

Projet pédagogique de la formation de Moniteur Educateur



Principes fondamentaux

La formation de moniteur éducateur s'adresse à des personnes travaillant, ou souhaitant travailler dans le secteur social ou médico-social.

Au sein d'établissements spécialisés, le moniteur-éducateur exerce sa fonction auprès d'enfants, d'adolescents ou d'adultes en difficulté, handicapés ou en situation de dépendance. À travers un accompagnement particulier, le moniteur-éducateur aide quotidiennement à instaurer, restaurer ou préserver l'adaptation sociale et l'autonomie de ces personnes. Il participe ainsi à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne en liaison avec les autres professionnels de l'éducation spécialisée.

Les personnes confrontées à des problèmes sociaux, familiaux, comportementaux ou en situation de handicap physique ou mental bénéficient de l'attention et du soutien du moniteur-éducateur.

Il veille à leur épanouissement, développe leurs capacités d'adaptation et les aide à accomplir les gestes de la vie quotidienne (*source : <http://solidarites-sante.gouv.fr>*)

La Circulaire interministérielle DGAS/SD 4A n° 2007-436 du 11 décembre 2007 relative aux modalités des formations préparatoires et d'obtention du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (DE ES) et du diplôme d'Etat de moniteur éducateur (DE ME) vise à répondre aux nouveaux besoins sociétaux ainsi qu'aux besoins de qualification du secteur. Le diplôme d'Etat de moniteur éducateur défini par le Décret n° 2007-898 du 15 mai 2007 instituant le diplôme d'Etat de moniteur éducateur, les articles D. 451-73 à D. 451-78 et D. 451-41 à D. 451-45 du code de l'action sociale et des familles et organisé par l'arrêté du 20 juin 2007 relatif au diplôme d'Etat de moniteur éducateur est enregistré au niveau IV et du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Ce diplôme est construit sur la base d'un référentiel professionnel (définition de la profession / contexte de l'intervention, référentiel fonctions/activités et référentiel de compétences) qui structure à la fois la formation et la certification qui atteste de l'acquisition des compétences. Les compétences sont regroupées en quatre domaines de compétences, ensembles homogènes et cohérents.

Le référentiel de certification est construit de manière à ce que chacun des domaines de certification du diplôme atteste de l'acquisition d'un domaine de compétences déterminé.

La formation de moniteur éducateur est conçue et réalisée par des formateurs et professionnels directement impliqués dans le travail social ou médico-social, et, en lien constant avec le milieu professionnel.

C'est une formation qui intègre un soutien individuel des apprenants dans leur démarche de formation, et dans leur parcours professionnel.

Elle s'appuie sur la personnalisation des processus de formation par la mise en œuvre d'un accompagnement individualisé et un recours maximal à des groupes restreints dans la promotion.

La formation repose sur le principe de l'alternance intégrative¹.

Elle développe un système de formation ouverte, mobilisateur, s'incluant dans un champ professionnel dans un réel partenariat² avec d'autres établissements de formation pour mettre en œuvre des actions transversales.

¹ Selon André Geay, l'alternance intégrative se situe dans une logique de compétences, en partant d'une mise à plat des activités en entreprise pour y découvrir les éléments constitutifs des compétences à construire. Il s'agit d'opérer une mise en cohérence des savoirs à partir de l'analyse d'une situation professionnelle.

L'équipe de formation à la volonté :

- De s'inscrire dans les évolutions du secteur de la formation en travail social,
- D'être en lien avec les pratiques en vigueur dans le champ de l'éducation,
- De favoriser la professionnalisation des moniteurs éducateurs en adéquation avec les missions qui leur seront confiées, se centrant sur l'accompagnement éducatif en proximité des personnes en difficulté.

La formation vise à promouvoir les capacités :

- De comprendre une situation pour concevoir une action éducative s'intégrant dans un projet, de mobiliser des ressources personnelles et environnementales et de les ajuster dans une action professionnelle.
- De mettre en œuvre une réflexion d'ordre éthique sur les attitudes éducatives, l'aide de proximité, et l'engagement auprès d'autrui.
- D'acquérir des savoirs spécifiques des différents champs professionnels.
- De construire des compétences (mise en œuvre des savoirs en situation éducative et de soin) assurant le positionnement professionnel.

La formation est sanctionnée par l'examen du Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur d'Accompagnant éducatif et social, sous la présidence de la Direction Régionale et Départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS) Auvergne Rhône Alpes et du Rectorat de Lyon.

Décret n°2007-898 du 15 mai 2007 instituant le Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur (DEME) précise que : « *le Diplôme d'Etat de Moniteur éducateur atteste des compétences nécessaires pour exercer une fonction éducative, d'animation et d'organisation de la vie quotidienne de personnes en difficulté ou en situation de handicap* ».

Le moniteur éducateur, un professionnel de l'intervention sociale

Le moniteur éducateur est un professionnel du travail social tel que défini dans le Décret n° 2017-877 du 6 mai 2017 relatif à la définition du travail social² et de l'éducation spécialisée. Il exerce ses fonctions auprès de personnes en difficultés, d'enfants, d'adolescents et d'adultes en situation de handicap et/ou de dépendance, accueillis en structures de type externat, ou en établissements spécialisés. La profession de moniteur éducateur est classée dans la nomenclature des professions intermédiaires par l'INSEE. La Direction Générale de l'Action Sociale au sein du Ministère chargé des

² Selon Corinne Mérini : « *Le partenariat se situe authentiquement dans une action commune, négociée, contractualisée (...) c'est la négociation qui va aider à tout instant, à tout niveau du système, à construire le rapport entre les identités en présence (...) Un inter système qui lie deux ou plusieurs organisations n'ayant pas au départ vocation à produire des effets en commun et qui organise les différences autour de la perspective commune de complémentarité et de bénéfices* » - Actes de la Journée nationale de l'OZP, 5 mai 2001 -Le partenariat : histoire et essai de définition

³ « *Le travail social vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. Dans un but d'émancipation, d'accès à l'autonomie, de protection et de participation des personnes, le travail social contribue à promouvoir, par des approches individuelles et collectives, le changement social, le développement social et la cohésion de la société. Il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement. A cette fin, le travail social regroupe un ensemble de pratiques professionnelles qui s'inscrit dans un champ pluridisciplinaire et interdisciplinaire. Il s'appuie sur des principes éthiques et déontologiques, sur des savoirs universitaires en sciences sociales et humaines, sur les savoirs pratiques et théoriques des professionnels du travail social et les savoirs issus de l'expérience des personnes bénéficiant d'un accompagnement social, celles-ci étant associées à la construction des réponses à leurs besoins. Il se fonde sur la relation entre le professionnel du travail social et la personne accompagnée, dans le respect de la dignité de cette dernière. Le travail social s'exerce dans le cadre des principes de solidarité, de justice sociale et prend en considération la diversité des personnes bénéficiant d'un accompagnement social.* »

Affaires Sociales⁴, qui organise le champ professionnel, en fixe les codifications administratives. Le moniteur éducateur fait ainsi partie de la catégorie professionnelle nommée « professions éducatives », au même titre que l'éducateur spécialisé, l'éducateur de jeunes enfants ou encore l'accompagnant éducatif et social. La classification des métiers du travail social est construite à partir d'une hiérarchisation des différents statuts par niveau. Ces niveaux représentent :

- l'échelle des qualifications des différents métiers de la catégorie « professions éducatives »,
- les références aux fonctions, tâches et responsabilités officiellement imparties à chaque métier,
- un indicateur pour le calcul des salaires, au regard des conventions collectives (pour le secteur privé) ou des indices référencés en vigueur (pour le secteur public)⁵.

Ainsi, le moniteur éducateur est classé au niveau IV, entre l'éducateur spécialisé se situant au niveau III jusqu'en 2020 et niveau II⁶ (pour les diplômés d'une formation entamée à compter de la rentrée scolaire de septembre 2018) et l'accompagnant éducatif et social positionné au niveau V.

80% des moniteurs éducateurs travaillent dans le secteur privé associatif (contre 20% dans la fonction publique et les collectivités territoriales⁷) dans les institutions du secteur du handicap, de la protection de l'enfance, de la santé et de l'insertion sociale assurant une prise en charge collective des publics.

Du métier à la profession de moniteur éducateur

Si le terme de métier recouvre dans son étymologie la notion d'un service et d'une fonction⁸ et que sa définition fait état de « *toute profession, genre de travail, occupation dont on tire les moyens d'existence* »⁹, le terme de profession désigne, quand à lui, la notion-force de déclaration¹⁰, d'officialisation de l'exercice du métier : « *occupation, travail dont on tire les moyens d'existence, ensemble des intérêts se rapportant à l'exercice d'un métier* »¹¹.

Ainsi si le métier définit l'exercice proprement dit, la profession va plus loin dans son explicitation. Pour Pierre-Michel Menger, « *la profession a acquis, dans le vocabulaire du travail et de l'organisation sociale, quatre valeurs : elle constitue l'unité élémentaire de la spécialisation des métiers, elle doit être appréhendée comme une fonction distincte de l'architecture d'une organisation (l'entreprise...), elle est inscrite dans un ensemble classificatoire qui catégorise l'ensemble des activités de travail, elle est un marqueur identitaire qui renseigne avec précision sur la position individuelle dans le monde des actifs et elle se déclare comme un trait constitutif de l'identification sociale (Dubar et Tripier 1998)* »¹².

Pierre Naville, quant à lui, définit la profession comme un « accès du salarié (celui qui exerce un métier) à un statut déterminé de manière précise, étendu au plus grand nombre d'aspect possibles de la vie du travail et garanti par la loi, les conventions collectives et les contrats d'entreprise »¹³.

Il s'agit donc bien ici d'expliquer comment la profession de moniteur éducateur est passée de l'exercice et de l'engagement de personnes à l'officialisation statutaire du métier.

⁴ Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale

⁵ Au 1^{er} septembre 2002, les salaires bruts d'un moniteur éducateur étaient de 1220 Euros en début de carrière et 2006 Euros en fin de carrière pour la fonction publique, et de 1460 Euros en début de carrière et 2307 Euros en fin de carrière pour le secteur privé soumis à la *Convention Collective Nationale de l'Enfance Inadaptée de mars 1966* (Source INSEE).

⁶ Arrêté du 27 mars 2017 portant classification de certains diplômes du travail social selon la nomenclature des niveaux de formation

⁷ Lucienne Suissa – « DEME 3^{ème} édition » - Vuibert- 2008 Mercues

⁸ Métier : du latin ministerium : service

⁹ Dictionnaire Le Petit Larousse

¹⁰ Profession, du latin professio : déclaration

¹¹ Dictionnaire Le petit Larousse

¹² Pierre-Michel Menger, Collectif - « Les professions et leurs sociologies - Modèles théoriques, catégorisations, évolutions » - Broché - Editeur : Maison des Sciences de l'Homme - Collection : Colloquium – Paris 2003

¹³ Pierre Naville cité par Lucienne Suissa dans l'ouvrage « DEME 3^{ème} édition » - Vuibert- 2008 Mercues

Philippe Gaberan situe le début de « *l'histoire moderne du travail social* »¹⁴ en 1940, durant la seconde guerre mondiale, par la défaite des armées françaises devant les armées allemandes, ouvrant à la débâcle et l'occupation. Il s'agit en effet d'une période noire, où de nombreuses familles sont séparées, éclatées, souvent endeuillées, où les valeurs, les repères vont se perdre dans les méandres du chaos du moment.

Les enfants et les adolescents seront alors touchés de plein fouet, parfois profondément traumatisés, par cette disparition ou ce bouleversement des références, cet état de peur constante... Certains vont se retrouvés seuls, perdus, abandonnés, orphelins, émancipés trop tôt, et apprennent, malgré eux, à voler, mentir, tuer, collaborer avec l'occupant pour survivre.

La guerre terminée en 1945, la priorité de l'Etat est à la reconstruction économique de la France. Il doit laisser la prise en charge des problèmes de l'enfance inadaptée et des personnes handicapées à l'initiative privée.

Des personnes volontaires, issues pour la plupart de mouvements de jeunesse et d'éducation populaire, s'engagent auprès de ces enfants et adolescents en grandes difficultés. Parmi ces mouvements, nous trouvons les Centres d'Entraînement aux méthodes d'Education Actives (CEMEA) et la Fédération nationale laïque de structures et d'activités éducatives, sociales et culturelles (FRANCAS) qui avaient inventé une formation spécifique pour les moniteurs de leurs centres de vacances à partir de 1936. Il leur est ainsi demandé de former des moniteurs de maisons d'enfants et d'adolescents pour accueillir et accompagner les enfants touchés par les conséquences de la guerre¹⁵.

Dans le cadre de la Loi de 1901, des associations se créent¹⁶ pour ajouter leur action à un secteur où la plupart des établissements sont dirigés par des congrégations religieuses.

L'éducation spécialisée prend une place centrale dans la prise en charge des « personnes inadaptées ou handicapées ». Elle est missionnée par l'Etat pour participer à l'action sanitaire et sociale (auprès des personnes handicapées), au maintien de l'ordre sociale (en contrôlant les personnes dites délinquantes¹⁷), à la santé mentale (des enfants dits caractériels).

Philippe Gaberan écrit : « *le terme de moniteur éducateur, avant qu'il ne devienne officiel quelques vingt années plus tard, naît de l'association d'un statut clairement identifié, celui de moniteur de centres de vacances, et d'une fonction émergente (à cette époque particulière), celle d'éducateur auprès d'enfants inadaptés* »¹⁸. Il explique aussi que cette association de termes ne permet pas de définir un statut spécifique et reconnu pour les personnes militantes, volontaires qui exercent ces fonctions. Les acteurs de l'Aide Sociale à l'Enfance qui s'organisent progressivement ne reconnaissent d'ailleurs pas ces moniteurs comme de réels éducateurs.

C'est justement de ce besoin de reconnaissance spécifique d'un statut clairement défini d'éducateurs que sont signés en mars 1958 les accords privés entre l' Association Nationale des Educateurs de Jeunes Inadaptés (ANEJ) et l' Union Nationale des Associations Régionales pour la Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence inadaptées (UNARSEA), instaurant un premier statut « d'éducateur spécialisé ». Mais il ne s'agit encore que d'accords privés entre deux associations qui n'ont pas encore de référence officielle.

Cependant, en 1962, le Décret n°62-1198 du 3 octobre relatif au recrutement et à l'avancement du personnel des établissements relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance fait état, pour la première fois, et ce, de façon officielle, de la fonction de moniteur éducateur d'internat des maisons d'enfants, suivi d'un arrêté ministériel du 12 août 1963 créant le certificat d'aptitude aux

¹⁴ Philippe Gaberan, Patrick Perrard – Moniteur éducateur, quotidien – Erès Trames – Ramonville 2007

¹⁵ Jacques Ladsous - Du projet à l'évolution, Petite histoire des Ceméa dans la formation des professionnels de l'action sociale - <http://www.cairn.info/revue-vie-sociale-et-traitements-2003-2-page-44.htm>

¹⁶ 1947 : Création de l'ANEJI (Association Nationale des Educateurs de Jeunes Inadaptés) – 1948 : Création de l'UNARSEA (Union Nationale des Associations Régionales de Sauvegarde de l'Enfance)

¹⁷ Signature de l'ordonnance sur l'enfance délinquante le 2 février 1945

¹⁸ Philippe Gaberan, Patrick Perrard – Moniteur éducateur, quotidien – Erès Trames – Ramonville 2007

fonctions de moniteur éducateurs d'internat des maisons d'enfants, sous la double autorité de l'Education Nationale et de la Jeunesse et des Sports.

Ce premier statut officiel, devançant celui d'éducateur spécialisé créera durant quelques années « *une rivalité entre deux statuts pour un même métier* »¹⁹.

En 1966, une convention collective nationale définissant les conditions de travail et de salaires dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées et dans les centres de formation est signée entre les syndicats nationaux d'employeurs de l'enfance inadaptée et les syndicats employés (CFDT, CGT, FO, CFTC et CGC²⁰).

Lors de cette signature, un mouvement de salariés et de syndicats va se créer pour « *permettre à des personnes qui exerçaient déjà une fonction éducative mais qui n'avaient pas le niveau requis pour suivre une formation d'éducateur spécialisé d'être reconnues socialement en réclamant un statut. C'est dans ce contexte socio-économique et historique que cet ensemble d'individus a été constitué comme catégorie et désigné sous le vocable de moniteurs éducateurs* »²¹. Il s'agit ici d'une véritable professionnalisation du métier de moniteur éducateur qui débute dans les années 70, une professionnalisation conquise, acquise par un groupe de professionnels, que Jeannine Cornaton Roche décrit en citant Gérard Jobert « *qui inscrit la professionnalisation dans une optique de lutte sociale afin d'obtenir un meilleur positionnement social* »²².

En 1967, les centres de formations sont reconnus par l'Etat et financés par le Ministère des Affaires Sociales selon le Décret 67-138 instituant le Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé (DEES²³)

Le Décret 70-204 du 9 mars 1970 officialise le statut de moniteur éducateur défini dans la convention collective de mars 1966 en instituant un Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Moniteur Educateur (CAFME²⁴).

Les décrets instituant le DEES et le CAFME seront modifiés par 3 fois (le 7 février 1973, le 18 janvier 1985 et le 6 juillet 1990).

C'est en 1990 que la question d'une réelle différence entre la profession d'éducateur spécialisé et celle de moniteur éducateur se repose clairement et de manière forte, faisant ressurgir la « *rivalité entre deux statuts pour un même métier* » évoquée ci-dessus.

Le moniteur éducateur ne fait-il pas la même chose que l'éducateur spécialisée ? – et dans ce cas, n'y a-t-il pas un métier, une profession de trop ? La Direction Générale de l'Action Sociale (créée en même temps que le CAFME) en est convaincue et souhaite voir disparaître la profession de moniteur éducateur. « *Ce sont des intérêts économiques qui [...] vont entraver le passage à l'acte de la volonté politique. En effet pour les employeurs, la suppression du statut de moniteur éducateur aurait eu une conséquence catastrophique sur la masse salariale des institutions et sur leur capacité de survie et d'évolution.* »²⁵.

Le 6 juillet 1990²⁶, le métier de moniteur éducateur reste alors bien une profession statutaire.

Suite au décret, les distinctions entre les deux métiers s'affinent, s'affirment même si celles-ci ne doivent pas nuire à la qualité de la prise en charge globale des personnes accueillies préconisée dans les Annexes XXIV fixant les conditions techniques d'autorisation des établissements et des services prenant en charge des enfants ou adolescents en situation de handicap²⁷ et la Loi 2002-2.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ Confédération française démocratique du travail - Confédération générale du travail – Force Ouvrière - Confédération Française des Travailleurs Chrétiens - *Confédération générale des cadres*

²¹ Lucienne Suissa – « DEME 3^{ème} édition » - Vuibert- 2008 Mercues

²² Jeaninne Cornaton Roche – Approche des concepts de professionnel et de professionnalisation – Thèse de Doctorat – ANRT Lille 2004

²³ Désormais, il sera utilisé sur la totalité du texte, le sigle DEES pour désigner Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé

²⁴ Désormais, il sera utilisé sur la totalité du texte, le sigle CAFME pour désigner Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Moniteur Educateur

²⁵ Philippe Gaberan, Patrick Perrard– Moniteur éducateur, quotidien – Erès Trames – Ramonville 2007

²⁶ Décret 90-575 modifiant le Décret 70-240 (Arrêté du 6 juillet 1990) relatif à la mise en place du CAFME

²⁷ Annexes XXVI très largement utilisées comme référence de réflexion et de fonctionnement dans le secteur social

La distinction se fait tout d'abord au niveau, et dans les champs d'intervention. Le moniteur éducateur, de part sa formation axée sur son cœur de métier, c'est-à-dire l'intervention dans et à partir du quotidien²⁸, accompagne principalement les personnes dont il a la charge en internat. C'est dans ce contexte particulier qu'il est amené à accompagner et aider quotidiennement « à instaurer, restaurer, ou préserver l'adaptation sociale et l'autonomie des personnes »²⁹.

Le moniteur éducateur travaille donc très souvent dans les établissements dits fermés³⁰, il n'intervient pas dans les services relevant de l'Action Educative en Milieu ouvert (AEMO), les Investigations et Orientations Educatives (IOE), l'inter-secteur pédo-psychiatrique, les Centre d'action Médico-social Précoce (CAMSP)...

Plus difficilement dans les établissements³¹, la distinction se fait au niveau des responsabilités et des missions confiées aux éducateurs spécialisés. Le rôle d'animation de la vie quotidienne est fréquemment défini comme une particularité du moniteur éducateur par rapport à la fonction de l'éducateur spécialisé, se trouvant dans une place souvent plus décentrée du quotidien, un rôle de coordination d'équipe et d'élaboration de projets, de rédaction des différents écrits attendus.

Le diplôme de moniteur éducateur réformé en 2007

Si la profession de moniteur éducateur a failli disparaître en 1990, elle est aujourd'hui très clairement reconnue dans la division du travail éducatif, que ce soit au niveau de l'Etat, de la branche professionnelle, des syndicats employeurs et des syndicats de salariés.

Après 17 ans de formation pour l'obtention du Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Moniteur Educateur, une nouvelle réforme entre en vigueur. Il s'agit là d'un véritable changement en profondeur de la formation de moniteur éducateur et de la certification du diplôme.

Le Décret n° 2007-898 du 15 mai 2007 instituant le diplôme d'Etat de moniteur-éducateur s'inscrit dans l'évolution et la mutation globale des formations sociales et du développement de la « logique des compétences » depuis 20 ans, ayant pour origine la prise en compte des dynamiques européennes³², et la loi française 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Les Lois 2002-73 et 2004-391 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, définissent successivement la formation professionnelle, continue, puis tout au long de la vie comme une obligation nationale, devant permettre un maintien dans les emplois ou le retour à l'emploi, le développement des compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnels, favoriser l'insertion ou la réinsertion et de contribuer au développement économique et

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Les fonctions du moniteur éducateur, Annexe de l'arrêté du 6 juillet 1990 fixant les modalités de sélection et de formation des moniteurs éducateurs

³⁰ Entreprises adaptées, ESAT, CHR, Foyers, IME, IMPRO, MAS, MECS, ITEP, IJA, IJS, Centres spécialisés pour enfants polyhandicapés, SAU...

³¹ Notamment dans le secteur social

³² concernant l'enseignement supérieur et le renforcement de sa dimension européenne par une reconnaissance académique des études et des qualifications dans l'ensemble de l'Union Européenne avec la création en 1988 des ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System ou Système Européen de Transfert et d'Accumulation de Crédits) qui deviennent en 1999 un des outils principaux du Processus de Bologne, la mise en place en 1987/89 du dispositif ERASMUS-SOCRATES, la généralisation européenne de la réforme française LMD ; l'enseignement et la formation professionnels, la qualification, la reconnaissance officielle de savoirs, d'aptitudes et de compétences acquis dans un autre pays afin d'encourager la mobilité dans l'Union Européenne, avec le projet de mise en place des ECVET (European Credit for Vocational Education and Training ou crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels), l'engagement formel de l'Union Européenne de reconnaître « l'économie de la connaissance » comme un levier puissant à « une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale », et de réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en déclarant : « l'éducation et la formation tout au long de la vie sont un instrument indispensable pour promouvoir la cohésion sociale, la citoyenneté active, l'épanouissement personnel et professionnel, ainsi que l'adaptabilité et l'employabilité. L'éducation et la formation tout au long de la vie facilitent la libre circulation des citoyens européens et permettent aux pays de l'Union européenne de concrétiser leurs objectifs et leurs espoirs – à savoir gagner en prospérité, en compétitivité, en tolérance et en démocratie. Elles devraient permettre à tous d'acquérir les connaissances nécessaires pour participer en tant que citoyens actifs à la société de la connaissance ».

culturel et à la promotion sociale. La Loi 2002-73 impose aussi l'accessibilité des diplômes par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience. Ainsi elle pose pour principe que toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national de certifications professionnelles. Elle établit que les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en tout ou en partie, par la Validation des Acquis de l'Expérience, et que peut être pris en compte l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité (...) en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre.

Pour rendre compatible le CAFME avec ce mode d'accès spécifique à la certification et l'obtention des diplômes, une transformation conséquente devient nécessaire.

Le Décret n°2007-898 du 15 mai 2007 instituant le Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur (DEME) et l'Arrêté du 20 juin 2007 relatif au Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur viennent abroger le CAFME dans sa totalité. Une nouvelle formation est alors structurée autour de domaines de compétences auxquels répondent des domaines de formation organisée en référentiel de formation.

La prise en compte des dynamiques européennes en France, tout d'abord par la *Loi 2002-73*, est renforcée par la signature, le 20 septembre 2003, de l'Accord National Interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle par l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel, « *conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour la société française et européenne et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle* »³³. Cet accord ouvre rapidement au vote, le 26 novembre 2004, de la Loi 2004-391 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

L'Accord National Interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle démontre de manière forte l'accélération de l'évolution des formations en France, comme en Europe. Il redéfinit, fixe des objectifs ou modalités précis, dans son texte, sur les différents types de formations, et plus particulièrement pour les jeunes (apprentissage, contrat de professionnalisation...), les seniors, les femmes et les salariés des très petites et moyennes entreprises (TPE-PME), mais aussi les dispositifs d'aide ou de retour à l'emploi, la formation continue, *tout au long de la vie*, la VAE, la place plus grande des lieux professionnels dans la formation par alternance, la mise en place de tutorat, la place de Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE)³⁴, du

³³ Extrait du préambule de l' *Accord National Interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle* du 20 septembre 2003

³⁴ En juin 1993, les différentes organisations d'employeurs du secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif (FEHAP- Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne, à but non lucratif, FNCLCC- Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer, SNAPEI- Syndicat National des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés, SNASEA- Syndicat National au Service des Associations de secteur social et médico-social et SOP-Syndicat générale des Organismes Privés sanitaires et sociaux à but non lucratif [SNASEA et SOP ont fusionné en janvier 2010 pour créer le SYNEAS, Syndicat d'Employeurs Associatifs de l'action sociale et santé]) se constituent en Branche Professionnelle en créant la Fédération syndicale professionnelle UNIFED-Unir et Fédérer.

En octobre 1993 est créée la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, chargée de l'analyse prévisionnelle de l'emploi dans la Branche et du suivi de l'évolution des activités et des métiers du secteur. La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi confère à la Branche Professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale, tous les outils nécessaires à la négociation, à la concertation, à l'élaboration de politiques de formation modernes.

La Branche Professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale a pour missions de valoriser l'ensemble des métiers du secteur sanitaire, sociale et médico-sociale auprès du grand public et des institutions, de définir les politiques de formation adaptées à l'évolution des métiers et aux besoins territoriaux d'emplois et de qualification, et de gérer les fonds à la qualification des professionnels pour le secteur sanitaire, social et médico-social.

Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP)³⁵ et des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA)³⁶ dans les actions de formation (...). Il met en avant la notion de construction ou de développement des compétences : « *Le renouvellement accéléré des techniques de production et de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés (...) - l'évolution démographique de la France va se traduire, dans les vingt prochaines années, par le ralentissement du renouvellement des générations et donc par un déficit global de qualifications et de compétences (...) - permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en oeuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences (...)* »³⁷.

Progressivement cette notion de compétences s'affirme dans la société industrielle moderne et « post-moderne ». Si, comme l'écrit Patrick Gilbert, « *on parle de compétences depuis longtemps. Le langage commun ne découvre pas le mot (...) - la compétence est, depuis peu, une notion qui s'impose dans les discours sociaux comme dans les discours savants sur la compétitivité des entreprises* »³⁸, elle commence réellement à se développer en France dans les années 80 au moment des grands plans sociaux de la crise de la sidérurgie des bassins lorrains et nordistes et des reconversions et/ou formations de milliers de travailleurs dans de nouveaux métiers, se centrant alors plus sur les capacités mises en oeuvre dans la situation d'emploi que sur la connaissance « métier ».

Elles s'affirment ensuite dans le développement de l'approche de Gestion des ressources Humaines (GRH) dans de nombreuses entreprises, par une mise en place progressive des GPEC (Gestions Prévisionnelles des Emplois et des Compétences³⁹) afin de répondre à une nouvelle logique de production, faire face à de nouvelles contraintes de flexibilité, de réactivité, d'innovation et de productivité.

C'est ainsi dans cette volonté et cette logique de compétences que la réforme des diplômes du travail social s'inscrit, avec une demande, voire une commande formulée par les terrains professionnels, d'être plus présents et participatifs dans la formation des futurs professionnels du secteur social et médico-social, de mettre plus en phase les besoins, les obligations, les compétences attendues sur les lieux de pratique éducative avec les centres de formations (ou comment mieux articuler les apports théoriques et la réalité de terrain, tout en en gardant la tension nécessaire à la professionnalisation et la construction d'une posture professionnelle) . Il s'agit aussi pour les terrains de mieux évaluer et mettre à profit les compétences des professionnels dans un souci de qualité de l'accompagnement des

Source site internet de la Branche Professionnelle Sanitaire, Sociale et Médico-sociale – Professions Solidaires - www.professionsolidaires.com

³⁵ L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel signé par les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO) crée le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle – CPNFP, composé d'un collège employeurs et d'un collège salariés. Il s'agit d'une structure d'analyse, de réflexion et de pilotage visant à assurer le bon fonctionnement du système de formation professionnelle.

³⁶ L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel (conclu le 5 juillet 1994) instaure également le cadre pour la création d'Organismes Paritaires Collecteurs Agréés-OPCA. Agréés par le Ministère du Travail, les OPCA peuvent être érigées par voie d'accord conclu entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Chaque accord définit son champ d'application géographique et professionnel. Il s'agit de structures associatives à gestion paritaire (représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés) qui sont chargés de collecter, mutualiser et redistribuer les obligations financières des entreprises en matière de formation professionnelle.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ *Actes du séminaire national : "Management et gestion des ressources humaines : stratégies, acteurs et pratiques"*. DESCO, 2006. Les actes de la DESCO.

³⁹ Dominique Thierry et l'association *Développement et Emploi* définissent la *Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)* comme une gestion anticipative et préventive des ressources humaines en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise (Source : site de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail [ANACT])

La GPEC est officiellement instaurée par la *Loi de Programmation pour la Cohésion Sociale du 18 janvier 2005 dite Loi Borloo (loi n°2005-32)* qui apporte aux entreprises l'obligation de négociation triennale sur la *Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences*

personnes accueillies conformément à la Loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

L'Evolution de la formation de Moniteur Educateur dans l'évolution globale des formations sociales et la logique de compétences

La formation au CAFME ou la démarche « traditionnelle en formation » était construite sur un programme de formation fondé sur des enseignements et des stages, afin de sanctionner par un diplôme obtenu par des épreuves en centre d'examen une qualification supposée correspondre au métier de moniteur éducateur. Ainsi, la formation au CAFME était répartie sur 2 années. Il s'agissait d'une formation professionnelle alternée qui comprenant 950 heures d'enseignements théoriques et 7 mois de stages pratiques minimum répartis entre au moins deux lieux de secteur d'intervention différents. « L'organisation des enseignements théoriques se déployait en unités de formation (UF)⁴⁰ visant à « apporter au moniteur éducateur les éléments nécessaires pour développer ses capacités relationnelles dans une approche individuelle et collective, ses aptitudes à l'animation ou la conduite d'un groupe, et lui donner les outils pour participer au travail d'équipe dans les établissements des champs éducatif ou social »⁴¹.

Si depuis 1970, puis 1990, la formation au CAFME avait permis à des milliers de moniteurs éducateurs de se professionnaliser, de construire une identité professionnelle et d'obtenir une qualification, elle ne semblait plus pouvoir répondre « en plein » au contexte de l'évolution sociétale, professionnelle et économique. Cette démarche « traditionnelle » de formation montrait ainsi progressivement ses limites : celle de l'acquisition de savoirs théoriques sensés apporter des connaissances et des réponses aux situations de la pratique professionnelle semblant s'éloigner des impératifs de terrain, mais aussi d'une construction européenne de la qualification et de la mobilité professionnelle.

En 2007, elle est remplacée par un nouveau diplôme⁴² et une nouvelle démarche de formation : la démarche-référentiel et la construction de compétences.

A chaque métier générique correspond un diplôme, un titre ou un certificat et un ensemble de référentiels (le référentiel d'activités, correspondant aux principales situations rencontrées dans l'emploi et à un certain nombre de fondamentaux professionnels, le référentiel de compétences correspondant aux compétences attendues du métier [ces compétences sont situées par « domaines de compétences », le référentiel de certification, valant pour l'ensemble des voies d'accès à la qualification concernée, et enfin le référentiel de formation, concernant les formations dispensées par un établissement de formation dans un cadre d'alternance).

La formation au DEME, une réforme dans les réformes

Le nouveau Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur se construit sur la base d'un référentiel professionnel comprenant une définition exhaustive de la profession et du contexte d'intervention, un

⁴⁰ La certification du CAFME se composait en une épreuve écrite appelé « questionnaire » d'une durée de 2 heures (coefficient 2), portant sur la connaissance du candidat des unités de formation : UF1 « pédagogie générale, relations humaines » - UF2 « approche des inadaptations ou de la dépendance » - UF3 « vie collective » - UF5 « droit, économie et société » - UF6 « culture générale et problèmes d'actualité » ; et deux épreuves orales : la première, d'une durée de 15 minutes de préparation et vingt minutes de présentation et d'échange (coefficient 2), consistant en un entretien avec deux membres de jury portant sur la démarche éducative ou d'animation du moniteur éducateur à partir d'un problème de vie quotidienne dans une collectivité.

⁴¹ Lucienne SUISSA – « CAFME 2^{ème} édition » - Vuibert- 2006 Paris

⁴² Décret n°2007-898 du 15 mai 2007 instituant le Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur (DEME)

référentiel fonctions/activités et un référentiel de compétences. Ce référentiel professionnel structure la formation et la certification attestant de la construction et l'acquisition des compétences attendues.

Les compétences attendues sont regroupées en quatre domaines de compétences auxquels correspondent quatre domaines de formation et quatre domaines de certification.

L'accès à la formation au DEME est défini par les dispositions de l'Arrêté du 20 juin 2007 relatif au Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur. si aucun diplôme n'est exigé pour passer l'examen d'entrée en formation, l'article 2 de l'Arrêté du 20 juin 2007 stipule qu'une épreuve écrite d'admissibilité est mise en place afin « *d'apprécier le niveau de culture générale et les aptitudes à l'expression écrite des candidats (...) - les candidats à la formation menant au Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur titulaires d'un diplôme, certificat ou titre homologué ou inscrit au répertoire des certifications professionnelles au moins au niveau IV ou d'un des diplômes mentionnés à l'annexe IV du présent arrêté (BEATEP Activité Sociale ou BPJEPS Animation Sociale, et les Diplômes d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale, ou d'Auxiliaire de Vie Sociale, ou d'Assistant Familial, ou d'Aide Médico-Psychologique) ou d'un baccalauréat ou d'un diplôme européen ou étranger réglementairement admis en dispense du baccalauréat sont dispensés de l'épreuve écrite d'admissibilité* ».

Comme nous avons pu le voir précédemment, l'évolution des formations a permis une diversification des voies d'accès à la formation en créant et développant la voie de l'apprentissage et en redéfinissant les contrats aidés de type « contrat de professionnalisation ». Ainsi les candidats hors quota ayant obtenu la moyenne aux épreuves d'admission peuvent intégrer, sur la base d'un contrat avec un employeur, la formation par la voie de la situation d'emploi (apprentissage, contrat de professionnalisation ou autre contrat en situation de travail), soit dans la promotion unique de l'établissement formation, soit dans une promotion spécifique pour la voie en situation d'emploi.

La formation préparant au Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur est dispensée de manière continue ou discontinue en deux ans.

Elle comporte 950 heures d'enseignement théorique et 980 heures de formation pratique.

L'article 5 de l'Arrêté du 20 juin 2007 définit l'enseignement théorique par les quatre domaines de formation (DF) correspondant aux quatre domaines de compétence attendus du métier (DC) qui portent le même intitulé soit :

- DF1 (DC1) : Accompagnement social et éducatif spécialisé (400 heures)
- DF2 (DC2) : Participation à l'élaboration et à la conduite du projet éducatif spécialisé (300 heures)
- DF3 (DC3) : Travail en équipe pluriprofessionnelle (125 heures)
- DF4 (DC4) : Implication dans les dynamiques institutionnelles (125 heures)

L'article 6 de l'Arrêté du 20 juin 2007 rappelle que la formation pratique qui est délivrée au sein de « sites qualifiants »⁴³, est l'un des éléments de la qualité du projet pédagogique de l'établissement de formation. « *Elle participe à l'acquisition des compétences dans chacun des domaines identifiés au*

⁴³ Dans le contexte de la réforme du DEME (et plus largement pour tous les diplômes du travail social réformés), les terrains de stage ou employeurs de personnes en formation deviennent « sites qualifiants ». Ils participent à la validation des compétences acquises au même titre que les établissements de formation et le Rectorat (Education Nationale). Les sites qualifiants se voient alors dans l'obligation d'évoluer dans leur conception des processus de formation, dans leur appropriation des logiques de compétences, dans leur positionnement dans les dispositifs de formation.

Dans le cadre de la mise en place progressive des sites qualifiants, l'Arrêté du 20 juin 2007 relatif au Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur définit dans son article 6 « le référent professionnel » qui doit assurer le suivi du stagiaire à l'intérieur du site qualifiant. Le référent professionnel doit connaître le travail quotidien du moniteur éducateur. Il participe à la formation et l'évaluation du stagiaire au sein du site qualifiant. Particularité est faite pour le moniteur éducateur en formation par la voie de l'apprentissage ou d'un contrat en situation d'emploi : dans ce cas qui relève de la Branche Professionnelle, le référent du stagiaire est nommé maître d'apprentissage ou tuteur référent.

sein du référentiel professionnel au même titre que la formation théorique et ne saurait être dissociée de cette dernière ».

L'article 11 de l'Arrêté du 20 juin 2007 présente le référentiel de certification qui se compose comme pour les DF et DC de quatre domaines qui correspondent exactement aux DF et DC (et qui s'intitulent pareillement). Chacun des domaines de certification comporte une épreuve terminale organisée par le Rectorat d'Académie :

- pour de Domaine de Certification 1 (Accompagnement social et éducatif spécialisé) : présentation et soutenance d'une note de réflexion
- pour de Domaine de Certification 2 (Participation à l'élaboration et à la conduite du projet éducatif spécialisé) : entretien avec le jury sur le parcours de formation pratique
- pour de Domaine de Certification 3 (Travail en équipe pluriprofessionnelle) : entretien à partir d'un dossier thématique élaboré par le candidat
- pour de Domaine de Certification 4 (Implication dans les dynamiques institutionnelles) : épreuve écrite sur les dynamiques institutionnelles et la place du ME

Les domaines de certification 1 et 3 comportent chacun une évaluation, organisée et validée en cours de formation dans et par les sites qualifiants. L'évaluation écrite, rédigée par le site qualifiant fait ensuite l'objet d'une notation par une commission paritaire composé de tuteurs référents certifiés et de formateurs n'ayant pas de lien directe avec les candidats⁴⁴.

Le domaine de certification 4 comporte une épreuve en cours de formation à partir d'un dossier élaboré sur des éléments du cadre institutionnel et l'implication du ME dans le site qualifiant.

Chaque domaine de certification doit être validé séparément.

Un domaine de certification est validé quand le candidat obtient une note moyenne supérieure ou égale à 10/20.

La réforme du diplôme de moniteur éducateur vient répondre aux objectifs principaux :

- s'inscrire dans l'évolution globale des formations professionnelles (et plus particulièrement les formations sociales) au niveau national et européen
- l'ouverture à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)⁴⁵ du Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur, conformément à la Loi du 17 janvier 2002.
- la possibilité d'articuler les diplômes entre eux et de favoriser les passerelles
- une définition plus conséquente des fonctions et missions d'un moniteur éducateur
- une évaluation plus claire des compétences des professionnels formés
- une place et responsabilité accrues des terrain de stage devenant « sites qualifiants » dans la formation et la certification des moniteurs éducateurs.

Les compétences par l'alternance, une démarche formative et professionnalisante

Quand la démarche traditionnelle de formation venait répondre à un besoin de qualification professionnelle⁴⁶ calqué sur un schéma scolaire ou universitaire d'acquisitions de connaissances et de

⁴⁴ Partie 3.2.1 Diplôme d'Etat de moniteur éducateur de la Circulaire N°DGEAS/SD4A/2007/436 du 11 décembre 2007 relatives aux modalités des formations préparatoires et d'obtention du DEME : « en ce qui concerne les évaluations réalisées sur les sites de stage, dans un souci d'harmonisation et d'égalité de traitement des candidats il importe que les notes soient arrêtées conjointement et paritairement par des référents professionnels et des formateurs... »

⁴⁵ L'obtention du DEME par la VAE se fait par la justification par le candidat des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole en rapport direct avec le référentiel « compétences » du diplôme. Le Rectorat d'Académie décide de la recevabilité de la demande de VAE.

⁴⁶ Qualification professionnelle au sens premier du terme, acception définie par le dictionnaire encyclopédique Larousse : « attribution d'une qualité, d'un titre attribution, d'une qualité valeur d'un travailleur suivant sa formation et/ou son expérience », définition à laquelle nous ajoutons la position de Jean Weamère : « la qualification professionnelle correspond à l'ensemble des connaissances et des capacités d'un individu dans le cadre professionnel et attesté par des certifications professionnelles, des titres ou des diplômes (...) » (Les 100 mots de la formation presse université de France 2007 Paris - Jean Weamère), et celle

savoirs disciplinaires pour appréhender une pratique, la formation « réformée » par l'arrivée de la logique des compétences dans le milieu professionnel, se réenvisage, se reconstruit sur une pédagogie plus active et intégrative.

Cependant, avant tout chose, il nous faut définir le plus précisément possible le terme de compétence dans le cadre de la formation de moniteur éducateur. Car se pose, ici, la question d'une notion au centre même de la réforme et de l'articulation nouvelle entre les acteurs de la professionnalisation.

Dans ce sens d'ailleurs, nous avons pu observer à plusieurs reprises, à l'occasion de trois réunions à l'établissement formation avec des terrains de stage, et au début de deux sessions de formation de tuteurs référents que nous animons, toutes les représentations différentes, toutes les confusions, toutes les incompréhensions ou toutes les méconnaissances des professionnels autour de la notion de compétence. Et pourtant la notion de compétence n'est pas nouvelle. Prisca Kergoat nous explique, en s'appuyant sur une citation de Raymond Vatier, pionnier de la Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, qu'elle apparaît déjà au cours des années 50 dans le champ de la formation professionnelle : « *on peut dire que la formation est l'ensemble des actions propres à maintenir l'ensemble du personnel individuellement ou collectivement au degré de compétence nécessité par l'activité de l'entreprise. Cette compétence a trait aux connaissances, aux attitudes, à la volonté de travailler de chaque personne et de chaque groupe. La compétence et la conjonction heureuse de ces trois termes : connaissances, aptitudes, bonne volonté. Cette compétence n'est jamais définitivement acquise, elle est menacée, elle est toujours à reconquérir et cette reconquête doit se faire parce que le poste change par la suite de l'évolution technologique* »⁴⁷.

Mais la notion de compétence se développe réellement en France dans les années 80, au moment des grands plans sociaux de la crise de la sidérurgie des bassins lorrains et nordistes et des reconversions et/ou formations de milliers de travailleurs dans de nouveaux métiers, se centrant alors plus sur les capacités mises en œuvre dans la situation d'emploi que sur la connaissance des métiers. La notion de compétence s'affirme ensuite dans le développement de l'approche de Gestion des ressources Humaines (GRH) dans de nombreuses entreprises, par une mise en place progressive des GPEC (Gestions Prévisionnelles des Emplois et des Compétences⁴⁸) afin de répondre à une nouvelle logique de production, faire face à de nouvelles contraintes de flexibilité, de réactivité, d'innovation et de productivité. En 1998, le Conseil National du Patronat Français (CNPF)⁴⁹ introduit la notion de « *Management par les compétences* » dans les Actes des journées internationales de la formation à Deauville, en s'appuyant sur les travaux de Philippe ZARIFIAN et Yvon MINVIELLE, considérant la notion de compétences comme un facteur déterminant des processus productifs. La notion de compétence, fondée sur les capacités que mettent en œuvre les individus dans l'action de la situation de l'emploi et sur un management de productivité, de flexibilité, de réactivité et d'innovation, produit la logique de compétence en terme d'« *intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances acquises et les transforme avec d'autant plus de force que la diversité des situations*

du Professeur Richard Villet : « *une qualification professionnelle est un état ponctuel, délivré pour une discipline donnée par les instances universitaires, ordinales ou étatiques* », qualification qu'il observe n'être que rarement ou remise en cause ou éventuellement complétée au regard de l'évolution de la discipline (Formation, qualification et compétence - Professeur Richard Villet, Membre du Centre Européen de Formation et d'Information des Professions de Santé sur www.med.univ-rennes1.fr/uvv/.../scienceetconscience1.pdf

⁴⁷ Conférence de Prisca Kergoat, sociologue, maître de conférences au centre de formation J. F. Champollion à Albi, membre du Centre d'étude et de recherche travail-organisation-pouvoir à l'université de Toulouse Le Mirail. « Savoirs, qualifications, compétences : enjeux pour l'entreprise, enjeux pour l'école » - Cité des Sciences et de l'Industrie *Apprendre autrement aujourd'hui ?* 10^{ème} Entretiens de la Villette (1999)

⁴⁸ La Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise. Elle est officiellement instaurée par la *Loi de Programmation pour la Cohésion Sociale du 18 janvier 2005 dite Loi Borloo (loi n°2005-32)* qui apporte aux entreprises l'obligation de négociation triennale sur la *Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences*

⁴⁹ Aujourd'hui le Mouvement des entreprises de France (MEDEF)

augmente »⁵⁰, remettant en question la logique de qualification de type qualification au titre, « qualification de poste »⁵¹ ou « qualification de l'emploi »⁵². Guy Le Boterf écrit d'ailleurs : « lorsque la qualification se réduit à des diplômes de formation initiale, cela ne signifie pas que la personne sache agir avec compétence »⁵³, mais rajoute-t-il que la logique de compétence ne s'oppose pas à la logique des diplômes mais à la « logique travail dans l'entreprise ».

C'est dans cette volonté et cette logique de compétences que la réforme des diplômes du travail social s'inscrit avec une demande, voire même une commande formulée par les terrains professionnels, d'être plus présents et participatifs dans la formation des futurs professionnels du secteur social et médico-social, de mettre plus en phase les besoins, les obligations, les compétences attendues sur les lieux de pratique éducative avec les établissements de formation, ou comment mieux articuler les apports théoriques et la réalité de terrain, tout en gardant la tension nécessaire à la professionnalisation et la construction d'une posture professionnelle. Il s'agit aussi pour les terrains de mieux évaluer et mettre à profit les compétences des professionnels dans un souci de qualité de l'accompagnement des personnes accueillies conformément à la Loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. La réforme de la formation professionnelle vient généraliser les instruments se référant à la logique de compétences par les référentiels, définis par Patrick Gilbert comme « ce que doit savoir maîtriser un salarié pour tenir un emploi donné (connaissances, savoir faire, qualités et aptitudes requises...) »⁵⁴

Même si Prisca Kergoat rappelle que « la compétence renvoie à un vocabulaire non stabilisé (...) polysémique »⁵⁵, nous pouvons la définir en nous basant sur les travaux de Guy Le Boterf⁵⁶, par une capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser parce qu'on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser à bon escient, en temps opportun, pour identifier et résoudre de vrais problèmes. Il s'agit de mobiliser dans une action ou une situation définie, des « savoir faire », des « savoir être » (ou « savoir vivre ») à plusieurs reprises, tout en étant en capacité de les expliciter de façon argumentée. On reconnaît qu'une personne sait agir avec compétence si elle sait combiner et mobiliser un ensemble de ressources pertinentes (connaissances, savoir-faire, qualités, réseaux de ressources...), pour réaliser, dans un contexte particulier, des activités professionnelles selon certaines modalités d'exercice, afin de produire des résultats (services, produits), satisfaisants à des critères posés, en étant en mesure d'en expliciter la démarche et le sens.

De cette définition, nous pouvons comprendre que la compétence ne se transmet pas, ne s'apprend pas, elle se construit à partir des situations de travail. C'est ici que nous observons, de manière significative, le changement de logique de formation. En effet, comme nous l'avons déjà écrit en page 11, la logique de compétence produit une nouvelle logique de formation amenant à repenser un modèle prescriptif où les savoirs disciplinaires descendaient vers une pratique, pour un modèle où les situations de terrain deviennent réellement la base même du questionnement des moniteurs éducateurs en formation, appelant à rechercher et intégrer les savoirs nécessaires pour y répondre de manière cohérente et argumentée.

De ce point de vue, l'approche-référentiel part bien de l'activité elle-même pour y inférer des savoirs à mobiliser dans la visée de la construction des compétences. C'est alors à partir des terrains

⁵⁰ Philippe Zafirian - Objectif compétence - Pour une nouvelle logique - Editions Liaisons, 1999

⁵¹ *Ibid.*

⁵² *Ibid.*

⁵³ Guy Le Boterf - Développer la compétence des professionnels. Edition d' Organisation - 4ème édition - Broché Paris 2002

⁵⁴ Patrick Gilbert, Directeur du Groupe de Recherche en Gestion des Organisations à Paris Sorbonne II - Actes du séminaire – « Management et gestion des ressources humaines : stratégies, acteurs et pratiques » - Versailles, Cité internationale universitaire, août 2005

⁵⁵ Prisca Kergoat - « Savoirs, qualifications, compétences : enjeux pour l'entreprise, enjeux pour l'école » - Cité des Sciences et de l'Industrie *Apprendre autrement aujourd'hui ?* 10^{ème} Entretiens de la Villette (1999)

⁵⁶ Guy Le Boterf - Construire les compétences individuelles et collectives – Edition Organisation – Etude Broché 2006

professionnels, des actions menées, que les stagiaires vont pouvoir invoquer de façon pertinente et professionnalisante des savoirs acquis en formation, ou en construction sur le terrain d'activité.

Nous comprenons aussi que, pour nombres de « primo-candidats » à la professionnalisation, les compétences ne peuvent se construire sur l'unique terrain professionnel. Ce qui participe à cette construction, à cette professionnalisation par l'acquisition des compétences, c'est l'aller-retour, le va-et-vient entre l'espace de pratique et l'établissement de formation définis par le concept d'alternance⁵⁷. Le Centre d'Evaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques (CEDIP)⁵⁸ définit l'alternance comme l'association, de manière linéaire et alternée, de deux types d'activité : les enseignements et apprentissages généraux, professionnels et/ou technologiques, dans des lieux choisis de formation, pour l'acquisition de savoirs ; et l'exercice, dans un milieu professionnel, d'une activité en relation avec la formation reçue, pour l'acquisition de savoir-faire, voire pour l'apprentissage même du contexte socioprofessionnel.

La formation par alternance constitue une modalité de formation permettant de s'approcher au plus près de la construction des compétences. Pour cela, l'alternance ne doit pas être conçue comme une simple succession de moments théoriques et de moments pratiques, mais implique que ces deux moments interagissent l'un sur l'autre et s'alimentent mutuellement.

« Historiquement deux courants pédagogiques ont marqué la réflexion sur ces questions [d'alternance]. Il s'agit d'une part de la pédagogie du travail (dite aussi pédagogies socialistes) et d'autre part des pédagogies nouvelles (appelé souvent pédagogies actives) »⁵⁹

Dans son ouvrage « L'accueil des stagiaires »⁶⁰, Marc Fourdrignier cite Christine Rater Garcette, pour nous apprendre que « la réflexion sur l'alternance dans les formations sociales et aussi anciennes que les formations sociales elles-mêmes. Dès 1910-1920, on considère que la place de la pratique dans la formation est prépondérante par rapport à la théorie ». Il explique qu'en 1938 est institué le premier diplôme d'État d'assistant du service social dont l'arrêté énonce : « les stages doivent nécessairement constituer la moitié de la formation ». Il en est de même pour l'arrêté de février 1973 aux éducateurs spécialisés : « la formation à temps plein en 15 mois de formation théorique et 15 mois de stages ». Marc Fourdrignier vient ensuite citer Paul Fustier dans les années 70 : « tout autant l'école d'éducateurs à considérer que la pratique sur le terrain doit rester la référence le pôle essentiel par rapport auquel un processus de formation susceptible de s'engager ». Mais il explique aussi, qu'au cours des années 80, le développement du système scolaire, des disciplines et des contenus théoriques ont pu, dans certaines formations, reprendre le pas sur les pratiques.

Avec les réformes successives du travail social et l'émergence de la notion de la logique de compétences, l'alternance a été réhabilitée comme modalité d'apprentissage à privilégier.

Pour le CEDIP⁶¹, le principal intérêt de l'alternance, au regard de la construction des compétences attendues par les nouveaux diplômés, réside dans le fait que la pratique ne se réduit pas à être le lieu d'ancrage des acquis théoriques, mais elle est porteuse situation expérientielles⁶² susceptibles de générer de la compétence.

⁵⁷ Le Centre d'Evaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques (CEDIP) définit l'alternance comme l'association, de manière linéaire et alternée, de deux types d'activité : les enseignements et apprentissages généraux, professionnels et/ou technologiques, dans des lieux choisis de formation, pour l'acquisition de savoirs ; et l'exercice, dans un milieu professionnel, d'une activité en relation avec la formation reçue, pour l'acquisition de savoir-faire, voire pour l'apprentissage même du contexte socioprofessionnel. La formation par alternance constitue une modalité de formation permettant de s'approcher au plus près de la construction des compétences. Pour cela, l'alternance ne doit pas être conçue comme une simple succession de moments théoriques et de moments pratiques, mais implique que ces deux moments interagissent l'un sur l'autre et s'alimentent mutuellement.

⁵⁸ La lettre du CEDIP n°13 – Avril 2000

⁵⁹ Citation de Antioie, Grootears, Tilman-Manuel de la formation en alternance- Chronique Sociale, Lyon-Vie ouvrière, Bruxelles 1999, dans Pédagogie dictionnaire des concepts clés (apprentissage, formation, psychologie cognitive)- Editions ESF- septième édition de 2009 Issy-les-Moulineaux

⁶⁰ Marc Fourdrignier - L'accueil des stagiaires dans le secteur social – Editions ASH – 2010 Paris

⁶¹ La lettre du CEDIP n°13 – Avril 2000

⁶² C'est dans et par l'expérience que le formé intègre des savoirs en lien directe avec les situations et construit les compétences

Il n'y a pas une alternance mais des alternances. L'alternance juxtapositive ou alternance aléatoire est le premier degré de l'alternance. Même si elle peut être encadrée institutionnellement, les deux lieux de formation et de stages coexistent sans entretenir de relation sur le plan opérationnel et organisationnel. Comme l'explique le CEDIP, dans ce premier degré d'alternance, l'apprenant est amené à conduire seule sa gestion de l'alternance sur un mode incertain et aléatoire. Les deux lieux sont souvent extrêmement clivés, l'établissement de formation représente l'unique lieu du savoir, quant à l'établissement de stage, il incarne une pratique décollée de la dimension formative. Le risque est important pour le stagiaire de ne pas parvenir à investir les situations expérientielles à même de l'amener à construire les compétences attendues.

La logique de compétences dans la formation tend à ajouter le qualificatif « d'intégrative » à la notion d'alternance. En effet, « l'alternance intégrative⁶³ », second degré l'alternance, qui s'oppose à une alternance classique, juxtapositive, signifie que le processus de formation se caractérise par une recherche, à la fois de mise en cohérence des différentes périodes de l'alternance et d'une intervention concertée de l'ensemble de ses acteurs. Ainsi l'alternance intégrative suppose la synergie entre les lieux de formation et les lieux de pratique et une posture active des personnes en formation dans le processus de professionnalisation. Même si ce type d'alternance est le plus approprié à la formation professionnelle, il est difficile à mettre en œuvre, car difficile à construire, à mobiliser autour d'un réel partenariat les différents acteurs de la professionnalisation.

Communication du projet pédagogique de la formation de Moniteur éducateur par l'Institut Saint Laurent

Le projet pédagogique de la formation de Moniteur éducateur à l'Institut Saint Laurent est disponible, très facilement et de manière intuitive, sur le site internet de l'Institut :

<http://www.institutsaintlaurent.org>, sous la rubrique « *Moniteur Educateur* ».

Deux journées portes ouvertes sont organisées avant les périodes d'admission (octobre et janvier) comprenant un stand de présentation du projet pédagogique et d'informations sur la formation de Moniteur Educateur par l'Institut Saint Laurent.

L'assistante « sélection-admission » de l'Institut se tient à disposition de tout appel téléphonique des candidats intéressés, pour répondre à leurs demandes et besoins, tous les jours de 9h à 12h et de 13h30 à 16h30

L'Institut Saint Laurent s'engage chaque année à être présent, autant que faire ce peut sur nombres de forums métiers des lycées du département du Rhône, pour présenter les métiers de l'intervention social et promouvoir ses formations et projets pédagogiques.

L'Institut Saint Laurent met en place plusieurs fois dans l'année des campagnes de mailing aux partenaires professionnels (notamment dans le cadre des formations en situation d'emploi) et acteurs de l'emploi pour informer des périodes d'admission et présenter le projet pédagogique de la formation.

L'Institut Saint Laurent fait appel aux médias papiers locaux pour annoncer les périodes d'admission et proposer une présentation succincte de son projet de formation.

L'Institut Saint Laurent participe enfin à des salons de l'étudiant, de l'apprentissage, des métiers

Les Modalités de communication / information avant inscription

Les modalités de communication des formations s'articulent autour de plusieurs axes :

⁶³ Gérard MALGLAIVE - « Alternance et compétences » - Cahiers Pédagogiques, n° 320, (1994, 27-28) définit l'alternance intégrative comme une combinaison d'une part, d'alternance inductive où est prise en compte l'expérience des étudiants pour illustrer les enseignements et, d'autre part, l'alternance éducative où la pratique est vue comme l'application du savoir.

1.1 L'équipe administrative et pédagogique est disponible pour répondre sur place aux questions individuelles des candidats, avec ou sans rendez-vous. Des journées d'immersions à destination des lycéens ainsi que des réunions d'information permettent aussi de présenter collectivement les Institut Saint Laurent Enfin, les personnes qui souhaitent découvrir de manière plus approfondie les métiers du travail social peuvent s'inscrire au Parcours de découverte du travail social (Prépa concours).

1.2 Présentation des formations dans les forums des métiers : Mondial des métiers, Forum Croix Rousse, Forum de l'apprentissage, ...

Ces interventions s'organisent avec des partenaires institutionnels ou privés : Conseil Régional, Fédérations des familles, l'Etudiant....

Elles peuvent prendre la forme d'ateliers, de tables rondes ou de tenues de stand, et ont l'avantage de contacts directs avec une approche individuelle.

1.3 Présentation des formations auprès d'organismes de formations ou d'établissements scolaires.

Une trentaine d'établissements scolaires et OF est concernée par ce type d'interventions. Ces actions permettent de faire découvrir le champ de l'action sociale ainsi que l'ensemble des diplômes possibles avec les modalités de sélection associées.

2. Organisation de Journées Portes Ouvertes

2.1 Organisation de JPO individuelle

Cette journée mobilise l'ensemble de l'équipe de l'association et permet de faire découvrir le fonctionnement d'un EFTS. Les apprenants sont également impliqués tant dans l'organisation que dans la présentation.

2.2 Organisation de JPO territoriale

Une JPO en partenariat avec les réseaux professionnels locaux est également organisée. Celle-ci permet d'inscrire l'ISL comme acteur de territoire.

3. Communication par voie de presse ou de guide de l'orientation

Des publi reportages dans la presse écrite permettent d'une part d'expliciter la diversité des métiers dans l'action sociale et d'autre part d'indiquer les dates des JPO: Métro, le Progrès,....

Des actions de communication auprès des établissements prescripteurs sont également effectuées : agenda missions locales, Pôle emploi...

Ce type d'actions renforce l'identification de l'ISL comme Organisme de formations reconnu dans ce secteur d'activité.

4. Communication par voie numérique

Le numérique aujourd'hui est la voie de communication la plus utilisée. Une personne est dédiée à la mise à jour quotidienne des divers canaux de communication en ligne : site Internet et réseaux sociaux.

4.1 Réalisation d'un nouveau site Internet plus dynamique

Le site Internet de l'ISL permet d'accéder à des informations précises mises à jour en temps réel :

- Description des métiers et formations
- Calendrier d'inscription : dates de dépôt des dossiers, dates des épreuves
- Modalités de sélection et règlement d'admission
- Dossiers d'inscription en téléchargement libre

- Calendrier prévisionnel des formations
- Devis pour les formations en situation d'emploi
- Aides financières (bourses régionales, allocations diverses)

Une partie Contact permet aux candidats ayant des questions précises de trouver réponse dans les plus brefs délais, par téléphone ou par mail, auprès de la responsable des formations, du service Sélections ou du secrétariat.

4.2 Réalisation d'une page Facebook dédiée Institut Saint Laurent

Centre de Ressources Documentaires

2018



Sur place 41 chemin du Chancelier à Ecully (69130)
Lundi – Mardi – Jeudi – Vendredi
8h30 - 12h30 / 13h - 16h

A distance... Marlène Marti (responsable du C.R.D.) :
documentation@institutssaintlaurent.org
☎ 04.78.33.96.35

En ligne !  <http://isl.centredoc.fr>
 <https://www.facebook.com/isl.ecully>

Offre documentaire

Le C.R.D. offre des produits et services spécialisés dans les domaines suivants :

- I - **Pédagogie générale, relations humaines**
- II - **Handicaps, inadaptations, dépendances**
- III - **Pédagogie de l'expression
et techniques éducatives**
- IV - **Vie collective**
- V - **Droit, économie, société**



VI - Culture générale, problèmes d'actualité

VII - Démarche qualité, évaluation

→ Des ressources documentaires

Ouvrages spécialisés

Revue professionnelle

ASH, Les Cahiers de l'Actif, Doc'Accompagnement, Don Bosco aujourd'hui, L'Ecole des parents, Education permanente, Empan, Forum, Journal du droit des jeunes, Le 1, Lien social, Revue de l'enfance et de l'adolescence, Rhizome, Sciences humaines, Le Sociographe, Trisomie 21

"Usuels" : dictionnaires, guides, codes...

Consultation sur place de l'Encyclopédie Universalis

BD, romans et récits autobiographiques

Documents multimédia : CD, DVD...

→ Des services personnalisés

- ✚ Aide à la recherche documentaire tout au long du cursus de formation
- ✚ Interrogation du catalogue du C.R.D. et de sources documentaires en ligne
- ✚ Réalisation de bibliographies thématiques à la demande...

Conditions générales d'utilisation

L'accès au C.R.D. et la consultation sur place sont libres de toute formalité, aux heures d'ouverture indiquées.

Le prêt de documents est possible, sous réserve de s'être acquitté d'une **caution de 60 €**.

→ Modalités de prêt

Pour les apprenants

Il est possible d'emprunter :

- 3 livres d'un regroupement à l'autre
- 2 revues le temps d'un regroupement



- 1 DVD le temps d'un regroupement

Pour l'équipe pédagogique

- 6 livres pour une durée de 1 mois
- 6 notes de réflexion (1 mois)
- 4 revues (15 jours)
- 2 DVD (15 jours)

Pour les extérieurs

- 3 livres pour une durée de 1 mois
- 2 revues (15 jours)
- 1 DVD (15 jours)

Les usuels sont à consulter sur place.

L'utilisateur est responsable de la détérioration ou de la perte de tout document.

Ressources numériques

→ Accès en ligne à de multiples références

Portail du C.R.D. : catalogue, réservation en ligne, revue de presse, offres d'emploi...



<http://isl.centredoc.fr>

CAIRN : accès en ligne à 99 revues en travail social et 1611 ouvrages



<http://www.cairn.info/>

Fragola : dossiers documentaires



<http://reseau-fragola.jimdo.com/>

Prisme : annuaire de sites, législation...



<http://www.documentation-sociale.org/>

→ Salle multimédia à l'ISL



12 ordinateurs équipés de suites bureautiques

(traitement de texte, tableur...) et navigateurs



Internet, avec accès au serveur Apprenants



Imprimante, photocopieur, scanner (0,05 € la copie)



0,50 € le kit de reliure (en vente à l'Accueil)

**CHARTRE D'UTILISATION DE
L'INTERNET, DES RESEAUX ET DES
SERVICES MULTIMEDIA**

Merci de respecter la Charte multimédia
affichée dans la salle



L'Agence Pédagogique Coopérative Pixago

Le numérique traverse toutes les strates de nos organisations. De l'apprentissage à l'activité, de la connaissance à la compétence.

Formateurs, intervenants sociaux, soignants, stagiaires tous sont concernés par la mutation des contextes d'apprentissages.

Portés par leur projet d'établissement et des valeurs communes, 4 instituts et employeurs des secteurs social, médico-social et sanitaire ont décidé de s'associer pour accompagner la transformation des processus formatifs de leurs établissements.

Après un an de préparation précédée d'une expérimentation de 24 mois sur chaque site, Don-BOSCO- ISL , ESSSSE, ARAFDES et la Fondation ARHM se sont associés au sein de **l'Agence Pédagogique Coopérative Pixago** fondée en septembre 2017.

Cette agence se fixe trois leviers d'intervention pour permettre à ses coopérateurs de transformer leur pratique :

Levier 1 – la **transformation** pour consolider les rôles, les postures, l'engagement des équipes et des stagiaires dans un contexte d'accélération des apprentissages

Levier 2 – L'**adaptation** pour évaluer et ajuster périodiquement l'efficacité pédagogique des dispositifs numériques en lien avec les exigences d'efficience de nos secteurs

Levier 3 – La **création** afin de combiner les méthodes et les ressources technologiques pour concevoir et proposer des dispositifs utiles et opérants

Ses activités

Pixago assiste les équipes pédagogiques depuis la conception de dispositifs jusqu'à la scénarisation et la réalisation des contenus multimédias. A ce titre, l'Agence propose des formations-actions aux équipes de ses coopérateurs ainsi qu'une assistance tout au long des processus pédagogiques pour l'appropriation des outils numériques pédagogiques.

Elle accompagne les filières ou pôles des instituts afin de piloter efficacement les nouvelles activités de formation : du suivi administratif en ligne de l'apprenant à la dématérialisation partielle ou complète de sa formation.

Nous interrogeons et entraînons les activités pédagogiques et activités connexes (communication, documentation, information, emploi) vers une intégration numérique. Ces actions se matérialisent par :

- La diffusion en ligne de vos espaces de réflexion (table ronde, séminaire, rencontre, débats)
- La création de réseaux sociaux informationnels
- Une coordination entre attentes employeurs et instituts de formation
- L'intégration des projets numérique et pédagogique (de la conception à la diffusion) selon la stratégie de chaque coopérateur

Ses ressources

Les ressources humaines et matérielles se développent au rythme des engagements de chaque coopérateur et projet.

Elle met à disposition de chacun :

- Une équipe composée de permanents et d'intervenants experts dans la conception et la réalisation de projets numériques dédiés aux apprentissages.
- Des équipements multimédias professionnels et mobiles, à la journée ou au projet avec les techniciens requis selon chaque projet

Exemples de compétences mobilisables selon les projets : ingénieur pédagogique, concepteur pédagogique, scénariste, ingénieur son, comédien voix, illustrateur, infographiste, intégrateur web.

Les équipements mobiles lui permettent d'intervenir sur pratiquement tous types d'évènements pédagogiques ou de communication (colloques, table ronde, conférence etc..)

L'agence assure une veille permanente pour un renouvellement régulier des outils, des technologies et des plateformes afin de faciliter les transformations engagées par chaque coopérateur.

Ses valeurs

L'agence s'appuie sur un modèle de développement qui place le patrimoine des acteurs et de leur ancrage dans le territoire au centre de la mutation numérique des métiers de la formation et des apprentissages

Elle assure une maîtrise des projets du circuit de la conception à la distribution afin de garantir le sens de l'action formative propre à chaque établissement

L'agence mobilise auprès de ses coopérateurs créativité, et adaptabilité.

Proximité et confiance animent également l'engagement de tous les acteurs.

Et enfin elle veille à une transparence de ses actions et de ses financements.

Ses réalisations

- Pour en savoir plus <http://pixago.fr> (ouverture mi-juin 2018)

