leur démarche initiale, plutôt volontaire au départ, se transforme ; ils ont trouvé leur voie, ils ont deux ans pour construire complètement leur démarche. C'est très intéressant, une autre approche que celle du stage ».

**« Une démarche nécessitant un très gros investissement ».**

Tout en reconnaissant l'intérêt réel de l'apprentissage, Véronique Pringuay est cependant très sensible à l'investissement qu'un tel dispositif nécessite : outre les deux journées mensuelles de formation pour les maîtres d'apprentissage, le suivi des apprentis constitue une « tâche non négligeable », que Véronique Pringuay a choisi d'effectuer « à la demande ». « Il y a une réalité du terrain, les 35h, les congés, deux ou trois jours en plus, c'est lourd ».

**« Revaloriser l'apprentissage du faire, le rôle des pairs »** :

Véronique Pringuay marque son intérêt pour l'apport d'un travail inscrit dans la durée qui « permet de passer la connaissance à l'autre, car le métier n'est pas inné ». « Il est ainsi permis d'aborder progressivement et très concrètement des difficultés spécifiques à la relation avec les personnes handicapées, telles que, entre autres, le positionnement à l'égard du handicap de l'adulte, la reconnaissance de sa personne, la notion d'intimité, etc. Ces questions sont souvent problématiques pour les jeunes professionnels diplômés, peu sensibilisés à ces questions ».

**« Le lien entre école et entreprise est trop faible »**

Si l'apprentissage est ainsi bien reconnu comme offrant un terrain très riche à la mise en pratique des acquis théoriques, « le rapprochement avec les écoles reste encore à améliorer : nous ne connaissons pas réellement le contenu de ce que font les apprentis à l'école, en particulier sur les questions liées au handicap ».

**« Se donner les moyens de continuer »**

Confirmant son intérêt pour « le processus qui est mis en marche sur un plan philosophique » Véronique Pringuay pose cependant la question des « moyens permettant de poursuivre ce qui est engagé ».

**Florence Landra, maître d'apprentissage au foyer Canto Perdrix, Martigues (association Foyers Delta Sud)**

**« Nous devons mettre en lien les acquis pratiques du terrain avec ce qui se fait à l'école : une compétence à construire ».**

Florence Landra est éducatrice spécialisée au sein de la Maison Canto Perdrix, et a aujourd'hui terminé sa formation de maître d'apprentissage : « Cette démarche est très enrichissante car elle nous place en situation de tout redécouvrir, de reprendre des notions théoriques, de les rapprocher de plusieurs années d'expérience professionnelle ». **La responsabilité à l'égard des apprentis : un engagement important.**

L'entrée en apprentissage sur le terrain est jugée difficile pour des jeunes gens qui n'ont aucune expérience professionnelle et doivent attendre trois mois avant d'entreprendre leur formation théorique. « L'apprenti doit pouvoir travailler en plus au sein de l'équipe. C'est le rôle du maître d'apprentissage de lui garantir cette place, en relation avec toute l'équipe »\*. Une réunion de travail hebdomadaire d'au moins deux heures, complétée par les analyses et « mises en lien avec la théorie », ainsi « qu'une évaluation mensuelle avec le chef de service sur les acquis, les prises de responsabilité » ont été instaurées.

**Une compétence à construire : tout est nouveau**

La relation école-maître d'apprentissage est cependant jugée ambiguë par Florence Landra, qui met l'accent sur « les risques de confusion » : « la complémentarité des apports théoriques/pratiques, les notations, etc., méritent d'être mieux définies ». « L'apport théorique est tout aussi indispensable que la pratique : il faut être vigilant ». L'organisation du temps consacré par l'apprenti à la mise en relation théorie/pratique « ne doit pas être délaissée », le maître d'apprentissage devant « reformaliser les acquis pratiques, mettre en lien avec ce qui se fait à l'école » : « une compétence à construire ».

\* Comme tous les foyers de l'association Foyers Delta Sud - une équipe de 6 personnes : soit un chef de service, six éducateurs spécialisés ou moniteurs éducateurs, une femme de ménage.

## Ligue Régionale du Sport Adapté et IMF : une décennie de partenariat pour développer de nouvelles compétences

Coordonnées :

Fédération Française de Sport Adapté  
9, rue Jean Daudin - 75015 Paris  
tel : 01.42.73.90.00  
www.ffsportadapte.org

Ligue Régionale de Sport Adapté PACA  
92, rue Nau - 13005 Marseille  
tel : 04.91.94.07.48  
www.liguepacasportadapte@wanadoo.fr

\* A l'initiative de M. RIGARD,  
président et de Mme CHAUMEIL,  
conseiller technique

Le partenariat créé entre la Ligue Régionale du Sport Adapté et l'IMF a aujourd'hui une dizaine d'années d'existence. Il s'est construit autour d'une préoccupation commune aux deux structures : créer un domaine de compétence pour les moniteurs éducateurs spécifique au travail auprès de publics handicapés mentaux, tout particulièrement dans le cadre de pratiques sportives. Cette initiative devint l'un des volets de l'unité de formation « Pédagogie de l'expression et techniques éducatives », la méthode adoptée consistant à placer les étudiants en situation de création, formulation et proposition d'actions allant jusqu'à leur concrétisation. Depuis cette année, une association « J'ME LE SPORT », créée et animée par des étudiants Moniteurs Educateurs de l'IMF

vient renforcer la dynamique créée. Un premier projet d'envergure est en préparation : l'organisation en mars prochain des championnats de France de ski de fond de sport adapté.

### Trois nouvelles initiatives sont actuellement projetées pour 2004-2005 dans le cadre de ce partenariat

1. Au printemps 2004, organisation d'une manifestation destinée à fêter la décennie de partenariat.
2. Création d'échanges partenariaux au plan méditerranéen dans le domaine du sport adapté.
3. Organisation d'un colloque régional début 2005 sur le thème de l'accès au sport pour les personnes handicapées mentales.

### Le sport, un moyen éducatif et thérapeutique faisant appel à des techniques spécifiques

Caroline Vassail intervient depuis 4 ans auprès de l'ensemble des étudiants Moniteurs Educateurs de l'IMF pour la Ligue PACA de Sport Adapté, dans le cadre du programme de formation mis en œuvre entre les deux structures. Professeur EPS pour les personnes handicapées mentales, Caroline Vassail partage son activité entre un foyer de vie et l'organisation d'activités de sport adapté au sein de la Ligue Paca. Elle intervient par ailleurs sur des brevets d'état dans le cadre du CREPS.

La recherche de qualité dans la formation des futurs professionnels amène une autre intervenante à prendre en charge des formations de professorat de sport et de brevets d'état, Anne-Christel Fogliani, professeur d'E.P.S. au C.R.E.P.S. d'Aix en Provence.

Les postes d'EPS au sein des structures accueillant les personnes handicapées mentales étant peu répandus, les activités sportives sont le plus souvent prises en charge par les travailleurs sociaux ou animateurs. « Il est donc nécessaire de les sensibiliser à la pédagogie sportive (cycles, évolutions, objectifs), et de le faire dans de bonnes conditions, selon un véritable programme » : « le développement du système sport-handicap, la pertinence des réponses à ses objectifs éducatifs et thérapeutiques dépend de la compétence et de la motivation des personnels chargés de le mettre en œuvre ».

La formation dispensée s'attache ainsi à travailler sur les techniques spécifiques à ce domaine, en fonction des différentes formes de handicap et des possibilités offertes par chaque sport, « en allant bien au-delà du simple accompagnement aux sports de plein air trop souvent pratiqué ».

#### « A chacun son défi »

Les activités de sport adapté sont proposées aux personnes handicapées mentales accueillies en CAT, IME, Foyers de vie, MAS, en tenant compte de la diversité des situations. Elles sont ainsi déclinées en deux grands secteurs :

- Un secteur non compétitif constitué d'activités motrices, avec des parcours orientés (faisant appel à la logique, à la situation des personnes dans un groupe, etc.) et des parcours moteurs (mobilisant la motricité, randonnées pédestres, en raquette à neige, équitation, notamment)
- Un secteur compétitif (comprenant un éventail très large de disciplines, cross, football, ski alpin, ski de fond, natation, judo, pétanque, tir à l'arc, VTT, tennis de table).

C'est dans ce second cadre que des étudiants de l'IMF organisent actuellement pour la Fédération Française de Sport Adapté, les futurs championnats de France de ski de fond qui rassembleront 200 sportifs et 170 encadrants en mars prochain à Super Dévoluy, dans les Hautes Alpes. (cf. encart).

**La Fédération Française de Sport Adapté** organise, développe coordonne et contrôle la pratique des activités physiques et sportives pour les enfants et adultes handicapés mentaux. L'objectif de la FFSA est de donner l'opportunité à chacun, quels que soient ses capacités, envies et besoins, de découvrir ou de vivre la passion du sport dans le respect total de l'autre, au seul service de son plaisir, de sa performance, de sa sécurité et de son intégration.

#### La Ligue PACA du sport adapté

6 comités départementaux, 2300 licenciés  
75 clubs et établissements spécialisés

#### Les personnes handicapées en région PACA

Les dernières études réalisées font état d'une population d'enfants et adultes handicapés accueillis dans les établissements médico-sociaux en région PACA de 16,522 personnes.

**L'association J'ME LE SPORT** a été créée cette année par 12 étudiants Moniteurs Educateurs de l'IMF dans le but de concevoir, élaborer et évaluer un projet sportif auprès de personnes handicapées mentales afin qu'elles accèdent et participent à une culture sportive à visée éducative. L'association a décidé de se joindre à la FFSA pour organiser les championnats de France de ski de fond qui se dérouleront du 12 au 14 mars 2004 à Super Dévoluy : tout en permettant à ses membres d'acquérir une expérience de terrain, l'association propose à la FFSA ses moyens humains, tant pour la préparation de la manifestation, que sur place, pour l'accompagnement de ses adhérents.

Cette manifestation est organisée par La Ligue PACA du Sport Adapté, le Comité Départemental du Sport Adapté des Hautes Alpes, et l'association J'ME LE SPORT, en partenariat avec le Conseil Régional PACA, le Conseil Général des Hautes Alpes, le Ministère des sports, la mairie de St Etienne en Dévoluy, l'Office de tourisme de St Etienne en Dévoluy, avec la participation de nombreux bénévoles.

#### Des références réglementaires en matière d'accessibilité au sport des personnes en situation de handicap

- Un texte fondateur en cours de rénovation : la loi du 30 juin 1975. Son article 1 affirme : La prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l'adulte handicapé physique sensoriel ou mental constituent une obligation nationale ».
- L'accès aux sports des personnes handicapées est réglementée par la loi du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, modifiée le 6 juillet 2000 (loi n°2000-627). Elle définit notamment que « les activités physiques et sportives constituent un élément important de l'éducation, de la culture, de l'intégration et de la vie sociale ». Un travail réalisé à la demande du Conseil Régional PACA par le CREA PACA-Corse : « l'accès des personnes handicapées au sport, à la culture et aux loisirs en Provence Alpes Côte d'Azur » présente notamment tous les textes actuellement en vigueur.
- In « L'accès des personnes handicapées au sport, à la culture et aux loisirs en Provence-Alpes-Côte d'Azur »
- Déc. 2002 -pour le Conseil Régional par le CREA PACA 6 CORSE - 6, rue d'Arcole - 13006 Marseille
- Tél : 04.96.10.06.60 - creai.pacacorse@wanadoo.fr



## édité

→ **Chemins de banlieue : recherche de soi et engagement professionnel des jeunes issus de l'immigration.**

Bertrand Dubreuil, L'Harmattan, Coll. Villes plurielles, 2003, 263 p.

→ **De la dette au don, la réparation pénale à l'égard des mineurs.**

Maryse Vaillant, ESF Editeur, Coll. Le monde de la famille, 2003, 238 p.

→ **Dialogue et vérité : les chemins de la médiation inter-religieuse.** Chemins de dialogue, Marseille, 2003, 252 p.

→ **La force des quartiers : de la délinquance à l'engagement politique.** Michel Kokoreff, Payot, 2003, 349 p.

→ **La nuit, tous les vieux sont gris : la société contre la vieillesse.** Jérôme Pélissier, Ed. Bibliophane - Daniel Radford, 2003, 347 p.

→ **La victimisation des aînés : négligences et maltraitements à l'égard des personnes âgées.**

Institut National d'Aide aux Victimes et de Médiation, L'Harmattan, Coll. Sciences criminelles, 2003, 281 p.

→ **La vieillesse maltraitée.**

Robert Hugenot, Dunod, Coll. Action sociale, 2003, 212 p.

→ **Travail social et analyse des pratiques professionnelles : dispositifs et pratiques de formation.**

Claudine Blanchard Laville et Dominique Fablet, L'Harmattan, Coll. Savoirs et formation, 2003, 212 p.

→ **Guide pratique de l'intégration : les acteurs, les politiques et dispositifs publics, les sources d'information.** A.D.R.I., La Documentation Française, 2003, 286 p.

→ **Les médias, gardiens de l'ordre social : le mouvement de mai-juin 2003 vu par les journalistes.** Gilles Balbastre, Le Monde Diplomatique, N° 593, Août 2003, P. 1 et 6-7.

→ **Sommet mondial sur la société de l'information : les laissés-pour-compte du cyberspace.**

Armand Mattelard, Le Monde Diplomatique, N° 593, Août 2003, P. 10.

→ **Enseigner la pédagogie interculturelle à des éducateurs en formation.** Nadine Héraud Pemark, Forum, N° 102, juin 2003, pp. 45-47.

→ **La formation professionnelle des jeunes en question.** Vincent Troger, Sciences Humaines N° 140, juillet 2003, pp. 16-20

→ **Intégration scolaire et handicap mental : enjeux de bonnes pratiques.** Actif Information, N° 320-321, Janvier-avril 2003, PP. 1-254



familles d'adoption, 01.40.05.57.70, www.adoptionefa.com

→ **4, 5 mars, 19, 20 février, 1, 2 et 26, 30 avril 2004 à La Grande Motte :** La relation d'aide sous contrainte administrative ou judiciaire et la compétence des familles. Contact : Resyde Formation ASBL, 03.24.96.51.01.59

→ **26 mars 2004 à Paris :** Les enfants à particularités, un difficile apparentement. Contact : Enfances, familles d'adoption, 01.40.05.57.70, www.adoptionefa.com

→ **24 et 25 mai 2004 à Marseille :** L'enfant en mal d'apprendre. Contact : Association Anthea, Draguignan, 04.94.68.98.48, Anthea@club-internet.fr

## services

→ **Le Centre de Ressources d'Habitat-Formation a pour mission d'informer ses adhérents sur l'offre de formation. Habitat-Formation est l'OPCA des acteurs de la ville, agréé au titre de l'ensemble des obligations légales. Il regroupe les entreprises du secteur de l'habitat, de l'accompagnement social, de l'aménagement, de l'urbanisme et du cadre de vie.** Tel. 04.91.59.12.32



## annoncé

→ **16 décembre à Paris :** Réussir la décentralisation du RMI. Contact : Sciences Po Formation, 01.44.39.07.41

→ **18 décembre, Les Villandières Breteuil sur Iton :** Le sens de la vieillesse. Contact : Sérénice, 01.64.53.7.00

→ **19, 20, 21 janvier 2004 à Paris :** La crise de l'autorité. Contact : ANPASE, 02.35.52.43.70, www.anpase.org

→ **29 janvier à Paris (FIAP) :** Adoption internationale, quel parcours ? quelles réflexions ? Contact : Enfance,

## publié

→ **Femmes en Provence - Alpes - Côte d'Azur.**

INSEE (Direction Régionale PAA, 2003.

→ **La qualité en formation professionnelle.** AFNOR, 2003, 373 p.

→ **La conjoncture des établissements de santé publics et privés en 2002.** Laurence Trigano, Etudes et résultats, N.257, septembre 2003, pp.1-8.



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  
Mise en page : Imprimerie les Bambous  
Photos : Jean Phan.  
Documentation : Karine Beauquier  
Administration : Michèle Kopitin,  
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

## sur le réseau

@ [www.ffsa.asso.fr](http://www.ffsa.asso.fr)  
Le site de La Ligue Française de Sport Adapté (cf. article). Informations sur le sport adapté, actualités, formation, associations.

@ [www.imf.asso.fr](http://www.imf.asso.fr)  
La lettre de l'IMF, disponible sur ce site, est enrichie par des informations complémentaires et dossiers présentant les structures partenaires, approfondissant les thèmes traités.

Thème central du  
prochain Numéro :

**La Validation  
des Acquis  
de l'expérience**