

Réunion Pôle Ressource Intervention Sociale Haute-Normandie
Réseau thématique "Expérimentation-formation"

8 juin 2011

Personnes présentes :

Mme Vanhems (CG27), M. Groult (URIOPSS Haute Normandie), M. Charbonnieras (DRJSCS), M. Boucher (IDS/LERS), M. Belqasmi (IDS/LERS), Mme Commare (IDS/formation continue), M. Barnet (Autisme 76), Mme Menou (CG 76)

Objet :

- Point sur l'évolution du module commun DEIS/pôle ressource
- Pistes à venir

L'évolution du module commun :

Depuis la réunion du 23 mars, les personnes suivant cette formation ont bénéficié de séances de travail de 3 jours lors des regroupements des mois d'avril, mai et juin.

Lors du regroupement d'avril, ils ont reçu des apports en analyse démographique (des territoires) avec des séances d'enseignements et de travail en équipe.

Lors du regroupement de mai, ils ont bénéficié d'une intervention sur la méthodologie de projet proposée par une des référentes pédagogiques.

Le regroupement de juin est consacré à une initiation aux méthodes et outils de recherche : approches qualitatives par entretiens et observations ethnographiques notamment.

Le regroupement de septembre lui aussi sera en partie consacré à la réalisation de ce module. Une table ronde sera organisée autour des axes thématiques de travail et de leurs référents :

- « prévention de la délinquance - protection de l'enfance » : Séverine Fontaine, attachée territoriale, en charge des questions de sécurité urbaine et de politiques publiques
- « Handicap » : Dominique Barnet, directeur d'Autisme 76
- « pauvreté-précarité » : Carole Erraidi, directrice d'ADOMA au Havre, accepte d'être la référente de ce troisième axe thématique.

Au mois d'octobre et novembre, les stagiaires recevront des enseignements en sociologie des organisations et en politiques administratives.

Le module prendra fin au moi de décembre et s'achèvera le **13 décembre par un séminaire de valorisation** qui sera un espace original et innovant d'évaluation du diagnostic proposé par les stagiaires.

Avantage de cette évaluation : elle offre une dimension valorisante pour le stagiaire qui communique sur son travail devant un public hétérogène puisque ce séminaire serait ouvert à tous les membres du pôle ressource, tous réseaux thématiques confondus.

Ceci requiert des compétences et des exigences dans la prestation orale (clarté, intelligibilité,

adaptation du discours au public, partage de la parole). Ceci leur apprend à rédiger un texte ayant vocation à être publiquement exposé et défendu, cet exercice offre aussi l'avantage d'être moins « scolaire ».

Dans ce cadre, la production d'un rapport collectif offre aussi l'avantage du travail en groupe, ce qui suppose la maîtrise de compétences évidentes (négociation, organisation, coopération).

Dans ce cas, le rapport écrit (appréciation collective) prendrait la forme d'un texte de communication avec une introduction (2-3p), une conclusion (-2p) et un corps de texte lié aux différentes parties individuelles (3-4p x 6personnes). Une appréciation individuelle sera également proposée aux candidats. Le module ne sera pas « noté » mais validé ou non-validé. Une grille d'évaluation sera donnée au groupe d'experts.

Séminaire le 13 décembre, restitution des travaux auprès du groupe d'experts : fin novembre (mercredi 30 novembre)

Membres ayant déjà accepté de composer ce groupe d'experts :

- Mme Vanhems ou Mme Menou
- M. Groult
- Mme Lerat

Pistes à venir

Reconduire l'expérience ?

Demeurer dans une dynamique d'innovation/expérimentation pédagogique signifie ne pas reproduire à l'identique ce qui a été fait lors de ce module mais s'inspirer de lui pour créer autre chose.

Un principe important est tout d'abord de tenir compte du travail d'analyse déjà réalisé par les personnes ayant suivi le module de cette année.

Pour que l'ouverture d'un nouveau module d'expérimentation puisse se mettre en place sans être conditionnée par l'ouverture d'une promotion DEIS, ce nouveau module serait indépendant de la formation au DEIS.

Afin d'ouvrir le recrutement et d'améliorer la relation pédagogique, ce module ne serait pas « payant ». Le fait que des employeurs accordent du temps de formation aux salariés est déjà un investissement, l'absence de « médiation commerciale » permettrait d'associer plus d'établissement à cette dynamique. Pour l'IDS qui encadrerait cette formation, l'investissement serait donc important et correspondrait au fort engagement de l'Institut dans le pôle et à sa profonde motivation de coproduire un champ de l'intervention sociale éthique.

La prochaine expérimentation prendra davantage appui sur le terrain, *in situ*, dans les établissements. Une rencontre est prévue avec les responsables des sites qualifiants pour les associer à cette dynamique le 14 juin. La délimitation des terrains d'étude sera donc en partie fonction des établissements qui s'engageront dans cette dynamique de formation (établissements liés aux secteurs associatif ou public), ce qui peut induire que des stagiaires participent éventuellement à des diagnostics au sein de leur lieu de travail.

Cette démarche pourrait par exemple s'inscrire dans l'élaboration d'un projet d'établissement avec une volonté institutionnelle d'être accompagné vers une amélioration des pratiques.

Cette démarche nécessite un solide encadrement pédagogique et l'élaboration de différentes séquences (collectives, individuelles, de terrains, de retour sur l'étude) de travail structurées, la réalisation d'un cahier des charges. La rédaction d'une charte éthique assurerait aux stagiaires une parfaite liberté dans le ciblage et la construction de leur problématique, de leurs hypothèses et de leur diagnostic.

Autre avantage de cette orientation : cette expérimentation permettrait d'associer *tous* les professionnels de l'établissements et non uniquement les cadres.

Cette expérimentation serait une occasion pour les professionnels de terrain d'accompagner les mutations sociales et les changements caractérisant le champ social (rationalisation, limitation des subventions), d'être dans une démarche accompagnant voire *produisant* ce changement (« autonomie » « comment faire mieux ? ») et non dans une position où ces changements sont subis et générateurs de vulnérabilités professionnelles. Les acteurs seraient alors partie prenantes des ces ajustements. Cet espace serait aussi une façon de recréer de « l'institutionnalisation », une cohérence entre les pratiques de chaque professionnel, ses besoins, le projet d'établissement et les usagés/administrés et leurs besoins.

Au fond, le pôle ressource serait « une ressource ».

Concrètement, comment faire la communication sur ce module ?

Actualiser la plaquette en mettant en avant la démarche inductive et en mentionnant les nouveaux apports (gratuité notamment).

Le prochain module serait ouvert au premier semestre 2012.

Prochaine réunion : Mardi 22 novembre 10h-12h