



PROJET PEDAGOGIQUE IRTS NORD - PAS DE CALAIS

SOMMAIRE

PARTIE 1 : ORIENTATIONS GENERALES DE L'IRTS NORD PAS DE CALAIS

1.1 Préambule

- 1.1.1. Création et Buts de l'ARTS p.2
- 1.1.2. Les Outils de la vie associative (AG, CA, Bureau) p.2
- 1.1.3. Historique de l'IRTS p.3

1.2 Missions générales de l'IRTS en Région Nord Pas de Calais

- 1.2.1. Fondements règlementaires et interlocuteurs institutionnels p.5
- 1.2.2. La région Nord Pas de Calais : difficultés et atouts p.6
- 1.2.3. La politique d'implantation territoriale de l'IRTS Nord Pas de Calais p.7

1.3. Nos Valeurs

p.8

PARTIE 2 : UNE PEDAGOGIE ANCREE DANS L'ACTUALITE

2.1. Les formations sociales dans leur environnement

- 2.1.1. Mutations sociales et complexité p.11
- 2.1.2. Nouvelles formulations des problématiques sociales p.14
- 2.1.3. Evolutions du cadre du travail social et de l'intervention sociale p.15

2.2. Les 7 enjeux de la formation des travailleurs sociaux pour l'IRTS

p.17

PARTIE 3 : STRATEGIES D' ACTIONS DE L'IRTS NORD PAS DE CALAIS

- 3.1 Les options en formation p.18
- 3.2 Les principes d'organisation pédagogique p.20
- 3.3. Management, équipes et moyens au service du projet p.22

PARTIE 4 : SE FORMER A L'IRTS NORD PAS DE CALAIS

- 4.1. Outils et dispositifs au service du parcours p.23
- 4.2. Une offre de formation diversifiée, cohérente et de qualité p.25
- 4.3. Recherche et Développement p.26

CONCLUSION GENERALE

p.27

PARTIE 1 : ORIENTATIONS GENERALES DE L'IRTS NORD PAS DE CALAIS

1.1. Préambule

1.1.1. Création et Buts de l'ARTS

C'est le 9 Juin 1981 que l'Association Régionale de formation des travailleurs sociaux (ARFTS) se déclare en qualité de gestionnaire de l'IRFTS (voir ci dessous chapitre 1.3.) L'Association changera sa dénomination en « Association Régionale du Travail Social Nord - Pas de Calais » le 10 Février 1994, à la suite des changements introduits par l'arrêté constitutif des IRTS.

Ses buts apparaissent à l'article 2 de ses statuts :

« L'ARTS a pour objet :

- d'assurer la gestion de l'IRTS Nord Pas de Calais et du Centre de Bilan de Compétences et de tout établissement, organisation ou service à venir, concourant à son objet.
- d'exercer les missions prévues par la réglementation applicable aux IRTS.
- de conduire des actions d'étude, de recherche, de conseil et d'assistance des établissements et organismes concourant à l'action sociale, sanitaire et médico-sociale.
- de participer à l'animation, à l'information à la formation initiale et permanente des milieux professionnels régionaux de l'action sociale, sanitaire et médico-sociale.
- de développer, éventuellement, des prestations d'assistance technique aux établissements et services concourant à l'action sociale, sanitaire et médico-sociale
- de promouvoir toute action intéressant le développement et l'évolution du travail social, sanitaire et médico-social.
- d'exercer toute mission en matière d'action sociale, sanitaire et médico-sociale.

D'une manière générale, elle a pour but exclusif l'assistance et la bienfaisance. »

1.1.2. Les Outils de la vie associative (AG, CA, Bureau)

Conformément à son statut associatif, l'ARTS réunit annuellement ses membres à l'occasion de l'Assemblée générale ordinaire, usuellement programmée en Juin. Elle peut également tenir des assemblées extraordinaires notamment en cas de révision de ses statuts.

L'Assemblée Générale ordinaire renouvelle pour un tiers son Conseil d'Administration tous les 3 ans ; le conseil d'administration renouvelé élit dans la suite de l'AG son Président, son Trésorier et son Secrétaire pour les périodes suivantes.

Le Conseil d'administration est composé de 4 collègues (membres de droit, actifs, qualifiés, associés), pour un total de 34 personnes (dont 24 à voix délibérative).

Le Conseil Régional Nord - Pas de Calais (le Président ou son représentant) et la DRASS (directeur régional, chef de service pôle social et conseillère technique régionale) sont invités au CA et à l'AG en tant qu'«invités permanents» avec voix consultative.

Une copie de l'invitation et du dossier (incluant le procès verbal de la séance précédente) envoyés au CA et à l'AG est adressée à la Région, à l'attention de la Direction des Assemblées.

En moyenne, 4 Bureaux de l'ARTS par an permettent d'instruire les dossiers courants et les dossiers présentés aux Conseils d'administration, en présence du Directeur Général. Les Conseils d'administration connaissent également une fréquence moyenne de 3 à 4 séances par an. En sus des membres des collègues, le Directeur des Etudes et un représentant des Responsables de site sont invités à participer et à apporter sur demande du Président toute précision souhaitée ; ils ne prennent pas part aux votes.

1.1.3. Historique de l'IRTS

L'Institut Régional de Formation des Travailleurs Sociaux (IRFTS) est né en 1980 de la fusion de l'école d'Assistant de service social de la Ligue du Nord d'Hygiène Sociale, et du Centre de Formation d'Educateurs spécialisés géré par le CREAM.

Sa création sur le territoire loosois a permis d'anticiper et accompagner les premières amorces de la décentralisation Phase 1, avec un glissement progressif des pratiques de l'Etat qui évoluait d'un rôle de gestion¹ à un rôle de stimulation des collectivités territoriales et de contrôle des impulsions données à l'action territoriale. Au niveau local, la démultiplication des dispositifs expérimentaux et partenariaux² sur un territoire délimité géographiquement (*DSQ, ZEP*) ou thématiquement (*Missions Locales, CCPD...*) appelait des professionnels capables de s'impliquer et de contribuer à l'impact des politiques locales et d'insertion, en concertation avec les nouveaux intervenants sociaux.

L'année 1986 a marqué l'avènement de la Loi Particulière dans le champ du social ; elle a également vu la promulgation du Décret du 22 Août 1986, qui créait les **Instituts Régionaux du Travail Social**³. La fonction de formation n'était plus l'unique objet de ces Instituts, qui voyaient ajouter à leurs missions la Recherche et l'Animation régionale.

Ce décret fondateur venait ainsi reconnaître une dynamique de développement déjà à l'œuvre dans notre IRFTS : dès 1982, des formations supérieures diplômantes (DSTS) ou qualifiantes (Formation des Formateurs de Stages) avaient été ouvertes pour accueillir des personnels en attente de promotion et de prise de responsabilités dans les institutions du champ social et médico-social. A son tour, la préparation au Certificat d'Aptitude à la Fonction de Directeur d'Etablissement Social (CAFDES) avait été ajoutée aux formations initiales en 1985⁴, Quelques recherches avaient été initiées avec le CREAM pour partenaire, et le Service Régional de Perfectionnement du CREAM – qui deviendra plus tard le service des formations continues de l'IRTS - était hébergé dans l'Institut, ainsi que le Centre Régional de formation des personnels de la PJJ.

¹ Lire sur ce sujet Donzelot (1994) « *L'Etat Animateur* », Esprit, Paris

² Cf. l'ouvrage de Jacques ION (2005), « *Le travail social à l'épreuve du territoire* », Dunod, Paris

³ Sous l'impulsion du Secrétariat d'Etat à l'action sociale et dans la mouvance des idées de Bernard Lory

⁴ Dans le cadre de la création d'un Groupement Régional de Formation des Directeurs réunissant le CREAM du Nord, le service de formation permanente de l'Université de Lille 2, et l'IRTS Nord Pas de Calais.

Parallèlement, pour répondre aux besoins croissants d'accompagnement de populations vieillissantes (secteur des personnes âgées et du handicap), de publics psychologiquement affectés ou paupérisés par les impacts de la mutation économique et sociétale, ainsi que pour prendre en compte l'arrivée de nouvelles problématiques (toxicomanies, absence de logements, immigration clandestine..) ou de nouvelles réponses sociales (RMI en 1988, actions d'insertion, économie solidaire, redéploiement des EPSM, travail auprès des familles et accent sur la résilience...), l'IRTS Nord Pas de Calais a progressivement développé un large panel de formations initiales diplômantes aux niveaux **V** (AMP, AVS, ASFAM), **IV** (TISF, ME) et **III** (ES, AS, ETS, CESF et CIP). Plus récemment, les formations préparant au CAFERUIS et à la Médiation Familiale au niveau **II**, et au DEIS au niveau **I**, sont venues compléter une offre diversifiée, complémentaire et en constante évolution.

Précisons encore que l'IRTS Nord Pas de Calais s'est vu adjoindre au sein de l'ARTS un Centre de Bilan de Compétences ; qu'il organise des sessions régulières de Sélection pour ses diverses formations, et des Formations Préparatoires aux métiers du travail social ; qu'il a acquis un rôle de centre porteur du Pôle Ressources Régional VAE, et qu'il assure le portage et le pilotage d'un Pôle Régional Ressources Recherches : on aura ainsi montré que l'IRTS Nord Pas de Calais est une structure originale à plusieurs égards :

- A l'instar de l'Université, il développe des formations supérieures dès le niveau **III** et jusqu'au niveau **I**. Il n'est toutefois pas habilité à délivrer ses propres diplômes, qui restent sous la compétence des DRASS ; et du Rectorat pour certaines d'entre elles.
- A la différence de l'Université cette fois, il conduit des formations diplômantes aux niveaux **V** et **IV**, et d'autres formations qualifiantes « hors niveau » telles que l'Aide PsychoSociale, les formations à l'Encadrement Technique et à la supervision, des formations au Tutorat ou de Moniteurs d'Atelier.
- Il appuie la dynamique de professionnalisation des étudiants et stagiaires sur la mise en œuvre d'une alternance formative. Rappelons que depuis leur création les formations au travail social sont conçues sur un strict équilibre théorie / pratique et l'articulation continue de ces deux démarches.
- Autre point de différenciation : la part de financement de la Région représente la moitié de son chiffre d'affaires annuel, réalisé pour l'autre moitié par des financements issus des employeurs du champ, des structures relais (Assedics, PLIE...) ou des stagiaires eux-mêmes.
- Enfin, cet Institut Professionnel Supérieur Spécialisé à vocation régionale assure des journées d'animation régionale, contribue par la gestion de l'alternance intégrative à la structuration d'une culture professionnelle dans le réseau de ses multiples partenaires, et mène des actions de formation internes ou inter établissements ou organismes, dans le cadre de la formation continuée...

1.2. Missions générales de l'IRTS en Région Nord Pas de Calais

1.2.1 Fondements règlementaires et interlocuteurs institutionnels

Comme cité plus haut, l'IRTS Nord-Pas de Calais a été reconnu par le Décret Ministériel des Affaires Sociales du 22 Août 1986. Outil de formation des travailleurs sociaux dans la lutte contre l'exclusion, il a rempli cette mission de service public sous subvention et contrôle de la DRASS jusqu'au 31 Décembre 2004.

La Loi du 13 Août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales ayant confié aux régions la compétence de gestion des organismes de formation au travail social, c'est donc à la Région Nord - Pas de Calais qu'il répond, depuis le 1 Janvier 2005, de la conception générale, de la mise en oeuvre des moyens et des résultats obtenus. Il reste néanmoins soumis aux habilitations et aux contrôles de la qualité des formations diligentés par la DRASS⁵, qui a conservé la gestion des diplômes nationaux et l'organisation des certifications.

Au niveau régional, l'Institut est associé aux travaux du Schéma Régional des Formations Sociales et participe activement aux rencontres inter - organismes de formation pour la définition de stratégies locales de formation coordonnées. De la même manière, il est un interlocuteur actif dans la recherche d'harmonisation des dates d'épreuves, des critères et des indicateurs pour les différentes certifications, aux côtés de la DRASS.

1.2.2. La Région Nord-Pas de Calais : difficultés et atouts

« La Région Nord Pas de Calais compte plus de 4,2 millions d'habitants (6,7 % de la population française) sur 2,3 % du territoire national. La région est à forte dominante urbaine mais encore confrontée à d'importants problèmes d'enclavement. » (*Source* : Région Nord Pas de Calais. PRF/ Consultation 2009 – 2012.)

Longtemps soutien majeur du PIB national, grâce au développement d'industries métallurgiques, minières, textiles et verrières, mais grâce aussi à la richesse de sa production agricole (céréales, betteraves à sucre), le Nord - Pas de Calais a vu progressivement s'effondrer, dans la seconde partie du XXe siècle, son rôle de « première usine de France », en raison des concurrences et des délocalisations induites par la crise pétrolière et la mondialisation des échanges.

Ses qualificatifs de « Terre d'accueil et de travail » se sont progressivement effacés au détriment d'une montée de la précarité économique et de l'accroissement de la fracture entre publics insérés (par le travail, le patrimoine) et publics en situation d'exclusion sociale et de perte de protection. Les situations se répartissent inégalement dans notre région ; ainsi, certains territoires tels que la Vallée de la Sambre, le Calaisis ou le Bassin Houiller cumulent les difficultés, avec un taux de chômage atteignant dans certains quartiers 25,7 %.

Le chômage, actuellement stabilisé à 10,6 % au niveau Régional (pour 7,8 % au niveau national. *Sources Insee 4° trimestre 2008*) touche prioritairement les jeunes (près de 25 %), et particulièrement les jeunes sans qualification. Le niveau de revenus, en région, est inférieur à la moyenne française, et la part des allocataires du RMI supérieure de 10 points à la situation nationale.

⁵ La DGAS vient d'émettre en date du 5 mars 2009, un « *Guide méthodologique pour le contrôle de la qualité des enseignements dispensés par les établissements de formation préparant aux diplômes de travail social.* »

Des chiffres préoccupants en matière sanitaire viennent à la fois refléter et aggraver ces difficultés sociales. La Région connaît une surmortalité préoccupante en matière d'accidents cardiovasculaires, liés à la consommation excessive d'alcool et de tabac. Un problème montant de déficit démographique en médecins, notamment en secteur rural, vient s'ajouter à la faible couverture en structures de prévention de l'alcoolisme. Le taux très élevé des cancers ainsi que des maladies respiratoires (séquelles liées à l'inhalation de charbon, de plomb, d'amiante, de résidus chimiques ou polluants) vient alimenter le taux de surmortalité, notamment chez les populations aux plus faibles revenus. Il faut aussi souligner un taux particulièrement marqué de suicides avec près de 15 000 tentatives annuelles recensées.

Il convient toutefois de ne pas se fixer sur une présentation uniquement pessimiste des capacités de notre Région. Tout d'abord, cette dernière a toujours su se relever des défis qui lui étaient portés, en appui sur sa population et sur la capacité de travail et d'entraide qui a imprégné le milieu ouvrier, tous secteurs de production confondus. La dureté des conditions de travail, le partage des luttes d'émancipation, le combat collectif contre les catastrophes ont forgé un esprit collectif fait de tolérance, de convivialité et d'accueil de l'autre, qui a notamment facilité l'intégration de populations migrantes successives appelées à la tâche par les employeurs du secteur industriel. Cette caractéristique nordiste se traduit par une véritable richesse de vie associative locale, ferment de solidarité et d'innovations, et partenaire incontournable des politiques de développement local.

La situation du Nord - Pas de Calais, au carrefour des échanges nord/sud européens et en proximité de l'Angleterre est également un atout important, que les politiques ont su valoriser par la réalisation d'un réseau de transport optimisé. Ceux-ci ont également su attirer des industries nouvelles (automobile, informatique), recréer des pôles urbains attractifs et accompagner une reconversion vers le secteur tertiaire, qui représente aujourd'hui 70 % des emplois régionaux.

Surtout, en dépit de la forte mortalité et d'un vieillissement avéré de la population (30 % de la population devraient atteindre 65 ans et plus d'ici 2020) la démographie du Nord Pas de Calais présente encore un excédent naturel, avec une forte population de jeunes (471 000 jeunes de 18 à 25 ans, pour une population totale de 4 200 000 habitants, et un taux de fécondité supérieur à la moyenne nationale). Le Conseil Régional a su ici anticiper la problématique de l'insertion, et développe depuis de nombreuses années une politique offensive de formation professionnelle en direction des jeunes les plus éloignés de l'emploi pour lutter contre la faiblesse des qualifications. Rappelons aussi que chacun des Conseil général du Nord et Conseil général du Pas de Calais investit près de 75 % de son budget pour l'action sociale, et l'on aura ainsi marqué la convergence des préoccupations politiques, aux côtés de l'effort des communes et communautés d'agglomérations, pour permettre à notre région de surmonter les épreuves qu'elle traverse.

Il apparaît clairement que l'effort porté en direction des personnes âgées et vieillissantes doit aussi s'équilibrer par un effort en direction des jeunes, qu'il convient de fixer sur le territoire et vis à vis desquels doit se développer notablement une démarche d'éducation à la santé. L'enjeu du renforcement des partenariats entre secteur social et secteur sanitaire est ici essentiel ; nous l'évoquerons plus avant⁶.

⁶ Lire également sur ce sujet : *Editorial du Rapport d'activités de l'IRTS pour 2007*, par M. Pierre Tisserand , Président de l'ARTS.

1.2.3. La politique d'implantation territoriale de l' IRTS Nord Pas de Calais

Dans la logique de la décentralisation, mais aussi parce que l' écoute et la réponse fine aux besoins appelle une politique d'implantation et de formation inscrite dans la proximité, *l'espace régional* est progressivement devenu objet d'investissement prioritaire de l' IRTS.

C'est en 1986 que l'ARTS Nord Pas de Calais décide la reprise en gestion de l' antenne arrageoise de l'Ecole d'assistants de service social de la ligue du Nord, jusqu'alors non intégrée dans la création de l' IRTS. Il s'agit de marquer la volonté d'apporter une réponse au plus près des deux départements constituant la Région.

En 1990, l'IRTS expérimente sur la région dunkerquoise (à Malo les Bains- avec une délocalisation sur Marquise, pour des AMP - puis à Coudekerque-Branche) la création d'une antenne supplémentaire, sur la base d'une formation mixant assistants sociaux, moniteurs éducateurs et éducateurs de jeunes enfants en partenariat avec le CRFPE ; cette antenne devait rapidement élargir son offre de formation, suite aux sollicitations nées de la reconversion industrielle sur ce territoire, et se faire reconnaître comme un acteur incontournable du partenariat local.

La possibilité pour une Antenne de se particulariser dans des approches pédagogiques était de fait validée ; elle devait pouvoir intégrer dans ses formations les spécificités du territoire et s'adapter aux attentes des acteurs locaux, employeurs et instances politiques. Toutefois, l'association et la direction restaient et restent attentives à ce que l' IRTS se décline comme *un et indivisible* au travers de ses différents lieux d'implantation.

Il s'agit donc ici davantage de gestion déconcentrée que de gestion décentralisée, et il convient en permanence d'entretenir une tension féconde entre développement du « local » et harmonisation au « central ». C'est dans cette logique politique que l'ARTS a préféré opter pour la dénomination de *Site* de l'IRTS, plus expressive du souci territorial que celui d'antenne. C'est aussi dans cette logique que l'Association crée successivement deux nouveaux sites en 1999 à Valenciennes (site Hainaut Cambrésis) et en 2002 à Berck (site Côte d'Opale).

Peut-être est-il utile de préciser que la création de ces sites, et notamment la dotation en moyens humains, ne s'est pas faite par redéploiement interne des équipes des deux sites plus anciens (Métropole Lilloise et Artois) mais par création d'équipes supplémentaires, au regard du développement progressif de chacun des sites. On verra en effet plus avant que les logiques de gestion pédagogique et de management des « nouveaux sites » sont fortement imprégnées de ce choix initial.

Quoi qu'il en soit, à cette date, l' IRTS développe ses activités à partir de cinq sites, appelés à progressivement dispenser les mêmes prestations au plus près des publics demandeurs :

- le Site Métropole Lilloise, à Loos
- le Site d'Artois, à Arras
- le Site Grand Littoral, nouvellement implanté à Grande Synthe
- le Site Hainaut Cambrésis, à Valenciennes
- le Site Cote d'Opale, à Berck (et une délocalisation sur Etaples).

Chaque Site, sous l'impulsion de son responsable, en délégations du Directeur Général et du Comité de Site sus-cité, s'attache à ancrer ses propositions dans une connaissance de l'environnement local et des besoins émergents.

Le partenariat est l'outil de cette politique ; il se traduit par l'activation d'un vaste réseau de ressources, concourant à des degrés divers et complémentaires au fonctionnement du dispositif de formation et de recherche, ainsi qu'à l'animation en territoire. Ainsi, le partenariat avec un terrain employeur peut-il décliner *à la fois* :

- des conventions de formation ou d'accompagnement à la qualification pour ses propres personnels (Formation Continue, en inter ou en intra, voire en accompagnement expérimental dans l'exercice du métier, actions d'apprentissage, VAE ...),
- des conventions d'accueil en site qualifiant pour des stagiaires de l' IRTS,
- des conventions de mise à disposition de leur personnel pour un acte de formation occasionnel ou de contribution à une certification,
- des conventions de recherche ou action - recherche,
- des conventions pour déroulement d'une mission d'assistance technique...
- et des conventions de co-animation sociale dans le cadre local ou régional.

La diversité des conventions et des partenaires amène ainsi à une véritable innervation du tissu local, dans une temporalité au quotidien qui permet de valider et mettre en œuvre avec réactivité des réponses adaptées

Ces conventions passées avec le secteur associatif comme avec le secteur public s'inscrivent le plus généralement dans la durée, grâce à leur rattachement à des conventions-cadres de coopération interinstitutionnelle, objet d'évaluation ponctuelle.

L'implantation territoriale de l'Institut passe également par la concertation et la collaboration avec les prescripteurs locaux de la formation (CMT Région, PLI, Missions locales, Pôle Emploi, Cellules de reclassement ...), les employeurs et leurs OPCA, dans un objectif de professionnalisation, ainsi que par le travail d'accordage et de recherche d'harmonisation avec les autres organismes acteurs de la formation d'intervenants sociaux. Depuis sa création, l'IRTS s'inscrit de manière volontariste dans les dynamiques de partenariat pédagogique et entend prendre toute sa place dans la construction, l'analyse de l'évolution et la défense de la qualification des travailleurs sociaux.

Cette dimension partenariale inter - organismes de formation est aujourd'hui favorisée par le récent rapprochement entre les deux groupements nationaux du GNI (auquel adhère l' IRTS) et de l'AFORTS, et leur fédération dans UNAFORIS (Union Nationale des Associations de Formation et de Recherche en Intervention Sociale).

1.3 Nos Valeurs

L'IRTS Nord Pas de Calais s'attache à traduire dans les faits les trois valeurs démocratiques du Travail social portées par le projet associatif de l'ARTS, que sont l'Humanisme, la Laïcité et l'Altérité.

L'humanisme renvoie au respect absolu de la personne, sujet de droit, et de sa capacité à mettre en œuvre « des potentialités qui doivent être reconnues et valorisées... Le travail social traduit donc un métier d'aide qui s'inscrit dans un registre humaniste... et tend à renforcer

l'humanité de la société »⁷ en promouvant l'humanité de ceux qui ont de la difficulté à la faire valoir. Dans cette optique ni la standardisation ni la technique ne sauraient constituer la finalité de la démarche d'intervention, qui est à redéfinir à chaque fois dans la dynamique d'interaction entre les intervenants et leurs publics.

La laïcité se pose au cœur de la mission de service public et de son fondement républicain. Elle pose le principe d'une liberté qui reste entière tant qu'elle n'empiète pas sur la liberté d'autrui. Si le travail social procède bien de cette éthique, c'est en tant qu'il ne prétend pas imposer aux personnes qu'il accompagne des solutions ou des schèmes de pensée en prêt à porter, mais au contraire à faciliter une expression personnelle et dégagée de tout ostracisme. On pourrait dire, autrement, que le schéma dialectique et la conscience de la relativité sont au cœur de la démarche de travail social, et qu'ils permettent de penser une société de différents qui font pourtant collectif.

L'altérité définit un rapport présent dans toutes les pratiques sociales. Pour le travail social, il y a « les autres, ceux qui se caractérisent par des situations de rupture, de précarité, de marginalité ou d'exclusion, et nous, travailleurs sociaux qui sommes mandatés, habilités et légitimés par les pouvoirs publics ou le tiers secteur à intervenir dans ces situations... »⁸. Nous posons que, dans cette situation d'interaction, les différences peuvent être facteur d'enrichissement mutuel, à la condition qu'elles soient appréhendées dans la possible complémentarité des compétences, et non dans l'affirmation d'un état de radicale opposition ou d'identité exclusive, qui fige la relation dans des représentations et préjugés stériles et dangereux.

Ces trois valeurs associatives peuvent apparaître toutefois, comme les trois valeurs républicaines pour Edgar Morin⁹, à la fois complémentaires et antagonistes, si on les oppose deux par deux. Il s'agit ainsi de reconnaître autrui différent comme un même, dans l'humanisme, et comme un autre, dans l'altérité. Dans la laïcité, il s'agit de valoriser la multiplicité d'êtres que nous entendons reconnaître comme des UN, dans l'humanisme...

Selon Aristote, la vie ne se manifestant que dans la multiplicité et ses oppositions, la socialité exige une sagesse humaine qui réunisse les contraires sans en exclure aucun. C'est la raison pour laquelle le présent projet pédagogique, qui entend préparer à l'exercice du travail dans l'humain, souhaite positionner, à l'intersection de ces trois valeurs fondatrices, la valeur dynamique de *Solidarité*, à la fois comme moyen et fin des pratiques d'intervention.

Nous faisons nôtre cette réflexion collective : « Les professions sociales se sont développées pour répondre aux besoins des personnes et leur faciliter l'accès à la solidarité nationale. Les travailleurs sociaux sont impliqués dans la réalisation, le développement et l'amélioration des politiques sociales publiques. De ce fait, il s'agit de professions de solidarité »¹⁰.

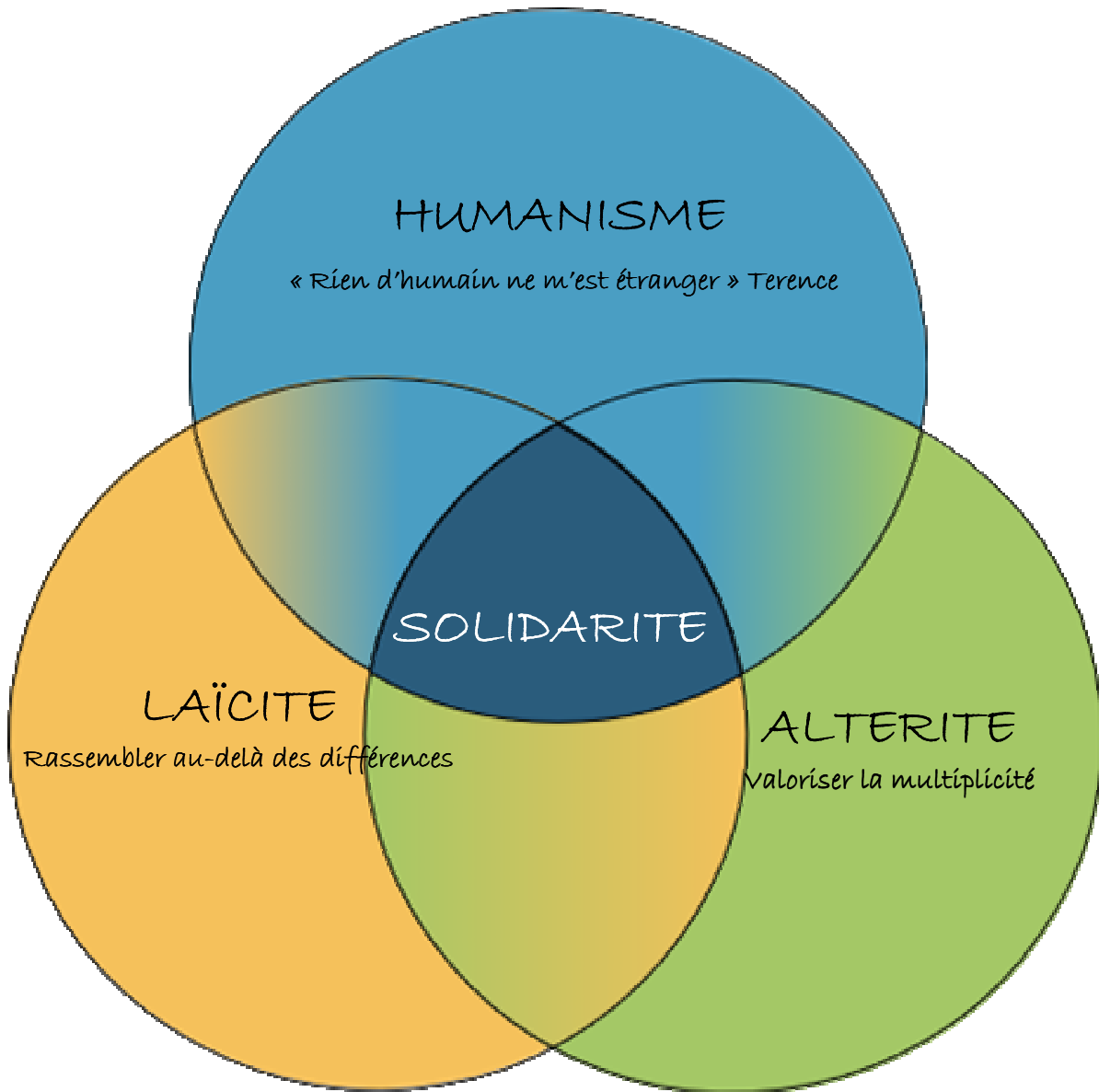
⁷ CSTS, *Le travail social aujourd'hui*, Rapport à l'Assemblée générale du 9 Décembre 2008, p.20

⁸ A.SIMONIN, 2001, *Un nouveau champ de pratiques du travail social : agir dans les espaces de transaction*. Article paru dans NPS, Vol. 14, N°2, p.147.

⁹ CSTS, op.cit, p.21

¹⁰ C De Robertis, H Pascal, M Orsoni et M Romagnan, *L'intervention sociale d'intérêt collectif*, p.85-86, Editions Presses de l' ENSP

Nos valeurs



PARTIE 2 : UNE PEDAGOGIE ANCREE DANS L'ACTUALITE

2.1. Les formations sociales dans leur environnement

2.1.1. Mutations sociales et complexité

Au sein d'une exception française¹¹, les formations au travail social s'inscrivent dans un environnement instable et complexe, marqué par le croisement de politiques internationales, européennes, nationales et locales déployées par une grande diversité d'acteurs, sur la base de qualifications hétérogènes, et dans un contexte historique de segmentations entre les organisations.

Au niveau international, ces formations prennent place dans un contexte de mondialisation des échanges et de libéralisme économique effréné, dont les effets sur les populations déjà en difficultés se mesurent en termes de paupérisation croissante, de dilution des liens sociaux, d'isolement, de dévaluation personnelle et de conduites de désespoir. La conception consumériste dominante n'est pas sans retentissement sur le travail social, qui peine encore à faire reconnaître sa spécificité de service d'intérêt général.

Au niveau européen, dans la suite des Accords de Bologne, l'architecture LMD (Licence – Master - Doctorat) s'est généralisée et imposée à l'ensemble des formations des pays membres. Le fonctionnement par semestres et la recherche de créditation des formations en ECTS¹² amènent à concevoir une organisation modulaire de la formation, par ailleurs pertinente pour la réalisation de parcours partiels individualisés. La facilitation de la mobilité des étudiants est également attendue à ce niveau, et appelle des politiques d'échanges et de conventionnement avec des universités ou écoles. Par ailleurs, la reconnaissance croissante d'une équivalence des diplômes européens, au travers de jurisprudences individuelles, vient renforcer une concurrence déjà importante aux niveaux national, régional et local. Cette concurrence appelant de son côté les centres de formation à développer un savoir de repérage et de communication sur leur expertise.

Au niveau national, les formations au travail social apparaissent comme un marché encore ouvert et capable d'amener à l'emploi un nombre important de jeunes professionnels, en raison de la croissance continue des besoins dans certains secteurs d'emploi (personnes âgées, personnes handicapées, actions au domicile, accompagnement familial...) mais aussi de l'incidence des départs en retraite pour les pionniers du travail social, avec une pyramide des âges actuellement largement évasée vers le haut.

L'opportunité de ce marché génère une concurrence avec des promoteurs nouveaux. Ainsi l'Education Nationale stimule-t-elle les lycées professionnels, par l'intermédiaire de ses

¹¹ En France, la part de l'enseignement du travail social par des écoles privées à but non lucratif, sur des missions de service public, reste jusqu'alors majoritaire, par rapport au secteur public (EHESP, Education nationale, Universités), à la différence des autres pays européens, où il est assuré essentiellement par l'Université. Le rattachement des Diplômes au Ministère des Affaires Sociales- et non à l' Education Nationale, à l'exception des ES et des ME, en double compétence DGAS/EN- concourt à pérenniser l'obstacle de l'équivalence des formations de niveau 3 pour les TS et les Universitaires, à nombre d'heures de formation égales.

¹² ECTS : European Credits Transfert System

Recteurs, à mettre en place des formations d'aides-soignants et d'auxiliaires de puériculture, mais également « d'AMP, d'auxiliaire de vie sociale, de TISF et de ME »¹³. De son côté, l'Université diversifie sa proposition de formation en la déclarant professionnalisante et en facilitant, dans le domaine du social et du médico-social, une offre nationale ou régionale sur des spécialités en travail social. On voit ainsi se démultiplier des licences professionnelles et des masters, notamment sur le champ du management, aux intitulés divers et sans correspondance avec les cadres d'emploi inscrits dans les conventions collectives.

De telles initiatives sont rendues possibles par la dérégulation introduite par les équivalences européennes mais ne font qu'ajouter aux réajustements introduits par le transfert des compétences en phase 2 de décentralisation, et aux effets parfois pervers de ce dernier. Ainsi les formations sont-elles passées d'une logique d'agrément (par la DRASS) à une logique d'habilitation critériée. Dans le nouveau contexte de responsabilisation de la Région sur le schéma des formations sociales, on peut s'interroger sur un risque de disjonction entre l'habilitation et la référence aux besoins. Si toute demande d'habilitation respectant les textes est validée, un tel processus concourt à la démultiplication des formations habilitées sur un même territoire, et évidemment au développement des concurrences sur un marché localement circonscrit.

Or, dans le même temps, l'appel aux partenariats et au travail en réseau, pleinement inscrit dans les réformes sur l'ensemble des formations, devient un leitmotiv de l'action publique, à juste titre, dans l'intérêt des populations servies, mais également dans un souci financier de rationalisation des actions et des moyens. Les organismes de formation se voient ainsi incités à regrouper leurs propositions dans les appels d'offre, ou dans l'initiative de nouvelles formations ou pôles d'intervention (recherche, VAE ...). Dit autrement, ils doivent apprendre l'art subtil du partenariat avec des concurrents objectifs, dans un contexte croissant de mise en compétition par les promoteurs d'action et les financeurs, qui recourent aussi de manière croissante aux procédures d'appel d'offre et de contractualisation pluriannuelle...

Sans doute est-il utile de rappeler ici le glissement massif de la formation professionnelle d'une logique de qualification (qui supportait celle de conventions collectives de type Parodi) à une logique de compétences (introductive à la notion de critères classants, déjà à l'œuvre dans certaines conventions de formation professionnelle), pour répondre aux besoins des employeurs¹⁴.

Croisée avec une dynamique de division croissante du travail social (M. AUTES, sociologue, parle de «vente du travail social par appartements»), cette logique amène à attendre des organismes de formation des professionnels de plus en plus « pointus » dès leur sortie de formation, ou paradoxalement à encore aller à une diversification des métiers, par création à partir d'une recomposition des fonctions de base du travail social (les *médiateurs*) ou par invention de nouveaux libellés, positionnés à un même niveau d'indexation (niveau 5 : cumul des formations d'AMP, AVS, auxiliaire de vie à domicile, auxiliaire de vie scolaire, assistant gérontologique...). Le récent Plan des Métiers de la Dépendance se saisit d'ailleurs actuellement de cette question et appelle à un regroupement des qualifications.

¹³ Notes ministérielles du 16 Janvier et du 2 Octobre 2006 à l'attention des rectrices et recteurs d'académie. DGSE, Service des enseignements et des formations. Sous-direction des formations professionnelles.

¹⁴ Rappelons qu'étymologiquement la compétence porte la même racine que compétitivité, et qu'il s'agit bien aujourd'hui, comme le démontre la réorientation des axes de la formation professionnelle à partir de la Loi de Modernisation Sociale du 17 Janvier 2002, d'associer plus largement le salarié à la compétitivité de son entreprise.

C'est par la logique de compétence que l'on revisite la totalité des diplômes du secteur social et médico-social, dans une architecture de référentiels devenue familière : au niveau national, un référentiel Métier est élaboré à partir de l'analyse des tâches de l'emploi (méthode ETED) ; à cette approche correspond un référentiel des compétences nécessitées pour la mise en œuvre des tâches et fonctions concernées ; suit un référentiel de certification qui permet de vérifier au niveau individuel la possession et la maîtrise de ces compétences. Ce référentiel précède le référentiel de formation, puisqu'avec la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), il est aujourd'hui possible d'accéder à la certification sans nécessairement passer par la formation. Le référentiel de formation se décline en unités de formation ou d'enseignement, et en Domaines de Compétences en correspondance avec les épreuves d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification.

Nous notons qu'il s'agit bien là d'orientations nationales, développées dans le sens d'une « modernisation » (sic) de la formation professionnelle pour ouvrir à la logique de la Formation tout au long de la vie, et retiendrons aussi que c'est cette même conception qui profile le bouleversement des modes d'apprentissage, en promouvant la logique des parcours individualisés, en sur mesure, en place de l'enseignement standardisé d'hier. Nous reviendrons plus loin sur les implications pour notre projet pédagogique.

Enfin, soulignons aussi une nouveauté apportée au processus de certification des diplômes, les réformes précitées amenant la DRASS à solliciter de manière croissante la contribution de nos formateurs à l'organisation de jurys, dans le cadre de certifications partielles confiées aux organismes de formation, ou leur assistance dans le déroulement des jurys d'épreuves de VAE tenus par la DRASS. Cette nouvelle fonction a nécessité un apprentissage rapide à la fois à l'interne de nos Sites, mais également dans la recherche d'harmonisation avec les autres centres régionaux de formation.

Dernier élément du contexte national : à l'heure où nous produisons ce Projet Pédagogique, de nouveaux bouleversements, liés à la réforme générale des politiques publiques (RGPP) vont venir renouveler les données du partenariat, avec une promotion des Agences Régionales de Santé (ARS) et une réorganisation des DRASS au sein de directions territorialisées. Nous aurons à intégrer ces nouveaux enjeux dans la mise en œuvre de nos stratégies régionales de formation.

Au niveau régional, le travail de diagnostic partagé mené depuis fin 2004 par les équipes du Conseil Régional avec l'ensemble des acteurs du champ de la formation a permis l'élaboration d'un Schéma Régional des Formations Sanitaires et des Formations Sociales, adopté le 23 Novembre 2006 par l'Assemblée Plénière du Conseil Régional, dans le cadre du Schéma Régional des Formations tout au long de la vie. Ce document fédérateur reprend les enjeux d'égalité de l'accès à la formation sur le territoire régional, les enjeux de passerelles entre les formations et ceux des différentes voies de formation (FI, FC, Apprentissage ...) et de validation (VAE) ainsi que les enjeux de reconnaissance des formations et des compétences¹⁵. Il priorise 3 axes :

- La satisfaction des besoins en recrutement du secteur sanitaire et social et des territoires
- La construction des parcours individuels de formation et la sécurisation des parcours professionnels
- La professionnalisation des intervenants et des services.

¹⁵ Schéma Régional des formations sanitaires et des formations sociales Nord Pas de Calais, EDITORIAL.

Pour les atteindre, la Région entend développer l'amélioration « de la connaissance du secteur sanitaire et social », « la qualité des formations et de l'appareil de formation », et « mettre en synergie les politiques de formation publiques et privées. »

Une vigilance particulière est portée par le Conseil Régional sur l'égalité des chances, l'équité des accès et des parcours pour l'ensemble des publics du territoire régional et ses composantes, ainsi que sur la prise en compte de parcours professionnels dans leur totalité : de l'amont de la formation (information, facilitations à l'accès, stratégies d'allègements ...), en passant par la formation elle-même (individualisation du parcours, accès aux modules, tutorat,...) jusqu'à l'aval de la formation (évaluations à froid, repérage du taux de pénétration dans l'emploi,...).

Au niveau local : ce point a déjà fait l'objet d'un développement en Partie 1 chapitre 2.3.

2.1.2. Nouvelles formulations des problématiques sociales

Nous venons de rendre compte des complexités et des attentes qui pèsent sur la mise en oeuvre des formations au travail social. S'il se renforce, l'exercice d'adaptation au contexte règlementaire et politique n'est pas nouveau pour les instituts de formation au travail social. Ces derniers se sont régulièrement révélés capables d'adaptation des contenus et des méthodes, en phase avec les terrains professionnels, investis dans la mise en oeuvre des nouvelles technologies, et engagés dans une démarche continue d'amélioration de la qualité, qui se perpétue aujourd'hui.

C'est qu'au-delà des seules injonctions ou orientations règlementaires, les Instituts de formation se sont toujours attachés à accompagner et même devancer l'adaptation de leurs apprentissages aux besoins des publics remontant des terrains de stage et du travail avec les employeurs. Cet ancrage sur l'alternance représente pour l'IRTS Nord Pas de Calais un principe incontournable de garantie d'une professionnalisation en quête permanente d'adaptation et de pertinence.

Il convient de remarquer à quel point la politique libérale a creusé la fracture entre les plus riches d'une part et une part croissante de laissés pour compte. Nous faisons nôtre cette analyse d'Hughes Olivier Hubert, lorsqu'il définit la « conception contemporaine des politiques sociales (comme) le choix de l'efficacité à défaut de justice sociale »¹⁶. L'analyse que porte ce chercheur sur les politiques sociales d'activation des demandeurs d'emploi fait apparaître une logique de maintenance volontaire d'un taux structurel de demandeurs repérés comme employables car « actifs », à fin de « maintenir la pression compétitive sur le marché du travail et permettre de spéculer sur un taux de non - emploi afin de maintenir l'offre (des demandeurs d'emploi) supérieure à la demande (des employeurs) »¹⁷.

Par ailleurs le ciblage des médias sur les quelques fraudeurs aux allocations vient illustrer la culpabilisation ambiante des pauvres, dans un contexte généralisé du chacun – pour - soi, quand il n'alimente pas artificiellement le sentiment d'insécurité des possédants et le risque de glissement pernicieux d'un Etat social vers un Etat pénal et sécuritaire. Quoi qu'il en soit, une part croissante de notre population a aujourd'hui recours à la charité médiatique ou

¹⁶ Extrait de l'article d'Hughes Olivier Hubert, chercheur à la Fédération des Centres du Service Social de Belgique : *La formation a ses raisons que la raison ignore : raison technique ou herméneutique, instrumentale ou réflexive ?* p.1. Contribution au 2^o colloque de l' AIFRIS, Juillet 2007.

¹⁷ L'objectif fixé par la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) pour l'année 2003 à l'ensemble des Etats de l'UE en matière de politique d'emploi est d'atteindre un taux d'emploi de ...70 % !

individuelle, la dette sociale chère aux solidaristes du 19^{ème} siècle a changé de camp pour être imputée aux pauvres et aux allocataires, l'assistance confondue avec l'assistanat est devenue honteuse et les besoins les plus élémentaires sont en explosion, qu'il s'agisse du logement, de la santé, de l'emploi ou de la survie journalière.

Dans un système qui tend à « reporter sur les individus des responsabilités qui relevaient jusqu'alors de la collectivité et des institutions »¹⁸, les problèmes autrefois imputés à l'injustice sociale, aux inégalités ou aux luttes de classe se formulent et se vivent aujourd'hui « en termes d'expérience intime, de souffrance »¹⁹ de fatigue, de vulnérabilité et de honte d'être soi.

Par ailleurs, de nouvelles problématiques surgissent et s'imposent comme des priorités dans le champ social et médico-social.

L'augmentation de l'espérance de vie, liée aux progrès de la médecine et de la biologie, fait découvrir la nécessité de prendre en compte des besoins matériels ET d'accompagnement liés à la sénescence, à la perte progressive de mobilité ou d'autonomie, à des maladies dégénératives, aux pertes mnésiques et à la désorientation, tous publics confondus. Pour la première fois dans l'Histoire, les personnes handicapées survivent à leurs parents, qui portent avec une acuité accrue la question du devenir de leur enfant « après eux ». Par ailleurs, les raisons d'économie financière autant que la demande des personnes concourent au souhait d'une prise en charge prolongée au domicile, et appellent à la structuration de réponses coordonnées autour de ce dernier.

Les effets de la « crise » -ou plutôt des choix précités- amènent un renforcement de problématiques liées à la pauvreté économique (surendettements, expulsions, petite délinquance de survie, prostitution...) mais également au développement de problématiques de santé corrélatives (hygiène, réapparition de tuberculose, alcoolisation, exacerbation des conduites addictives, sida, conduites suicidaires, manifestations psychiatriques...). La violence et la maltraitance intrafamiliales comme externes constituent des préoccupations importantes. Les conduites groupales ou communautaires se crispent dans les quartiers d'habitat social. Et la perte de valeur personnelle rejaillit sur les crises conjugales ou de parentalité.

2.1.3. Evolutions du cadre du travail social et de l'intervention sociale

Ainsi, il revient à la formation d'intégrer les données de complexité introduites par l'évolution des paramètres de l'environnement, et des effets sociaux induits par les choix politiques. Mais il convient d'ajouter encore à ce diptyque la nécessaire prise en compte de données relatives à l'évolution du travail social et de son exercice.

Notre réflexion porte tout d'abord sur une nécessaire évolution de la posture de l'intervenant, liée à la refonte de nos propres contenus de formation. Ces derniers ont longtemps été conduits sur la base de l'observation chez autrui d'un manque, d'une pathologie, d'un déficit appelant à intervention pour combler ce point de différence ou d'a-normalité. De là s'induisait l'enseignement appuyé massivement sur des sciences diverses telles que l'anatomie, la physiologie, la psychologie, la psychiatrie de l'enfant et de l'adulte, la psychopathologie, le

¹⁸ Alain Ehrenberg (1995), *L'individu incertain*, Hachette, Paris

¹⁹ Extrait du Projet Pédagogique de l' IRTS Lorraine, p. 15

droit...toutes disciplines renvoyant à l'individu ses critères de différence, heureusement mais insuffisamment équilibrées par les apports de la sociologie, de l'économie, la philosophie et la pédagogie. Nous notons que dans les médias la tendance à psychologiser la pauvreté ou à repérer la délinquance à partir de comportements observés dès l'âge de 3 ans connaît encore des prosélytes récurrents.

Une telle approche ne pouvait que concourir à l'instauration d'une relation dissymétrique entre l'assistant - expert et le bénéficiaire - en besoin d'aide, la seule action attendue de ce dernier étant le don de sa confiance à l'assistant pour une remise en marche sur le chemin de la normalité.

Cette vision réductrice est aujourd'hui battue en brèche par les études sur la résilience et l'affirmation des droits d'un usager acteur, fortement soutenue par la Loi de Renovation Sociale du 2 Janvier 2002. L'approche par les Ressources, inhérente à l'intervention sociale fondée sur la conviction d'un changement possible, reprend le devant de la scène sur le terrain comme bien sûr en formation, où l'on aborde cette question sur les plans tant individuel que collectif.

La conception du Professionnel a également largement évolué, depuis l'image de l'éducateur « boy-scout » ou de l'assistante « Pause Café ». Comme on vient de le voir, le professionnel se définit comme un facilitateur des droits de la personne. Quel que soit son niveau de qualification personnel, de l'Auxiliaire de Vie Sociale au Directeur, il est attendu de lui qu'il développe une autonomie de pensée et de discernement prouvant sa compétence technique dans des situations relationnelles à chaque fois singulières. Pour autant, le professionnalisme exige une vigilance sur des conduites de toute puissance ou de maltraitance non conscientisée, avec l'appui de ses collègues en équipe et de sa hiérarchie. Ainsi le travailleur social intervient dans un savant dosage entre conceptualisation et pragmatisme, et il doit mobiliser dans son intervention les repères déontologiques et éthiques tout autant que philosophiques et moraux, pour respecter la personne dans sa dignité et son intégralité. Autrement dit, le métier de travailleur social ne saurait se réduire à des fonctions de simple applicateur des politiques centrales ou locales, pas plus qu'on ne saurait le circonscrire à l'application de procédures en prêt à porter ou d'agent de contrôle des pouvoirs en place. Le travail social est un exercice de professionnel conscientisé et critique, on ne peut le résumer à la gestion mécanique ou l'instrumenter, sinon à le dénaturer.

C'est la raison pour laquelle nous travaillons avec nos partenaires à une meilleure reconnaissance de cette fonction du travail social, au carrefour des problématiques du sujet et du développement de l'intérêt général. Cette reconnaissance est encore à opérer, maintenant que la Loi de Renovation précitée a conservé toutes les dimensions de la Note d'orientations pour le Travail Social de Nicole Questiaux en 1982, en omettant juste de reprendre la définition du travailleur social comme : « agent de transformation démocratique ».

Sans cette dimension, et sans le développement d'un habitus critique on pourrait craindre que la technicisation accrue des processus d'intervention prenne place de finalité de l'intervention, et ne serve que des intérêts sécuritaires ou une instrumentalisation politique.

En effet, l'exigence de lisibilité et de traçabilité de l'intervention est venue rejoindre une attente de résultat. Le temps est loin où le travail social se prévalait d'une seule « obligation de moyens ». Le secteur sanitaire comme le secteur social sont pleinement impliqués dans la réforme du management public, qui vise la performance et l'efficacité des politiques publiques. Cette logique, derrière la Loi organique des Lois de Finances applicable au 1^{er} janvier 2006, se traduit par une gestion des dépenses publiques par programmes ciblés, mesurables et vérifiables, dans une vision pluriannuelle ; elle amène à mettre en place des outils de pilotage et de gestion mais également une dynamique de prévision et de démarche

Qualité appuyée sur la définition du service proposé et sa vérification par la mise en œuvre de l'évaluation et des contrôles externes. Le financement devient ainsi soumis à l'évaluation du service effectivement rendu et ne prend plus en référence les seuls coûts antérieurs. Parallèlement, les guides de bonnes pratiques tels que ceux construits par l'ANESM viennent apporter des cadres de pratique qui serviront de référentiels aux contrôleurs.

Convaincus de la nécessité de lutter contre l'opacité des pratiques et de créer les conditions d'un débat sur l'amélioration continue de ces dernières, nous restons ainsi vigilants au portage d'une logique processuelle d'*amélioration continue de la qualité*, plutôt que de Démarche Qualité, qui nous semble figer ces pratiques dans la simple atteinte d'une norme prédéfinie.

Il reste essentiel de laisser la place à une co-construction permanente du sens, et de ne pas se crispier sur la question du « comment ? » au détriment de celle du « pourquoi ? ».

Les apprentissages à l'IRTS visent à développer des compétences et savoir faire technique ou méthodologique... au service d'un sens et d'une éthique de l'intervention, qu'il nous importe de préserver prioritairement.

2.2. Les 7 enjeux de la formation des travailleurs sociaux pour l'IRTS

Partant de cette analyse globale sur les contextes de l'intervention sociale, il nous apparaît pertinent de nous attacher à 7 enjeux majeurs dans la mise en oeuvre de la formation des travailleurs sociaux :

- Contribuer à la construction d'un savoir du travail social et de l'intervention sociale, au travers d'une démarche praxéologique de recherche soucieuse d'intégrer la notion de pluridisciplinarité et d'établir des passerelles entre savoirs et savoir-faire des professionnels comme des publics accompagnés.
- Diffuser une culture des compétences individuelles et collectives, en travail d'adaptation permanente aux évolutions des besoins.
- Transmettre aux étudiants et stagiaires les valeurs humanistes et les valeurs de reconnaissance des patrimoines socioculturels et philosophiques des publics accompagnés, dans le respect de chaque personne.
- Promouvoir la citoyenneté et l'engagement démocratique des étudiants et stagiaires dans la transformation du réel. Promouvoir la responsabilité, le sens critique, la créativité et l'autonomie des étudiants.
- Garantir une formation au plus haut niveau, dans la recherche constante de l'équité de traitement entre les différents sites et dans le souci d'une rigueur pédagogique et administrative partagée.
- Co-produire avec les terrains professionnels les conditions d'une formation pertinente dans l'alternance formative.
- Développer la mobilité et les coopérations internationales.

PARTIE 3 : STRATEGIES D' ACTIONS DE L'IRTS NORD PAS DE CALAIS

3.1. Les options en formation

Plusieurs principes structurent l'approche pédagogique de toute formation développée à l'IRTS Nord - Pas de Calais : citons ici principalement la mise en œuvre de l'alternance formative, la modularisation des formations, l'accompagnement dans les parcours individualisés, l'appui sur la dimension groupale et collective, et l'ouverture au territoire.

Tous ces choix pédagogiques s'inscrivent dans une conception généraliste de la formation : comme nos autres collègues des IRTS dans le Groupement National des Instituts (GNI), nous faisons en effet le constat d'une « inflation de titres et de diplômes, de modes d'intervention et d'intervenants dans le travail social »²⁰ qui appelle à développer la transversalité et à adapter les contenus des formations existantes plutôt qu'à travailler à l'autonomisation des fonctions dans de nouveaux métiers. Christine Rater-Garcette appelle ainsi à une réelle vigilance face aux logiques de diversification actuellement développées : « si l'on retire les fonctions de médiation, d'expertise, de développement social...pour en faire de nouveaux métiers, alors que ces fonctions sont inhérentes au service social, et ce depuis sa création, on vide peu à peu cette profession de toute capacité à innover et on la relègue à un rôle de technicien administratif »²¹. Un tel constat, énoncé pour la formation d'assistant social, nous semble pouvoir être validé pour l'ensemble de nos formations au travail social.

- a) **L'alternance** constitue la spécificité fondatrice de notre pédagogie. Les enjeux de l'alternance sont majeurs : il s'agit à la fois de prendre en compte le projet personnel et professionnel de l'apprenant, de susciter son questionnement dans l'action, et de susciter une pensée réflexive lui permettant de repérer le sens de ce qu'il apprend et de qui le transforme. Comme nous l'avons rappelé plus avant, il ne suffit pas pour nous de juxtaposer une période de stage à une longue période de formation théorique pour affirmer l'existence d'une politique d'alternance. Partisans des Sciences de l'action et d'une pédagogie de la réflexivité, nous faisons de la pratique le lieu d'interrogation et de mise en expérimentation des apports de la formation théorique, comme nous faisons de la théorie le lieu de questionnement et de prise en compte de la pratique. Ce travail sur l'intrication profonde entre les dimensions de l'agir et de la pensée suppose la reconnaissance à titre plein de la fonction de formation tenue par nos partenaires terrains employeurs, devenus récemment sites qualifiants. La référence partagée entre école (réfèrent pédagogique) et terrain (réfèrent professionnel) est un axe majeur de la démarche globale de professionnalisation de nos étudiants et stagiaires. La coopération avec les sites qualifiants se développe au travers de rencontres d'information et de co-construction, des CTP, des regroupements géographiques de référents professionnels (GRT), du travail d'accompagnement à l'élaboration de chartes d'accueil des étudiants en stage de la formation des tuteurs référents, de la contribution des professionnels aux enseignements et à la certification, etc. Cette coopération permet de garantir un ancrage sur les évolutions en cours et le repérage, voire l'anticipation des besoins sur un champ déterminé.

²⁰ Projet d'Institut. IRTS de Lorraine, p.25.

²¹ C.RATER-GARCETTE (2001), *Entre logiques professionnelles et logiques de missions*. Informations Sociales. Les Métiers du social. N° 94, p.92.

- b) La modularisation** de nos formations procède de notre volonté d'entrer dans une logique de formation tout au long de la vie et de permettre la capitalisation individuelle d'acquis. Elle est également un point d'appui fort à la transversalité et un facteur de transparence des apports pédagogiques. Chacune de nos formations a été revisitée avec pour objectif de réaliser des « bibliothèques », codifications informatisées des contenus de formation). Ce repérage des contenus permet la négociation de parcours individualisés en « sur mesure » et le déroulement d'une politique croissante d'entrées-sorties, avec l'appui des services administratifs et secrétariats pour le suivi des apprenants.
- c) La personnalisation** est ainsi un principe aujourd'hui effectif dans notre Institut. On verra plus loin (4.1) quels outils ont été mis en place pour permettre de quitter une pédagogie verticale standardisée, au profit d'une approche individualisée passant par la contractualisation du parcours. La promotion sociale des apprenants est facilitée, à ce niveau, par la prise en compte, préalable à toute formation, des compétences et ressources déjà détenues par le candidat à une formation. Ce dernier ne présente pas « une table rase » de cire, telle que l'envisageait Descartes, objet d'impression par le maître...mais au contraire une richesse d'expérience et de savoirs qu'il s'agit de prendre en compte et à partir duquel l'apport formatif doit être effectué en complémentarité et en sur-mesure. La formation se définit en ce sens comme l'interaction et la mutualisation de ressources et de savoirs en circulation ouverte aux logiques de partage.
- d) L'appui sur le groupe et le collectif** ne doit pas pour autant être négligé. Faut-il redire que l'homme est un animal social (de *socius* : ami), que l'appartenance au groupe est aussi une des conditions de son identité, et que l'apprentissage de la citoyenneté est un objectif à tenir tant pour nos clients-étudiants qu'il l'est pour les publics qu'ils accompagnent ? Les équipes pédagogiques de l'IRTS développent la dimension collective de la professionnalité à partir de supports diversifiés et complémentaires. Citons notamment :
- des groupes d'analyse de la pratique, à partir des stages, permettant de confronter l'étudiant à l'exercice difficile de l'exposé de ses pratiques et de ses interrogations, et de rechercher le soutien du groupe et de son animateur dans la lecture des situations et la remédiation des difficultés
 - des groupes à projet sur un objectif de travail spécifique (approches Diagnostic, formations-action, forums professionnels, expositions...)
 - des groupes Mémoire, permettant de vérifier dans le groupe la transmissibilité et l'avancée
 - des groupes de présentation d'exposé, pour l'apprentissage de la pensée et de la traduction d'un collectif...
- e) L'ouverture au territoire** constitue à la fois un support et une finalité. Plutôt que centrer les apprentissages sur une pédagogie « en chambre », il nous semble pertinent de saisir l'inscription en territoire comme une opportunité de développer à la fois la citoyenneté des étudiants et l'utilité sociale de l'Institut, au travers de ses apprenants. Cette logique, actionnée au niveau des Sites, amène ainsi à proposer de manière croissante des actions interactives avec nos partenaires dans l'environnement des formations. Les techniques éducatives traditionnelles se sont ainsi mutées en contributions à l'activité de centres sociaux ou d'établissements spécialisés. Des

partenariats s'installent avec des associations humanitaires locales. Des étudiants de l'IRTS contribuent à l'organisation de journées thématiques (journée de lutte contre la Misère, courses de rosales, téléthon...) ou encadrent des activités pour les jeunes ou des familles. Des forums d'information sur les métiers du social se décentrent dans les établissements de l' Education Nationale. Des formations se déroulent sur site ²² dans les établissements et dans le temps de travail, avec déplacement du formateur. Et des étudiants deviennent ressource dans la mise en œuvre de diagnostics urbains.....

3.2. Les principes d'organisation pédagogique

Travailler à l'autonomie des apprenants suppose pour le formateur de disposer soi-même d'une marge reconnue de compétence et de créativité tant sur la forme que sur le contenu des interventions. A l'IRTS Nord-Pas de calais, le cadre pédagogique conçoit, organise, met en œuvre et évalue les enseignements ainsi que les projets auxquels il est associé. Loin d'être simple transmetteur d'un syllabus élaboré par un bureau des Etudes, il articule sa fonction autour de différents pôles : l'information et l'intervention directe en formation, la préparation pédagogique, la gestion de l'alternance avec les sites qualifiants, l'évaluation et la certification, la recherche, et l'ingénierie de formation. Ces différents pôles diffèrent en intensité si le cadre pédagogique est inscrit dans une équipe conséquente de formateurs permanents (cas des sites Métropole Lilloise et Artois) ou dans un site plus récent.

Dans ce dernier cas, présentant des équipes de permanents réduites, les parts de l'ingénierie et de la conception pédagogiques deviennent largement prédominantes : il s'agit en effet de travailler au contenu et au séquençement des enseignements puis de mobiliser, informer, animer et contrôler des formateurs occasionnels constitués en équipe rapprochée et associés aux actes pédagogiques ainsi que parfois à la certification.

Le cadre pédagogique permanent est garant du sens et de l'organisation du projet ; il est également garant du dispositif d'accès à la certification, sous tutelle des instances officielles qui délivrent les différents diplômes. En cohérence, on convient généralement que le cadre pédagogique permanent garde en intervention directe la conception du programme, la référence pédagogique pour les individus et les groupes d'étudiants, la certification et le suivi des étudiants dans l'alternance. Il garde également une part d'enseignement dans sa zone d'expertise.

En fonction de leurs compétences, les tâches confiées aux intervenants occasionnels selon un protocole règlementé peuvent consister en interventions auprès de groupes d'étudiants (GAP, GRT, groupes-projets en territoire...), en guidances individuelles (Mémoires, travaux de fin d'études...), en témoignages d'expériences, et en enseignements théoriques ou méthodologiques. Au côté des formateurs permanents, ils introduisent la diversité au cœur des formations par les apports de leurs expériences, renforcent la logique de l'alternance au cœur de la professionnalisation, et soutiennent le processus de construction de l'identité professionnelle de l'apprenant.. Ils constituent également une garantie de veille professionnelle au sein de l'équipe pédagogique.

Ce passage par l'*équipe pédagogique* est un incontournable de l'exercice du métier. Des rencontres régulières en équipe de Site (réunion associant l'ensemble des personnels pédagogiques et administratifs) ainsi qu'en équipe de formation (équipe des permanents

²² Nous faisons ici référence aux expérimentations CER et MAS-FAM dans lesquelles l'IRTS s'est engagé dès leur préfiguration au niveau national, ainsi qu'aux missions.

souvent élargie à des intervenants occasionnels, ou équipe d'intervenants occasionnels autour du cadre pédagogique IRTS) permettent d'assurer la cohérence, la gestion des moyens et la bonne suite des apprentissages.

A un niveau plus fin, l'éclatement des formations en Domaines de compétences, en UF ou en unités contributives, ainsi que la pratique des modularisations, amènent les cadres à se rencontrer pour affiner les pédagogies, les stratégies et les calendriers de formation. Il en est de même des logiques de certification, qui conduisent à formaliser en commun les attentes et les processus d'évaluation, à rédiger les protocoles de certification, et à construire collectivement les grilles de critères et d'indicateurs qui permettront d'harmoniser les approches des différents jurys.

En sus de la réunion annuelle sur les allègements, des réunions semestrielles de validation, mises en place par la Direction des Etudes et maintenant relayées par les cadres pédagogiques, permettent de valider les étapes et sécuriser de manière rapprochée le parcours des étudiants.

Des réunions et des séminaires inter-sites spécifiques à une formation (AS, ES, ME, AMP, AVS), animées par des coordinateurs pédagogiques, permettent d'instruire collectivement les attentes liées aux réformes et à leurs effets, de convenir des orientations collectives de formation et de progressivement construire les bases d'**une organisation apprenante**, en recherche d'équité pour les stagiaires et étudiants, d'harmonisation pour les différents sites, comme de partage des savoirs respectifs des formateurs.

La transversalité entre les formations est un autre support de rencontres et de co-construction entre cadres pédagogiques : on peut citer l'exemple d'enseignements communs aux ME et ETS, aux AS et ES sur la Protection de l'Enfance, aux AMP et aux Aides-Soignants de Santelys Formation sur le site métropole Lilloise, ou encore celui du Séminaire Régional sur les Conduites Addictives, qui réunit à la fois différentes formations et différentes promotions internes et d'écoles partenaires.

Les rencontres triannuelles d'Animation de la Qualité Pédagogique, animées par le directeur des Etudes, réunissent les référents pédagogiques de l'ensemble des formations ; elles visent à faciliter le passage réciproque d'informations à portée pédagogique ou réglementaire, et à ouvrir les débats sur des questions d'intérêt transversal.

Enfin, on sera complets sur cette dimension de la co-construction pédagogique, si on mentionne l'existence et la tenue régulière, pour chaque formation dépassant 500 heures annuelles, de Conseils Techniques et Pédagogiques, associant des représentants de l'équipe pédagogique et de la Direction au côté des représentants des organismes partenaires et des étudiants.

3.3. Management, équipes et moyens au service du projet

Il convient de préciser qu'au quotidien la réussite de cette organisation est extrêmement liée aux capacités d'articulation et de travail en commun des cadres pédagogiques.

De manière permanente et dans le droit fil des orientations de la Direction Générale, la Direction des Etudes entretient cet objectif d'amélioration continue de la qualité. Elle propose des outils d'harmonisation des pratiques pédagogiques et administratives et assure un soutien à l'innovation et à la mise en œuvre des formations, dans le respect de la réglementation. Cette dynamique coopérative se déploie :

- avec les autres services transversaux : le Centre de Ressources (à géométrie variable selon les sites), les services informatique, admission-sélection, VAE / CBC, des Formations Continuéés (particulièrement impliqué dans la coordination transversale pour les appels d'offres), la Recherche et l'international, la responsable qualité sécurité environnement.
- avec les équipes administratives, qu'il s'agisse des équipes de l'administration centrale (Secrétariat Général, Comptabilité - Gestion, Ressources Humaines) ou des secrétariats plus rapprochés : secrétariat pédagogique propre à une ou plusieurs formations, secrétariat administratif et financier.
- avec les services généraux : accueil, service d'entretien - gestion des matériels et des salles, équipes de nettoyage...

Soulignons ici le rôle central du Centre de Ressources pour la pédagogie, via la diffusion d'une culture de l'écrit et de la transmission par le livre ou les supports NTIC. Les documentalistes constituent un point d'appui fort pour la recherche spécialisée comme pour le développement d'une culture générale, condition essentielle de l'exercice professionnel, au carrefour des disciplines et des pensées.

Dans un Institut comme l'IRTS Nord Pas de Calais, la mise en évidence des croisements fonctionnels sur un organigramme rendrait le document illisible : l'approche pédagogique est génératrice d'un véritable réseau journalier de connexions, qui passent autant par les téléphones internes et l'Intranet que par le travail de rencontre entre formateurs et partenaires de l'institution sur des projets assis ou nouveaux. Redisons-le, c'est cette synergie qui seule permet la maintenance et le développement des actions de formation, de recherche et d'animation régionale.

L'organigramme hiérarchique a connu un premier aboutissement en 2008 ; il est l'objet de précisions régulières, à partir des rencontres entre directeur général et instances représentatives des personnels.

Au niveau pédagogique, sa lecture laisse apparaître une schématisation « en rateau » qui place le Directeur général, sur délégation du président et du conseil d'administration, en responsabilité hiérarchique sur l'ensemble des personnels. Il est également l'initiateur et l'animateur d'une démarche participative de contribution aux orientations pédagogiques, dans la traduction des orientations tracées par le Conseil d'administration.

Le directeur général adjoint a essentiellement une fonction de Directeur des Etudes et à ce titre ne traite pas en responsabilité hiérarchique.

Chacun des Services transversaux et administratifs identifie un N+1, régulièrement associé aux réunions de projet ou de chantiers internes.

En délégation du Directeur Général, le Responsable de Site assure l'autorité hiérarchique sur la totalité des personnels intervenant sur le Site considéré. Un Référent pédagogique par formation, anime l'équipe des formateurs permanents et occasionnels. L'organigramme sur le site Métropole Lilloise, compte tenu de la taille de l'établissement, compte un niveau supplémentaire à celui des autres sites : celui de responsable de formation. Par ailleurs, le site du Grand Littoral expérimente actuellement une fonction de responsable pédagogique des formations, duplication in situ de la fonction de suivi des Etudes.

Au plan de la gestion financière, il convient de mentionner la forte volonté de la direction de doter chaque responsable de site d'outils de gestion et d'aide au pilotage et à la prise de décision. Cette logique de responsabilisation dans la confiance est à l'origine d'un important travail, aujourd'hui abouti, de définition des critères de répartition des charges et d'identification des produits. Il débouche sur une comptabilité analytique et le développement d'un dispositif de suivi régulier pour le contrôle budgétaire. Le service de la comptabilité / gestion a également réussi à caler la présentation du budget et des comptes de résultat sur les dates souhaitées par les interlocuteurs financiers.

Quant au Service des Ressources Humaines, outre la paye et le suivi des évolutions juridiques, il assure notamment le contrôle de la mobilisation des intervenants occasionnels. Le service a notamment initié un important travail de formalisation des cadres règlementaires et administratifs de cette mobilisation en lien avec la direction des études. Les Intervenants occasionnels font ainsi l'objet d'une double accréditation pédagogique puis administrative, et leur emploi est strictement encadré par un protocole qualité. Le Service a également réalisé un Livret d'Accueil du personnel permanent, et finalise actuellement un Livret d'Accueil de l'Intervenant Occasionnel à l'IRTS, ainsi que les fiches de poste des différents personnels. Sa participation aux réunions des instances ainsi qu'à l'élaboration du Plan Annuel d'Utilisation des Fonds de la Formation constitue un support supplémentaire dans le développement des compétences internes à l'IRTS.

Notons enfin la contribution de la responsable Qualité - Sécurité Environnement à la réussite pédagogique, par le biais notamment de l'aménagement des postes de travail pour les étudiants porteurs d'handicap, de l'amélioration de la signalétique, de la maintenance en état des équipements et des locaux, et la veille active sur la sécurité.

PARTIE 4 : SE FORMER A L'IRTS NORD PAS DE CALAIS

4.1. Dispositifs et outils au service du parcours

Tout(e) candidat(e) à une entrée en formation à l'IRTS bénéficie d'une prise en charge et d'un accompagnement dans la logique de la **Plateforme « Accompagnement des Parcours »**. Ce dispositif récent permet de conjuguer les différents enjeux soulignés plus avant : l'inscription de trajectoires individuelles dans une formation tout au long de la vie, l'initiation d'un parcours de développement de compétences, la recherche d'une première qualification ou celle d'une adaptation à l'emploi, la logique de formation continue, et la réponse aux besoins du secteur articulée à la GPEC.

Il s'agit d'un dispositif intégré et transversal dans l'Institut, mutualisant les ressources pédagogiques et administratives, et permettant d'optimiser **en amont de la formation**, l'accueil, l'orientation, l'information individuelle et collective sur les métiers, les formations, les droits et les modalités financières existantes, l'accès à la sélection et l'admission. Il facilite également l'inscription du candidat en amont de la chaîne administrative **pendant la formation**, le positionnement de l'étudiant, la contractualisation du parcours, l'accompagnement référencé **en aval**, le traçage des formations suivies, le suivi de l'insertion dans l'emploi et le stockage des acquis individuels dans un cartable virtuel, ultérieurement activable par le nouveau professionnel lors de phases de capitalisation de l'expérience ou de recherche d'un nouvel emploi.

Les entrants en formation se voient remettre un **Livret d'Accueil de l'Étudiant**, confortant les informations déjà reçues, présentant les ressources mobilisables dans l'environnement du site, le **Règlement intérieur** et les grands axes de la formation considérée. Pour les ES et les AS ce livret un peu plus avancé présente également le calcul de la formation en ECTS, dans le cadre de l'habilitation européenne pour ERASMUS.

Chaque formation conduite par l' IRTS est habilitée par la DRASS. Le dossier d'habilitation inclut notamment le **projet pédagogique de la formation** et le **règlement de certification**, qui sont commentés et remis à chaque étudiant.

Les rapports avec l' IRTS sont régis par l'établissement de **convention de formation** (ou VAE) et de **convention de stage** pour chaque période. L'étudiant garde un double de ces conventions. Les conventions de stage sont elles-mêmes inscrites dans des **conventions cadre** entre l' IRTS et les terrains SITES QUALIFIANTS, qui garantissent la logique d'alternance et de collaboration avec ces formateurs professionnels.

Chaque étudiant qui emprunte un parcours spécifique (avec allègements, redoublement, formation derrière une validation partielle VAE) passe avec le responsable de formation un **contrat personnalisé** qui mentionne le contenu et le déroulement du parcours convenu, son coût (selon le cas), les modalités d'évaluation et de certification.

Au début du premier semestre, une **commission des allègements** examine, par formation, la possibilité d'application d'allègements pour les étudiants qui remplissent les pré-requis réglementaires.

L'assiduité aux apprentissages étant obligatoire, l'apprenant est soumis à émargements quotidiens, supervisés par le formateur concerné. En fin de chaque semestre, en sus des rencontres à l'initiative des référents pédagogiques, une **Commission Semestrielle de Validation**, organisée géographiquement et par formation, examine les parcours individuels en matière d'assiduité aux dimensions théoriques et aux stages et la production des travaux demandés par les formateurs, puis se prononce sur la validation dudit semestre. Ce dispositif permet le repérage rapide d'étudiants en perte de vitesse, et une remédiation réactive. Les cas difficiles sont arbitrés avec l'étudiant par le Directeur des Etudes, en présence du référent de formation.

Un autre intérêt de cette Commission est de statuer sur les aspects pédagogiques, et donc de pouvoir les distinguer des problèmes comportementaux, renvoyés au **Conseil de discipline**.

Les étudiants sont informés de leurs droits par le Règlement Intérieur, qui fait notamment état des processus de **représentation des étudiants** (2 par promotion) dans les différents lieux institutionnels (formation, CTP, CA, commission semestrielle de validation...). Les délégués sont également autorisés à tenir des assemblées de délégués du Site.

4.2. Une offre de formation diversifiée, cohérente et de qualité

L'ensemble de ces dispositifs et outils vient démontrer le souci porté par l'institution de se doter progressivement des supports d'une action formative de qualité. Les outils répondent à ceux qui sont exigibles des établissements et services dans le cadre de l'application de la Loi de Rénovation Sociale. Ils sont aussi mentionnés dans le Guide méthodologique du contrôle des établissements de formation au travail social. Ici aussi, la conformation suit, et non précède, le sens de nos choix, axés sur l'intérêt de l'étudiant.

Nous avons à cœur de revisiter et enrichir régulièrement notre offre de formation, et ouvrons à des expériences de décloisonnement et de renouvellement des pratiques pédagogiques.

- La **formation initiale** s'enrichit du travail collectif réalisé transversalement par les équipes des Sites, dans la recherche d'harmonisation et de partage des savoirs et des ressources.
- Elle a accueilli chez les éducateurs spécialisés le dispositif de la **formation par apprentissage** depuis sa création.
- Certains formateurs ont relevé le défi d'expérimenter un dispositif de formation en établissement, au plus près des situations éducatives (**formations CER et Mas-Fam**)
- Les **formations supérieures** se déploient jusqu'au niveau 1, et s'attachent au partenariat **avec des masters de l'université** (Lille 3 pour le DEIS, IAE et Lille 2 pour le CAFDES).
- Le contenu de la démarche d'accréditation pédagogique du CAFDES par l'ENSP a été re-saisi sur certains niveaux structurants, tels que **la commande pédagogique aux intervenants**, en cours de généralisation sur l'ensemble de l'Institut.
- Complémentairement, les **formations continuées** proposent des supports d'approfondissement des savoirs et savoir faire ; elles se déroulent tant **en Inter** (accueil des professionnels de différentes structures) **qu'en Intra** (déroulement d'une formation « sur mesure » en direction exclusive des personnels d'une structure).
Les stages de formation continue ou les formations qui visent à développer des compétences ou des connaissances dans un domaine ciblé, sont actualisés chaque année en fonction des enjeux et de l'actualité du champ d'intervention concerné, et en fonction des résultats d'évaluation sur les sessions précédentes. Une attestation de suivi de formation est délivrée à chaque fin de session, sous réserve d'avoir assisté à l'ensemble des journées. Cette attestation précise les compétences visées par l'atteinte des objectifs pédagogiques. Le catalogue annuel des formations œuvre de manière croissante au décloisonnement des formations initiales et continues.
- L'Institut s'est impliqué résolument dans la **VAE** et a obtenu récemment d'assurer le rôle de pilote du Pole Régional Ressources pour la VAE.

De **nombreux services** sont en outre proposés à l'apprenant en appui de la démarche de formation, notamment :

- Service Positionnement / bilan de compétences,
- Accès aux ressources multimédia proposées par les services intégrés aux sites ou conventionnés avec ces derniers

- Accès et formation à l'utilisation de matériel informatique
- Possibilité de supervision en cas de difficultés
- Aménagement négociable du parcours
- Accompagnement pour l'accès à des stages à l'international
- Participations aux journées thématiques déroulées dans l'Institut

4.3. Recherche et Développement

La dynamique de **recherche** est à l'œuvre dans la quasi totalité des formations, où l'acquisition des méthodes, la guidance individuelle et l'accompagnement de groupe à la recherche permettent d'optimiser la production de travaux de Mémoire ou de fin de formation. Certains des travaux de cette littérature grise constituent des productions remarquables, que l'Institut avait à cœur de valoriser sans en avoir nécessairement les moyens, hors les partenariats volontaristes avec certaines revues (JAS) ou collections (Le Sociographe, via le GNI) ou le travail de capitalisation accompli par le CEDIAS (pour les meilleurs travaux en DSTS et CAFDES).

La relance d'une dynamique et la revalorisation de la fonction de recherche dans les établissements de formation au travail social viennent d'être introduites par un appel d'offre de la Direction Générale de l'Action Sociale à création de « Pôles Régionaux Ressources Recherche pour le travail social, l'action sociale, l'intervention sociale et la formation ». L'IRTS Nord-Pas de Calais a obtenu le pilotage du Pôle 3R de la Direction Générale de l'Action Sociale, qui ouvre ses travaux sur les métiers du domicile pour les personnes dépendantes, en articulation avec la Plateforme Régionale Formation Innovation. La capitalisation des recherches fournies par nos étudiants est partie intégrante des objectifs de ce Pôle, qui, en sus de la création d'un portail informatique dédié, conduira trois recherches autour des thématiques suivantes :

- Perceptions et représentations de l'aide à domicile par les usagers et par les professionnels
- Approche qualitative des métiers déployés dans le secteur du domicile
- Questions d'encadrement

L'Institut entend bien prolonger et ouvrir postérieurement à d'autres recherches, en fonction de leur intérêt professionnel et régional.

Dès à présent, il ouvre des contacts avec des laboratoires universitaires et envisage de redonner vie à son laboratoire créé en 1994, CRISIS-IRTS (Centre de Recherche et d'Ingénierie sur les Stratégies d'intervention Sociale).

L'association d'étudiants à cette démarche de recherche est à envisager : en effet, la formation au DEIS ouvre aujourd'hui un volet de recherche-action sur la base d'études commanditées par des organismes du champ social, médico-social ou sanitaire. Dans les formations initiales, les étudiants s'investissent dans des diagnostics territoriaux... un attrait nouveau apparaît pour ces formes de recherche impliquée, qu'il apparaît nécessaire d'accompagner et de soutenir.

Parallèlement ou concomitamment, nous sommes également appelés à développer les **relations internationales**, qu'il s'agisse du cadre transfrontalier ou de la découverte d'autres continents et cultures. Ce développement passe par la contractualisation inter organismes, autour d'un objectif d'accueil réciproque d'étudiants en stage et de facilitation des mobilités.

Un tel projet reste à partager par l'ensemble des formateurs de l'IRTS, la dimension internationale ne pouvant être couverte par le seul envoi d'experts ou d'émissaires dans les

pays partenaires. Elle doit s'ancrer dans la recherche de la découverte d'autrui, de ses richesses, et des complémentarités possibles.

Enfin, l'**animation régionale** prend à l'IRTS pour support :

- les journées régionales thématiques proposées par les formations (Travail Psychosocial, Journée des AMP, journée des professionnels),
- les journées de restitution de travaux menés en partenariat (Réseau Régional pour l'Amélioration Continue de la Qualité, CLICOSS ...),
- les contributions déjà mentionnées aux journées régionales (Refus de la Misère, Téléthon...),
- les conférences débats organisées par la Direction générale sur des thématiques culturelles, les « prétextes d'étonnement »,
- les journées « portes ouvertes » et la contribution aux salons et forums d'information.

Un projet de relance des Biennales est à l'étude. Les sites accueillent par ailleurs régulièrement des réunions d'acteurs locaux partenaires de l'Institut (assemblées générales, journées d'études).

CONCLUSION GENERALE

A partir de la juxtaposition de formations hétérogènes, l'IRTS Nord Pas de Calais a su, au fil des ans, construire des logiques de convergence, autour de l'approche et de la posture en travail social, en privilégiant la recherche et la mise en évidence du sens plutôt que l'application technocratique des méthodes et des dispositifs.

Il a également œuvré en profondeur à rendre plus lisibles ses stratégies de formation et de gestion. Il a tenté en même temps de rester en alerte sur les évolutions nécessaires et de répondre avec réactivité aux opportunités de changement, en développant notamment une politique d'implantation dans les territoires.

La référence première aux valeurs d'humanisme, de reconnaissance de l'altérité et de laïcité s'enrichit dans ce projet pédagogique d'Institut de la valeur de solidarité. Dans un monde instable et gouverné par l'argent facile, les plus démunis sont les victimes privilégiées de la crise. Face à la déliaison sociale et au repli sur soi, il nous faut affirmer fortement notre solidarité avec ces autres nous-même. Ces personnes ont droit à notre plus grande attention, sans ostracisme ni misérabilisme, et il nous revient d'être particulièrement attentifs et rigoureux dans la formation des personnels qui seront demain leurs interlocuteurs et leurs accompagnateurs.

Aussi notre pédagogie est elle une pédagogie de la responsabilité, de l'attention éthique et de la veille à l'évitement de la toute-puissance. Le travail dans l'humain nécessite une qualité

d'humanité que nous devons aussi chercher à atteindre dans la gestion de nos propres personnels.

De même, ce n'est qu'en développant la confiance et l'autonomie de ces personnels que nous pourrions espérer les voir transmettre ces mêmes valeurs à nos apprenants. Une telle démarche suppose d'accepter le risque du débat, comme nous le sollicitons de nos étudiants. Mais il n'est pas de pédagogie sans risque.

De la même manière, nous pensons que dans le travail social le débat est aussi à préserver sur la question des outils et des modalités d'évaluation et de contrôle, afin d'éviter les écueils de la technocratie ou de l'instrumentation. La recherche de justice et d'équité dans nos modalités de certification, la volonté de transparence sur les attendus, les critères et indicateurs de notation sont déjà un pas dans cette direction. L'exigence partagée d'une amélioration continue de la qualité en est un autre, car les outils de la qualité ne sont pas forcément aliénants.

Au terme de notre propos, nous espérons avoir jeté dans ce premier projet pédagogique d'Institut les bases de débats ultérieurs, susceptibles de le faire évoluer pour mieux répondre aux besoins et aux enjeux de demain.