



N° 10 — Septembre-Décembre 2010

Stagiaires aujourd'hui : mode d'emploi(s)

Ce numéro est dédié à **Jean LE MEN** qui a souvent mis sa plume au service du JEM devenu aujourd'hui REGARDS. Un hommage lui est rendu dans les pages qui suivent. Au nom de la commission Communication/Regards, je témoigne de notre attachement à cette personnalité qui a, pendant de longues années, animé le CODASE.

Ce numéro est consacré aux stagiaires et à la place qui leur est offerte au sein de l'Association.

Avant de leur proposer de prendre la parole, je voudrai réaffirmer combien il est important pour un service ou un établissement de pouvoir accueillir des stagiaires. Leur présence nous offre l'opportunité de nous définir, d'expliquer ce que nous faisons, de renforcer notre identité tout en nous ouvrant à leurs idées, leurs questions et leurs remarques. Par leur présence, nous nous inscrivons dans une dynamique de transmission, qui nous permet d'interroger nos certitudes, si nous en avons, et nos pratiques éducatives. Je dois aussi, dans cet éditorial, présenter nos excuses à un ancien stagiaire, Axel Encina, qui en juin a pris le risque de l'écriture en proposant un texte pour le numéro de REGARDS sur la séparation. Son écrit n'a pu être intégré au dernier numéro. Nous réparons notre oubli en le publiant dans cette édition.

Revenons au sujet qui nous préoccupe aujourd'hui. Anciennement, un stage était *un temps de résidence imposé à un nouveau chanoine avant qu'il puisse jouir de sa prébende, revenu fixe accordé à un ecclésiastique.*

Au-delà de cette considération étymologique qui pourrait relancer un débat sur leur rémunération, la place de stagiaire offre à celui qui l'occupe la possibilité d'observer une situation dans une position méta, c'est-à-dire « à une place d'où l'on se permet de faire des commentaires au sujet de la manière dont un intervenant organise ses idées, ses concepts, pour pouvoir opérer dans un champ relationnel donné, selon des missions plus ou moins explicites ».

C'est aussi l'occasion pour la personne en formation d'expérimenter de l'intérieur une réalité professionnelle, et d'en mesurer à travers son vécu, la nature même.

Cette analyse amène un questionnement que nous allons tenter, dans ce numéro de REGARDS, de développer : à savoir, la place assignée au stagiaire, à la fois par le service ou l'établissement l'accueillant et par son institut de formation, lui permet-elle de venir occuper cette double posture d'observateur et d'acteur ?

Sans avoir la prétention de pouvoir répondre à cette interrogation, nous

avons néanmoins donné la possibilité aux différents protagonistes concernés (stagiaires, institutS de formation, professionnels de l'association) de s'exprimer sur ce sujet.

Ce numéro de REGARDS marque aussi une étape dans la forme de cette publication. La commission Communication/Regards, qui ne constitue pas un comité de rédaction ou de lecture, mais dont la finalité reste le choix des thématiques et la sollicitation puis le recueil de l'expression des salariés, a choisi de donner une nouvelle configuration à ce journal.

Notre proposition est de consacrer les prochains numéros aux services et établissements de l'Association, et ce afin de favoriser une meilleure connaissance des différentes structures à l'intérieur de l'Association. Il n'est pas question de produire les projets d'établissement de chaque structure, mais plutôt, à partir d'écrits et/ou d'interviews, d'invalider certaines représentations qui sont restées figées au cours de l'histoire, pour les rendre plus conformes à la réalité contemporaine.

Le prochain numéro de REGARDS sera consacré au Service d'Enquêtes Rapides.

Hervé TERNANT

Tous les établissements et services du CODASE accueillent un ou plusieurs stagiaires. L'importante implantation des établissements dans l'agglomération grenobloise, la diversité des structures et des problématiques traitées, la collaboration avec les organismes de formation font du CODASE une association particulièrement sollicitée par les stagiaires.

Nous avons voulu les rencontrer pour tenter de mieux comprendre leur processus de formation afin de mieux les accompagner sur leur terrain de stage.

Quinze des vingt et un élèves éducateurs et moniteurs éducateurs ont répondu à notre invitation.

Nous nous sommes retrouvés au Siège social devant un petit déjeuner, pour un moment d'échanges dynamique et ouvert dans une ambiance conviviale.

Pour pouvoir être stagiaire, bien évidemment, il faut trouver un lieu de stage... !!!

Environ mille élèves travailleurs sociaux, toutes écoles du bassin grenoblois confondues, recherchent un terrain de stage dans une structure médico-sociale, chaque année.

La récente et controversée question de la rémunération des stagiaires vient rajouter un élément de difficulté à leur quête.

Les stages sont inscrits dans le processus de formation et doivent répondre à des critères précis : diversifier les expériences :

- par le cadre d'intervention : internat, milieu ouvert, accueil séquentiel ;
- par le public spécifique : enfants, adolescents, adultes ;
- par les problématiques : champs du handicap physique, mental, inadaptation sociale, collaboration avec la justice.

Le choix du stage long devrait pouvoir être guidé par un intérêt particulier concernant le public et le mode d'intervention dans une projec-

tion sur leur futur parcours professionnel.

Mais la réalité oblige les stagiaires à faire preuve d'une grande adaptabilité, à ouvrir leurs recherches, à questionner leurs choix de départ et à être, parfois davantage créatifs pour trouver un lieu de stage.

La carte d'identité du candidat parfait a pu être dressée, lors de cette matinée :

HOMME
PLUS DE 25 ANS
NON GRATIFIABLE
TITULAIRE D'UN PERMIS DE CONDUIRE

Ceux-là sont quasiment sûrs de trouver Le Stage qu'ils espèrent... mais à l'IFTS seulement 20 élèves sur 80 sont des garçons. Combien ont plus de 25 ans, sont non gratifiables avec permis ? (Le concours est ouvert à tous les lecteurs, le premier prix étant un stage dans une des structures du CODASE de leur choix).

Pour les autres ... courage, audace, ténacité ... et rapidité !

Le mode de recrutement des stagiaires s'avère différent d'une institution à l'autre : certains étudiants rencontrent un chef de service ; d'autres ont été invités à rencontrer l'ensemble de l'équipe, d'autres encore ont effectué une journée d'essai et parfois le CV des stagiaires circulent sur les unités.

Devrions-nous harmoniser, au sein du CODASE, nos pratiques d'accueil ?

Les attentes des stagiaires

Les éducateurs en formation sont dans une démarche de découverte et d'apprentissage du métier. Ils souhaitent accéder à des responsabilités et à de l'autonomie surtout au cours de leur stage long, qui s'appelaient d'ailleurs il n'y a pas si longtemps « stage à responsabilités ».

Ils ont besoin d'un accompagnement régulier et voudraient que leur formateur de terrain et l'équipe qui

les accueillent soient suffisamment disponibles pour échanger autant de manière structurée qu'informelle.

Ils sont en attente de retour sur leur pratique et certains stagiaires ont exprimé un manque, ou des difficultés à obtenir les espaces nécessaires.

La principale difficulté formulée est la prise de parole dans les réunions d'équipe.

Ils soulignent l'importance de la place du référent qui n'est pas toujours bien outillé pour les accompagner, il arrive qu'un moniteur éducateur soit le référent d'un éducateur spécialisé en formation, ou que le référent soit lui-même en formation ... mais cela reste une exception essentiellement due au souci de notre association de ne pas laisser un étudiant sans solution.

Les attentes de l'institution

Les structures attendent du stagiaire un regard neuf, une impulsion nouvelle qui viendra dynamiser le groupe ou le système tout en s'intégrant à l'équipe et en représentant les valeurs de l'association et en devenant de plus en plus autonome.

Les professionnels espèrent que par leurs interrogations, les stagiaires permettront de requestionner leurs pratiques éducatives, leurs projets institutionnels et leur postures professionnelles.

Les attentes de l'institut de formation

La commande n'est pas homogène, elle dépend de l'organisme de formation.

Nous accueillons une grande majorité d'élèves de l'IFTS en formation d'éducateur spécialisé (deux stagiaires de l'IUT dont une en cours d'emploi et trois monitrices éducatrices). Nous ressentons sur le terrain le poids et la pression des « écrits ».

La réalité du terrain ne se conjugue pas toujours avec les demandes de l'école et les stagiaires tentent de

Accueil des stagiaires au sein du CODASE... ... au regard des moniteurs éducateurs

tricoter, comme ils le peuvent, projet d'école et projet de stage.

Les professionnels s'acclimatent tout doucement aux nouvelles définitions des écoles : DC (Domaine de compétence) ; référentiel de compétences..., assistent à des journées de formation sur le rôle du tuteur référent.

Mais cette réforme ne facilite pas le tutorat et il est difficile, pour le moment, de soutenir les stagiaires par rapport à leurs écrits.

Les étudiants consciencieux construisent des projets pour répondre à la commande de l'école pour que chaque case soit remplie alors que dans un quotidien institutionnel les objectifs sont en point de mire mais chaque jour il est nécessaire d'ajuster, d'inventer, de composer dans une mouvance constructive.

Les étudiants se sentent parfois mis à mal entre les nécessités de terrain et les commandes de l'école, écartelés entre les données théoriques et le concret hétéroclite, ils parlent de « schizophrénie » pour exprimer à quel point ils se sentent sollicités sur des domaines qui les scindent plutôt qu'ils ne les complètent.

Cette position difficile à tenir est pourtant formatrice, et chaque étudiant doit pouvoir explorer les pistes de réflexions proposées et composer avec la clinique du terrain.

Les représentations du métier d'éducateur commencent à bouger : nous nous éloignons du stéréotype du (vieux) baba cool recyclé... pour se rapprocher du jeune branché, ordi portable sous le bras, mais le cœur du métier reste bel et bien la relation à l'autre.

La spécificité, l'individualité, la personnalité de chacun participeront au melting-pot qui fait la force et la richesse des équipes éducatives.

Martine CHISONI
Olivier CHATELARD
Animateurs de la table ronde
réunissant les stagiaires
le 24 septembre 2010

Nous sommes considérés comme des élèves et non des étudiants. À ce titre, nous ne recevons pas de gratification de la part des sites qualifiants.

Cependant, nous avons constaté une difficulté à trouver un lieu de stage pour certains d'entre nous.

Lors de notre premier entretien, nous avons été reçus par différents interlocuteurs : chef de service ou moniteur éducateur.

La prise en compte des stagiaires divergent selon les unités du CODASE :

- Travail seul sur le groupe dès le début du stage qui peut engendrer des difficultés (manque de connaissances, de supports, d'observation...).
- Travail seul avec le soutien de l'équipe ce qui permet une prise d'initiatives et de responsabilités.
- Travail en doublure voire en triplure favorisant le temps d'observation.

L'équipe n'hésite pas à nous interroger sur nos ressentis et les éducateurs se rendent volontiers disponibles, tout au long du stage.

Ces choses anodines qui permettent au stagiaire de se sentir intégré :

- Être inscrit sur les plannings.
- Pouvoir bénéficier d'un casier à son nom.
- Avoir un trousseau de clés.
- Instaurer un temps de parole pour les stagiaires lors des réunions d'équipe.
- Ne pas être seul les premiers jours.

« L'éducateur ne travaille jamais seul ; ou du moins seul, il ne parvient jamais à rien sinon à la confusion, au transfert mal géré des affects, à l'aliénation et à la violence ».

Philippe GABERAN, Patrick PERARD : "Moniteur éducateur un professionnel du quotidien".

Pauline BESSE
Corinne BOUDIA
Céline CHAPUT



L'incontournable complémentarité du CODASE et de l'IUT dans la formation des intervenants socio-éducatifs

« La pensée part de l'action pour y retourner » (Langevin P., 1947. *Ecrits philosophiques et pédagogiques*. Paris : GFEN)

Nombre d'auteurs (Dewey, Piaget, Lewin, etc.) ont mis en évidence la nécessité d'agir pour apprendre. La référence privilégiée dans la formation des intervenants socio-éducatifs à l'IUT est donc l'apprentissage expérientiel. L'ambition de l'équipe d'enseignants est de contribuer à la formation de praticiens réflexifs, c'est-à-dire de professionnels capables de prendre leurs propres actions comme objets de réflexion, de développer des savoirs d'action et de s'approprier des savoirs théoriques auxquels adosser leurs interventions. Seuls les savoirs théoriques peuvent être enseignés. Mais pour passer de leur mémorisation à leur appropriation, les étudiants doivent les mettre en œuvre. C'est le principe de l'alternance. Les savoirs d'action sont issus de l'expérience. C'est dans l'action et par l'action qu'ils se transmettent. Les savoirs théoriques ne sont en rien supérieurs aux savoirs d'action. Ce sont leurs modes d'élaboration respectifs qui différencient ces deux types de savoirs. Les compétences représentent les possibilités de mobiliser différents savoirs pour faire face à des problèmes donnés. Celles des professionnels organisant les interventions socio-éducatives sont constituées, en grande partie, de savoirs d'action que les étudiants ne peuvent donc acquérir qu'au cours de stages.

L'inscription dans une telle dynamique signifie que l'étudiant doit être en situation d'agir, de tenter de modifier le cours des événements dans lesquels il est impliqué. Pour ce faire, le stagiaire doit donc être en mesure de prendre part à certaines des actions composant les interventions menées par les membres de l'équipe. Il doit, concomitamment, participer aux temps d'échange de prati-

ques, d'analyse de pratiques, de supervision rendant intelligibles ces interventions. Parler de stage d'observation n'a aucun sens selon une telle approche.

Si, dans la majorité des stages, les étudiants concilient enseignements et expériences vécues, certains savoirs théoriques délivrés à l'IUT peuvent rendre inconfortable la position des stagiaires dans certaines situations.

Ainsi, par exemple, est-il enseigné aux futurs éducateurs spécialisés que la parole seule ne favorise pas le changement. Les personnes accompagnées doivent prendre part à des actions, aussi « mineures » ces actions peuvent-elles paraître, les mener à leur terme avec succès et être en mesure de s'attribuer le mérite de la réussite. Les intervenants ont à mettre en œuvre les conditions susceptibles de favoriser ce processus. L'appropriation de cet enseignement n'est pas possible dans les services dont le seul mode d'intervention serait l'entretien.

Ainsi, en est-il également de la référence au modèle de l'expert « qui sait ce qui est bon pour l'autre ». Ce modèle provoque « double victimisation », infantilisation et stigmatisation des personnes auxquelles il est appliqué. Il est repérable lorsque les intervenants accordent une importance au « parler sur », à l'interprétation. Nous enseignons que l'adoption de ce modèle entrave fortement l'émergence et le développement d'une relation éducative, que la reconnaissance de l'intérêt de la prise en considération du point de vue des personnes accompagnées est incontournable. Il arrive que des stagiaires ne puissent approcher cette seconde posture car le fonctionnement de l'équipe qui les accueille n'est pas compatible avec celle-ci. Nous complétons cet enseignement en abordant la question de l'évaluation. On ne peut évaluer quelqu'un, on ne peut qu'aider quelqu'un à s'évaluer.

Tous les professionnels ont connu lors des stages effectués au cours de leur formation des moments qui les ont fortement marqués et jalonnent leurs modes d'intervention tout au long de leur carrière. Quotidiennement, à l'IUT, les étudiants font part des apprentissages réalisés en stage. Les équipes du CODASE participent pleinement à la constitution de ces empreintes. L'équipe de l'IUT les remercie pour leur engagement.

Ces propositions sont susceptibles d'interroger voire de contrarier certains d'entre vous. Nous sommes bien évidemment ouverts à tout dialogue favorisant une meilleure compréhension mutuelle et enrichissant la formation de vos futurs équipiers.

Bernard VALLERIE

Maître de conférences

Chef du département

« carrières sociales » de l'IUT2

Université Pierre Mendès France

Stagiaires : formation ou formatage ?

Premier juillet 14h, premier jour de mon stage long.

J'arrive sur le quartier Teisseire et je suis reçu rapidement par le Chef de service Mr JpD, une éducatrice Mme CR et un éducateur. L'équipe est au complet, et je n'ai pas le temps de m'asseoir. Le Chef de service m'invite aussitôt à l'accompagner dans son tour du quartier, composante essentielle du travail de l'éducateur « de rue ». Premier arrêt au pied de la tour du 4 place Marcel Bourrette et rencontre avec de grands adolescents et jeunes adultes, mi goguenards mi dubitatifs... Cinq minutes plus tard le Chef de service se souvient soudain qu'il a un rendez-vous important et me plante là. Après une heure de « discussion de bienvenue » avec le groupe de jeunes, je rejoins le local de l'équipe et je retrouve le Chef de service qui m'interpelle avec ces mots : « *C'était un premier test, pour voir si tu allais revenir au local avant moi !* », sous-entendu « *Tu n'avais pas intérêt !* »

Le décor est posé, l'ambiance sera « chaleureuse » et attention aux faux pas.

Est-ce qu'on parlait alors de l'accueil des stagiaires ?

Car j'ai oublié de vous dire que ce fameux premier juillet, c'était il y a trente ans... Et l'histoire se répétait, ou dois-je dire se transmettait (*relisez donc l'édito du numéro 99 de Novembre-Décembre 2006 du JEM – l'ancêtre de REGARDS dans lequel le même Chef de service évoquait son arrivée quelques années plus tôt en qualité de stagiaire*).

Vous aurez sans doute reconnu Mr JpD ; Mme CR est partie depuis peu à la retraite après avoir dirigé le service d'AEMO... Je reconnais, bien volontiers, que j'aurais pu tomber sur de plus mauvais parrains professionnels !

Depuis, la tour du 4 place Marcel Bourrette a été rasée, j'ai été embauché par le CODASE et je ne compte plus le nombre de stagiaires dont j'ai croisé la route.

En tant qu'éducateur, ai-je été plutôt parrain, à mon tour, tuteur, moniteur de stage, référent profession-

nel... ou simplement éducateur passionné par son métier et la transmission de ses valeurs ? Je laisse le soin à ces ex-stagiaires, dont un certain nombre sont devenus des collaborateurs, de répondre à cette interrogation.

Dix ans plus tard, devenu Chef de service en internat, l'accueil des stagiaires est resté essentiel dans ma pratique professionnelle.

La nécessité (déjà !) d'attirer vers notre métier de jeunes débutants plutôt séduits par le développement -et les rémunérations- du secteur de l'informatique que par la richesse des relations humaines m'a poussé à participer aux jurys de sélection à l'entrée des écoles de formation d'éducateur spécialisé. Je dois reconnaître que j'en suis revenu un peu déçu, désolé de voir le fossé se creuser entre une formation qui devenait de plus en plus théorique et un terrain professionnel cherchant désespérément des professionnels avides de transmettre à leur tour mais surtout ayant envie de se frotter à des jeunes difficiles. Autant de « bêtes rares » ou de « profils particuliers » que le mode de sélection à l'entrée des écoles de formation ne permettait ni de repérer ni de recruter.

J'ai malgré tout poursuivi un travail de partenariat avec les différents organismes de formation grenoblois, lyonnais, et chambériens. Toujours désireux d'augmenter le vivier nécessaire à notre profession, voire de « développer le sourcing » comme me l'indiquait récemment une des conseillères du service Force de prospection du Pôle Emploi !

Que de changement de termes pour finalement toujours dire et redire la même chose : nous manquons d'éducateurs !

J'ai continué à recevoir des stagiaires en observant que l'alternance restait inscrite dans le parcours de chacun mais que la conformité à un moule, de plus en plus défini par les réformes successives du diplôme d'éducateur, devenait malheureusement la règle.

Il est d'ailleurs surprenant de constater l'augmentation vertigineuse du

nombre d'épreuves écrites demandées aux étudiants et en parallèle la même augmentation ou presque des fautes d'orthographe dans ces mêmes écrits !

Ce constat peut paraître sévère mais, de ma position de Directeur de l'Espace Adolescents, je garde un certain nombre de convictions chevillées au corps. Parmi d'autres je vous livre celle-ci : la formation relève d'un savant mélange de savoirs théoriques qui s'acquièrent, de savoir-faire qui s'apprend, et de savoir-être qui se transmet. Le tout devant aboutir à une identité professionnelle et éthique qui se construit.

Si nous acceptons de jouer le rôle qui nous revient dans ce patchwork, nous devons alors permettre aux stagiaires de s'essayer pour se construire durant leur passage dans nos services. La prise de risque, l'essai erreur, les expériences ratées autant de mot disparus au profit des Projets et autres Domaines de Compétence. Disparu avec eux le nécessaire questionnement impertinent du stagiaire qui, sous prétexte de naïveté et de manque d'expérience, doit pouvoir interpellier les équipes éducatives parfois installées dans un ronronnement protecteur.

Alors Mesdames, Mesdemoiselles et Messieurs les stagiaires, lâchez-vous donc un peu, ne soyez ni trop sages, ni trop calibrés, ni trop obnubilés par l'idée de vous caler dans le moule, dans la commande.

Vous prendrez alors le risque de la rencontre avec les jeunes que nous accueillons. Laissez-vous donc percuter, émouvoir, choquer par ce qu'ils vous renvoient. Ça aussi, ça surtout, c'est de la formation.

Ensuite, recherchez dans l'équipe celui ou celle qui vous semblera le plus à même de résonner/raisonner en écho à vos questions. Vous trouverez facilement un référent professionnel, peut-être même un mentor qui restera un repère dans votre parcours. N'oubliez pourtant pas, qu'une fois le diplôme obtenu (étape obligée) la formation recommence encore et encore. La preuve, nous disposons désormais d'une loi sur la formation tout au long de la vie !

Pour éviter toute langue de bois, je dois également reconnaître que nous utilisons largement les périodes de stage pour repérer des hommes et des femmes qui nous semblent porteurs d'un potentiel. Nous avons ainsi recruté bien souvent des ex-stagiaires passés par l'Espace Adolescents. Arrivés souvent dans des situations difficiles, ont-ils été accueillis ? Bien accueillis ? Je ne saurais le dire. Par contre je sais que leur passage chez nous a permis à ceux qui ne sont pas restés sur la réserve, de progresser dans la construction de leur identité professionnelle.

Bon an mal an, nous participons à la formation d'une quinzaine de stagiaires Moniteurs Educateurs et Educateurs, dont quatre seulement peuvent être gratifiés. Nous recevons environ dix fois plus de demandes que nous devons décliner ! Sans compter les autres stagiaires : Psychologues, DESS, CAFERIUS mais aussi des professionnels venus d'autres horizons qui cherchent à se reconverter et nous sont adressés par le Pôle Emploi dans le cadre des Evaluations en Milieu de Travail.

L'Espace Adolescents joue donc pleinement son rôle de formateur au service de la profession en général et du secteur de la Protection de l'Enfance en particulier. C'est donc avec une certaine amertume que je constate que, malgré les efforts consentis, les bénéficiaires ne sont pas à la hauteur. En effet, malgré quelques exceptions, bien peu d'éducateurs s'engagent à nos côtés une fois le diplôme obtenu... heureusement il reste des éducatrices, que ferions-nous sans elles ?

Il existe pourtant quelques courageux, quelques fous pour y croire encore. Je terminerai donc mon propos sur cet entretien tenu la semaine dernière avec un nouveau salarié embauché début juin 2010 qui venait m'annoncer, désolé, qu'il quittait Grenoble pour rejoindre à Paris, sa compagne et future mère de leur enfant.

Jeune stagiaire arrivé au Refuge en mai 2008 pour son stage long, il avait rencontré des difficultés au début de son stage. Le groupe de jeunes était explosif et l'équipe mise à mal. Au fil des semaines, je l'ai vu

de ma fenêtre s'affirmer dans la cour face aux jeunes puis sur l'unité sous l'œil bienveillant, protecteur, de sa monitrice de stage (elle se reconnaîtra sans peine). Sa progression régulière a abouti à une première embauche cinq mois plus tard pour remplacer durant deux jours sa monitrice de stage en congés mérités. Au-delà de sa période de stage il poursuivra ainsi de vacances en week-ends les remplacements de courte durée des éducateurs de différentes équipes.

En 2009 et 2010 il deviendra sur notre listing de remplaçants, un des noms le plus fréquemment appelé, parfois au pied levé, poursuivant en parallèle de sa formation théorique et de ses autres stages, sa confrontation avec le terrain en semi professionnel qui vit son métier.

Début juin 2010, à la recherche d'un éducateur je l'ai contacté avant même qu'il ne se présente aux épreuves du diplôme, persuadé –peut-être plus que lui-même– que ce ne serait qu'une formalité. Il s'est engagé à l'Espace Adolescents et travaillait depuis, muni de ce fameux diplôme, mais toujours en formation auprès de sa nouvelle équipe. Outre son émotion, je garde de notre entretien sa dernière phrase que je résumerai ainsi : « *Je ne suis embauché en CDI que depuis 5 mois, mais l'Espace Adolescents c'est ma maison depuis 3 ans, c'est ici que j'ai appris mon métier, c'est ici qu'on m'a fait confiance et j'espère que c'est ici que je reviendrai rapidement* » ce à quoi j'ai pu répondre « *Ce sera avec grand plaisir* ».

Une nouvelle page d'un ex-stagiaire va se tourner, espérons que ce ne soit que temporaire.

Daniel MASEGOSA

Directeur de
l'Espace Adolescents

« Non, Emma, ça ne marche pas comme ça ! »

« Non Emma, ça ne marche pas comme ça ! Tu ne peux pas me demander sans arrêt de t'absenter, pour travailler ton mémoire, travailler à l'extérieur ou dans un autre stage. Une convention de stage, c'est un engagement dans un cadre de travail. Si on compte sur toi, il faut que tu sois là ! »

Il est vrai que la porte est étroite entre la quatrième et la cinquième année de psychologie, ce passage en dernière année si convoité, que l'on peut comprendre comment cela amène les étudiants à des stratégies pour construire et assurer leur parcours professionnel, parfois au détriment de l'apprentissage du métier.

- Et ajouter à cela, des facultés qui se colorent de rouge, de vert, ou de bleu, dans le discours des étudiants : clinique dans telle ville, expérimentale dans telle autre ; ou pire encore, freudienne ici, lacanienne là...

Quelle sottise pour une discipline riche de nombreux apports et dont le code de déontologie amène comme une exigence à lutter contre toute forme d'ostracisme et d'exclusion.

- Et ajouter à cela, des choix d'options comme la victimologie – criminologie ou la psychologie de la santé qui m'interrogent... par rapport à une approche simplement clinique ouverte à toute personne en difficulté ou en souffrance personnelle.

Quel enjeu et quelle difficulté aujourd'hui pour mettre en place les conditions d'un apprentissage du métier, favorables à une progressive implication des étudiants ; et quelle déception parfois, de ne pas y parvenir.

Que penser, à ce stade de leur formation, de la situation de tous ceux qui n'accéderont pas à une professionnalisation ; sachant qu'en Master 1, un étudiant a fait en théorie quatre ans d'études après le baccalauréat, cinq ans pour la grande majorité des étudiants en psychologie, quand ce n'est pas davantage...

Colette BOUVIER

Psychologue

Référente professionnelle

Le Service de Prévention Spécialisée du CODASE, site qualifiant, dans le cadre de la formation des travailleurs sociaux selon la réforme de 2007, favorise l'accueil des stagiaires. Durant une année, j'ai expérimenté la fonction de référente professionnelle en accompagnant au quotidien, au sein de mon équipe, un stagiaire en formation d'éducateur spécialisé.

L'exercice nécessite d'étudier le référentiel des métiers et de faire étiayage pour l'acquisition des différents domaines de compétences. À l'occasion de ma formation de tuteur, j'ai retenu une définition du terme compétence, selon Guy Le Boterf (consultant et expert en ingénierie des ressources humaines, formation et management) : c'est « ce qui correspond à la mobilisation observable d'un certain nombre de savoirs et de capacités, combinés de façon spécifique en fonction du cadre de perception que se construit l'acteur en situation » ; autrement dit nous travaillons à l'articulation dans la pratique de l'aspect intellectuel et pragmatique des connaissances.

Le stagiaire doit adapter ses savoir-faire et ses savoir-être à une pratique professionnelle spécifique, celle de la Prévention Spécialisée. L'éducateur travaille à « aller vers » dans la rue, assure une présence sociale, consolide des relations avec les partenaires dans un secteur défini, construit du lien social et soutient les familles, accompagne les jeunes jusqu'à leur entrée dans la vie active, organise et anime des séjours avec des groupes, écrit des rapports sociaux... Quelle polyvalence à acquérir ! C'est aussi vrai pour les professionnels... Et cela offre au stagiaire en prévention spécialisée de nombreux champs possibles d'intervention pour vérifier, expérimenter, développer de nouvelles capacités.

Dans le Service en participant à la réflexion sur le livret d'accueil des stagiaires, j'ai pris conscience de

l'engagement du tuteur : une juste évaluation des compétences du stagiaire sur la base d'indicateurs professionnels qui peuvent renvoyer chacun sur sa propre pratique, voire la modifier, la réactualiser.

Comment vais-je alors, avec l'équipe, estimer les indicateurs et les compétences de ce stagiaire au vu de la qualité de son positionnement professionnel ? L'écriture des évaluations qui valident l'acquisition



progressive des compétences fut un travail complexe car j'appréhendais de surévaluer ou à l'inverse sous-estimer le stagiaire qui, en l'occurrence, répondait de façon très satisfaisante aux critères figurant dans le référentiel des métiers, tant il était aisé dans sa pratique. En effet, ce stagiaire avait une expérience initiale dans un service de Prévention Spécialisée, durant deux ans, dans un autre département. Donc, il arrivait avec des objectifs et un projet de stage différents d'un stagiaire novice en matière d'expérience professionnelle.

Autonomie, prise d'initiative, conduite de projet innovant, suivis éducatifs individuels et collectifs, toutes ces compétences demandées m'ont amenée à m'interroger sur la responsabilité éducative. Celle de l'éducateur en formation et celle du tuteur de stagiaire qui évalue avec l'équipe le moment où celui-ci peut seul mener des accompagnements, représenter l'institution dans les

réunions partenariales. Ne pas lui en demander trop, alors que le contexte professionnel pousse au positionnement, par la demande des partenaires, des jeunes, des familles et de l'équipe qui compte sur lui. Se rappeler que le stagiaire est en formation, qu'il doit avoir le temps pour son apprentissage, qu'on en ferait volontiers un professionnel à part entière. Essayer de faire appui par rapport à ses faiblesses.

Finalement, pour évaluer ces neuf mois de stage, je me suis dotée d'un outil de comparaison entre ses compétences de départ et celles d'arrivée, en l'aidant à repérer les capacités sur lesquelles il avait cheminé, les aspects nouveaux qu'il avait découverts et la compréhension qu'il en avait, et lui permettant de comparer son expérience initiale en milieu rural et celle en milieu urbain que nous avons partagée. Mon accompagnement a consisté à bien garder en tête qu'il n'était pas un salarié, qu'il était en cheminement tant dans la réflexion que dans la construction de son identité professionnelle.

Les écoles proposent comme socle le référentiel des métiers avec des compétences très structurées. Je suis persuadée que les qualités personnelles, la maturité professionnelle et la trajectoire de vie d'un stagiaire sont autant de critères à considérer, qui sont certes subjectifs, mais nécessaires pour humaniser cette évaluation.

Cheila RIGHI

Educatrice
Prévention Spécialisée

Site qualifiant, tuteur référent : quel accueil pour un stagiaire ?

La réforme des diplômes en travail social ont amené les terrains de stage à devenir *site qualifiant*. Ce changement de terminologie conduit-il à une autre manière d'envisager l'accueil du stagiaire ?

Revenons tout d'abord sur quelques préalables.

Quels sens ont eu toutes ces réformes ? Les réformes des diplômes en travail social s'inscrivent dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Il est désormais possible d'accéder à la qualification par d'autres chemins que la formation initiale.

Elles ont permis de rendre visible la spécificité de chacun des métiers en travail social. Les référentiels professionnels commencent par définir la profession et le contexte d'intervention de chacun des métiers du social. Il ne s'agit donc pas de réduire les référentiels professionnels uniquement aux référentiels de compétences. Le sens du métier reste, mais il est aussi décliné en compétences.

Que nous disent les textes ? Ces réformes confirment le principe de l'alternance comme le socle de la formation.

L'acquisition de compétences oblige sans doute plus qu'auparavant à une articulation très structurée entre centres de formation et lieux professionnels. L'alternance que nous qualifions d'intégrative, nécessite alors un maillage entre les savoirs théoriques et les savoirs pratiques. Il ne s'agit pas d'une juxtaposition d'enseignements et de pratiques professionnelles.

La circulaire introduit la notion de site qualifiant et explicite son contenu. Le *site qualifiant* se définit comme une *organisation apprenante*. Il implique la responsabilité et l'implication de l'institution dans la garantie de la qualité de l'accueil du stagiaire non pas, par un seul professionnel mais par une équipe pluriprofessionnelle ou un travail en partenariat construit. Un référent professionnel est garant de la mise en

œuvre du projet de stage de l'étudiant en lien avec le projet de l'établissement. Centres de formation et sites qualifiants renforcent leur partenariat scellé par une contractualisation (la convention de stage).

Ce qui change pour les lieux professionnels en devenant *site qualifiant* c'est qu'ils contribuent à l'acquisition de compétences. Accueillir un stagiaire conduit l'équipe pluriprofessionnelle à déterminer son offre de stage¹ *en lien avec les compétences des métiers concernés* : ME, ES, ASS, etc... Ce travail peut être effectué avec le(s) centre(s) de formation. En Rhône Alpes et sur impulsion de la DRJSCS (ex DRASS) qui a donné des moyens financiers, une plate-forme a été mise en place pour former les tuteurs référents et proposer une formation en intra² « site qualifiant » aux établissements.

Le site qualifiant concourt pour l'étudiant à co-construire son processus de formation, à engager une dynamique de réflexion. De ce fait, il participe aux certifications qu'elles soient en centre de formation, en centre d'examen ou sur le lieu professionnel lui-même.

Les éducateurs spécialisés à l'IFTS effectuent trois stages. Le premier dit de découverte (12 semaines) doit lui permettre de prendre la mesure du métier et commencer d'expérimenter des actions d'accompagnement de groupe ou individuel, de participer au travail en équipe et d'identifier les différents partenaires. Le second stage long (36 semaines) est un espace dans lequel l'étudiant va à la fois expérimenter actions et les formaliser. Le troisième stage dit d'approfondissement confirme que l'étudiant a acquis le sens du métier.

L'établissement qui accueille un stagiaire peut déterminer les attentes qu'il peut avoir selon si le stage est de découverte ou d'approfondissement. Elles sont à expliciter à l'étudiant.

Lors de son arrivée en stage, l'étudiant, après un temps d'observation, élabore un projet de stage. Ce n'est pas un pensum mais le fil d'Ariane du processus de professionnalisation. En effet, dans ce document, le stagiaire décrit le contexte dans lequel il va évoluer, décline les différents objectifs qu'il souhaite mettre en œuvre et les moyens qu'il pense trouver. Le site qualifiant explique aussi dans ce document quels sont ses attendus à l'égard du stagiaire.

Les étudiants au même titre que les professionnels ont des actions concrètes à conduire. Le stagiaire, devra produire ensuite des écrits à partir de celles qu'il aura menées. Ces dossiers seront présentés lors de la certification. Il ne s'agit pas pour satisfaire aux attentes de l'étudiant de créer un besoin artificiel pour répondre aux exigences de l'école (propos entendus fréquemment) ! Les actions mises en œuvre sont celles que les professionnels eux-mêmes conduisent : le travail de partenariat, les écrits professionnels.

Si le stagiaire souhaite valider des écrits professionnels, sans doute les lieux professionnels ont-ils à réfléchir la modalité pour mettre en œuvre cette validation. Les textes indiquent que cette validation s'effectue sur le site de stage avec le référent professionnel et le responsable hiérarchique.

Il importe donc bien de définir quelles sont les compétences que l'étudiant pourra effectivement expérimenter au sein du service ou de l'établissement durant la période de stage.

Une compétence n'est pas réduite à un savoir-faire dans un contexte donné. Une compétence est *du savoir en acte transposable dans différents contextes professionnels*. C'est pourquoi dans chacun des stages nous demandons que les étudiants aient du temps de travail personnel avec des rencontres régulières avec leur référent. En effet, pour qu'une action ne reste pas descriptive et

factuelle, il est nécessaire que les professionnels soutiennent la réflexion de l'étudiant³. Pour reprendre le propos de PERRENOUD « la réflexion *dans* l'action amorce la réflexion *sur* l'action qui permettra au fil du temps d'anticiper et d'envisager davantage d'hypothèses⁴ » (p.31).

La visite de stage peut aussi être un temps pour affiner ce travail d'articulation entre le centre de formation et le site qualifiant.

L'IFTS s'engage actuellement dans un travail de réécriture de son projet pédagogique. Les mutations du travail social ont conduit à de nouvelles pratiques. Les modalités d'apprentissages ont aussi à évoluer. Sans doute, plus que jamais, c'est ensemble que nous avons à envisager et à inventer la formation du travailleur social de demain.

Marie Jo SOURIAU

Responsable filière ES
IFTS Echirrolles

Dans un premier temps ma représentation de l'apprentissage me renvoyait à un domaine extrêmement technique. Ainsi ma première réaction lorsque j'ai appris que l'on avait imaginé de former par l'apprentissage à l'éducation spécialisée fut d'être perplexe ! Comme si la relation humaine ressemblait à un geste technique. Ensuite je me suis dit que la première étape avant l'acquisition est bien celle où l'on apprend par mimétisme. Peut-être qu'après tout cela est possible ? Alors pourquoi ne pas accueillir et former une jeune femme au métier d'éducatrice spécialisée par la voie de l'apprentissage ? C'est ce pari qu'a fait le service de Prévention Spécialisée en 2006. Et c'est à moi qu'est revenu le plaisir de transmettre le métier d'éducatrice spécialisée à la personne accueillie.

Je tiens à préciser que le terme de Maître d'apprentissage me semble encore aujourd'hui très « ronflant » même si j'en comprends l'origine. C'est pourquoi, je parlerais plutôt de « passeur » ou d'accompagnateur. En effet, nous accompagnons les apprentis pendant les trois ans de leur processus de formation vers une complète autonomie au quotidien (je reviendrai plus loin sur le terme autonomie).

On peut noter une différence majeure entre l'accueil d'un stagiaire « classique » et celle d'un apprenti. Non seulement l'accueil se fait pour trois ans, mais surtout l'apprenti est avant tout un salarié en phase de qualification.

Notre place auprès de lui est de lui faciliter et/ou permettre la mise en mot, de construire sa pratique professionnelle et de la conceptualiser. Notre objectif en tant qu'accompagnateur est de favoriser la compréhension et l'intégration de l'acte éducatif.

Dans le champ de la Prévention Spécialisée ma fonction a été d'œuvrer pour transmettre la spécificité de celle-ci, c'est-à-dire faire comprendre et assimiler les aspects suivants : le travail sur le lieu de vie des jeunes avec la présence sociale et le travail de rue, prendre le « pouls » d'un quartier, ressentir son ambiance et l'analyser, construire sa grille de lecture d'un territoire, mais surtout créer des liens avec les jeunes en acceptant de prendre le temps de l'échange et de la construction d'une relation éducative.

La phase d'apprentissage demande un engagement fort de part et d'autre. En effet, tout acte de formation

est avant tout un acte de *transformation*, que ce soit pour l'apprenti mais également pour son maître d'apprentissage, qui doit obligatoirement suivre une formation théorique de 120 h en institut de travail social.

L'engagement pour « l'accompagnateur » est à plusieurs niveaux. Au quotidien sur le terrain, mais aussi lors des absences pour stages ou des regroupements au centre de formation.

Il faut être présent, à l'écoute, attentif et disponible aux besoins, faire des retours, analyser les difficultés (le cas échéant), transmettre du mieux possible ses compétences éducatives et son « savoir-faire et être ». Mais aussi accompagner les doutes, les incertitudes, les remises en question car apprendre fragilise forcément et demande de rompre avec ses représentations et ses certitudes.

Cela nécessite également de travailler avec l'apprenti sur ses écrits de formation et son mémoire, sur le choix des stages, sur son parcours au centre de formation, et donc d'être en lien étroit avec les formateurs de l'école.

De plus, cela demande de l'accompagner vers son indépendance professionnelle. Il doit devenir une personne ressource pour les jeunes, le quartier, mais aussi l'équipe.

L'engagement pour l'apprenti n'est pas simple non plus, il doit être en capacité de s'interroger, d'écouter, de se remettre en question, de s'engager auprès des jeunes, de parler de ses ressentis, de lâcher prise, de se faire entendre en équipe, de construire une relation éducative, d'analyser, et enfin de prendre position en réunion partenariale en représentant son institution. En un mot il s'agit bien entendu de devenir autonome.

Mais l'autonomie (cf définition : capacité à faire ses choix) demande avant tout un « travail » important. Il faut porter un regard sur soi « introspectif », repérer ses propres dépendances. Ce qui est extrêmement important dans nos fonctions éducatives. Cela permet de comprendre ce qui « s'entremêle » ou se croise parfois dans certaines situations, ce qui nous touche plus que d'autres. On se doit de transmettre ce nécessaire préalable, à l'apprenti, mais seul lui-même en a les « clefs ».

Former c'est aider quelqu'un à trouver sa forme.

Marie-Noëlle TOIA

Educatrice Prévention Spécialisée

¹ Le service de prévention spécialisée a créé un livret d'accueil du stagiaire dans lequel ce travail a été effectué par les équipes.

² Voir le site institut saint laurent : institut-saintlaurent.com.

³ Nous savons que les institutions et associations ont des documents internes, des ouvrages voire même des documentations mais qu'ils sont trop peu souvent mis en valeur, indiqués au stagiaires pour les aider à réfléchir.

⁴ PERRENOUD Ph – Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant – Editions ESF, 2001.

Un livret d'accueil des stagiaires pour le Service de Prévention Spécialisée

Présentation du livret d'accueil

Dans le service de Prévention Spécialisée, durant l'année 2009, plusieurs professionnels se sont réunis en commission afin de créer un livret d'accueil pour aider les tuteurs de stage à accompagner et évaluer les stagiaires Educateurs Spécialisés (suite à la réforme des diplômes d'état ES, AS, ME).

Sur l'impulsion de la direction, cette commission a été encadrée par un chef de service, co-animée par une psychologue, et a réuni les éducateurs intéressés par l'accueil des stagiaires.

Dans ce groupe, après les lectures et discussions pour s'approprier le référentiel-métier fourni par les instituts de formation des travailleurs sociaux, nous avons rédigé des textes pour l'introduire, en partager notre compréhension et l'articuler à la pratique de Prévention Spécialisée.

Le livret d'accueil souhaite faciliter l'utilisation du référentiel par les professionnels, et débouche sur les modalités pratiques d'accompagnement et d'évaluation du stagiaire.

Présentation succincte du référentiel professionnel Educateur Spécialisé dans le cadre du nouveau diplôme d'état

Le référentiel-métier affiche quatre Domaines de Compétence (nommés DC) :

- 1- L'accompagnement social et éducatif spécialisé ;
- 2- La conception et la conduite de projet éducatif spécialisé ;
- 3- La communication professionnelle ;
- 4- L'implication dans les dynamiques partenariales institutionnelles et interinstitutionnelles.

Dans le DC1 on trouve ce qui a trait à la relation éducative (l'écoute, l'observation, l'autoanalyse, la création du lien, la posture éthique...), ainsi que ce qui fait l'intervention socio-éducative (l'offre d'expression, d'apprentissage, d'animation, de repères éducatifs...) associés à des savoir-faire particuliers (le repérage de la maltraitance, du handicap, l'inscription dans la citoyenneté, la coopération avec les familles...).

Ce large Domaine de Compétence est évalué par le lieu de stage ce qui oblige les professionnels à se familiariser avec ce que recouvrent les « indicateurs de compétence » dans leur champ d'exercice.

Quelques remarques

Les compétences et leurs indicateurs sont formulés pour s'adresser à tous les lieux professionnels. Il nous a semblé nécessaire de faire correspondre à chaque item le cadre d'exercice et les exigences professionnelles de la pratique éducative en Prévention Spécialisée.

Les aspects spécifiques de cette pratique socioéducative sont en priorité le travail de rue et la posture d'« aller-vers », ainsi que la manière de porter une éthique et un cadre hors les murs d'un établissement. Cela donne l'occasion d'insister sur l'accès pour le stagiaire à une prise d'initiative et à une autonomie d'intervention.

Ce qui nous semble intéressant de partager à l'occasion d'un « REGARDS » ce sont des aspects non spécifiques de cette compétence éducative, qui peuvent faire écho à différentes formes d'intervention au CODASE.

Certaines pratiques ont pris beaucoup d'importance sur le terrain, sous-tendues par les évolutions sociales et les commandes des tutelles, alors qu'elles ne ressortent que

peu ou pas dans les indicateurs du référentiel. Pourtant elles n'ont pas cessé de se développer, nécessitant au niveau du service des temps de travail en commission pour étudier, approfondir et écrire sur ces engagements professionnels.

Nous avons souhaité les mettre en valeur à travers le livret d'accueil en les nommant explicitement comme capacités à acquérir.

Ce sont par exemple : la prise en compte et la mise en mot des conduites à risque ; le cheminement pour accompagner une personne vers le soin psychique ; l'évaluation, l'accompagnement, le signalement des situations de protection de l'enfance ; le travail avec les familles dans le sens de prise en compte des liens familiaux, et d'intervention spécifique.

Les reconnaître comme indicateurs de compétence c'est avant tout dire la complexité qu'elles recouvrent.

Michèle COTTIN
Psychologue

Je profite de ce numéro de REGARDS concernant les stagiaires pour donner la position de notre Association sur la gratification des stagiaires.

En tant que « Patron réfractaire » à l'exploitation de l'homme par l'homme, loin des cercles financiers et du CAC 40, je dois évoquer une avancée sociale importante, fruit d'une lutte menée par le syndicat étudiant UNEF et Génération Précaire et qui a conduit à l'intégration de l'article 9 dans la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances.

L'article 9 concerne la gratification des stagiaires sous convention de stage pour une durée supérieure à trois mois, modifié par la loi du 24 novembre 2009, portant cette durée à deux mois et inscrivant la réforme du dispositif d'accueil des stagiaires. La loi de novembre 2009 a fixé les stages concernés, à titre obligatoire ou optionnels (hors stages de la formation professionnelle ou de stage d'observation pour les jeunes de moins de seize ans). Elle a rendu obligatoires les conventions de stage entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement de formation. Elle a défini les clauses de contenu de la convention (activités, durée hebdomadaire de travail, régime de protection ainsi que les modalités de résiliation des stages).

En NUMÉRAIRE la gratification représente 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale, fixé à 22 euros pour l'année 2010. Par exemple, pour un mois complet à 151,67h (soit 35 heures par semaine), la gratification sera égale à 417,09 euros. « Gouverner c'est prévoir », disait Emile de Girardin, le compte n'y est pas.

Le gouvernement a comme à son habitude dégainé rapidement, pour voter cette loi, sans bien évidemment en penser les conséquences dans la vraie vie. Elles ne se sont pas

fait attendre. Les associations ont immédiatement posé, par l'intermédiaire de leurs fédérations et syndicats d'employeurs, une question apparemment inattendue : Comment cette gratification va-t-elle être financée ? Puisque toute dépense doit être préalablement autorisée par les autorités compétentes et notamment les collectivités terri-



toriales.

Devant cette situation les associations ont réagi selon 3 modes que nous pouvons décrire ainsi :

- Celles qui ont décidé de cesser immédiatement l'accueil des stagiaires.
- Celles qui ont gratifié les stagiaires, pour être en adéquation avec la loi, en leur demandant le remboursement des sommes versées.
- Celles qui ont négocié avec les services de la tarification.

Notre Association est à classer dans cette dernière catégorie. Ainsi dans les services importants (Espace Adolescents, Prévention Spécialisée) nous avons demandé et obtenu de pouvoir accueillir 4 stagiaires gratifiés ; 3 en AEMO/AED, et au moins 2 dans les autres structures.

Les directions se doivent donc d'être vigilantes afin de respecter cet engagement, et résister à la pression très forte de demandes de stages, obligatoires dans le cursus de formation.

Dans notre Association, nous entretenons des partenariats avec les centres de formation des éducateurs, mais également les instituts qui forment des psychologues, ainsi que Sciences Po Grenoble (MASTER politiques publiques).

Ce qui devient rare devient cher et il faut bien le dire les places sont devenues rares.

Rien n'est jamais acquis, ainsi le gouvernement va essayer d'inscrire à l'ordre du jour de l'Assemblée Nationale le texte voté au Sénat sur la non gratification des stages des élèves éducateurs et assistantes sociales.

Et pourquoi SURNUMÉRAIRE, vous étonnez-vous ? Tout simplement parce que le CODASE a rompu depuis des années avec cette représentation qui voulait que les institutions sociales rendait les stagiaires « taillables et corvéables à merci ».

Nous n'accueillons pas de stagiaires pour pallier un manque de professionnels, mais dans un engagement à leur réussite professionnelle. Certes de manière égoïste pour que les meilleurs nous rejoignent, mais tout autant pour la grande famille du social.

Jean Paul DEMARD

Directeur Général

Le départ

Pour un stagiaire dans une institution, nous pouvons relever deux grands moments :

- L'arrivée, ce qui veut dire découvrir une équipe, des lieux, un service...
- Le départ, ce qui veut dire quitter des collègues, des personnes que nous avons accompagnées, un service où nous avons une place...

Axons-nous sur le départ :

Le départ est l'action de partir, quitter un lieu signifie que l'on accepte de passer à autre chose, d'avancer vers un nouveau départ.

Nous quittons un lieu qui nous a permis d'évoluer pour en trouver un autre. On peut se demander si ce n'est pas l'occasion de redémarrer à zéro ailleurs ?

Cependant nous ne recommençons pas à zéro car pour chaque étape de notre vie, il y aura toujours une trace. Qu'est-ce qui fait trace ? (un objet, un souvenir, une parole...).

Notre intervention auprès de ces familles peut être vécue comme contraignante, cependant un lien se crée.

C'est sur ce lien que nous nous appuyons pour travailler avec les personnes. Pour ne pas casser cette relation, cette confiance en l'adulte, nous devons « mettre des mots » sur notre départ.

Afin de permettre aux personnes d'en retirer quelque chose de positif ou de négatif, il est important de parler de la **fin** de notre intervention.

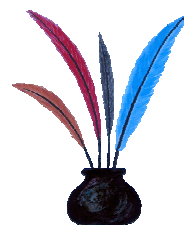
Le départ n'est donc pas quelque chose d'anodin, une simple formalité. Nous devons le préparer, le travailler en amont pour qu'il ne soit pas vécu par « l'autre » comme un abandon, une rupture.

Préparer son départ c'est permettre à chacun d'exprimer son ressenti quant à la future absence de l'autre. Pour des jeunes en manque de repères, de cadres... c'est leur signifier que notre intervention n'a pas été qu'un passage de plus dans leur vie mais aussi leur expliquer que l'intervention d'un service n'est pas une fin en soi mais un accompagnement sur une période donnée.

Axel ENCINA

Éducateur en formation
Service AEMO/AED

Toutes les excuses de la rédaction à Axel Encina pour cette publication tardive de son texte.



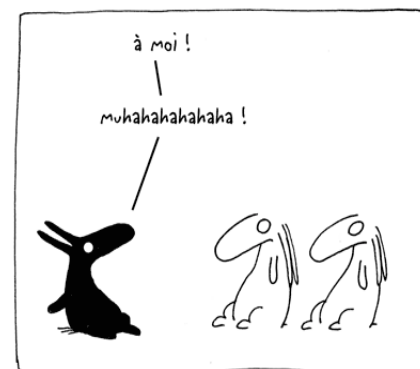
À vos plumes !

Le prochain numéro :

N° 11 Hiver 2011

sera consacré au
**Service d'Enquêtes rapides
et de Médiations pénales**

(écrits attendus pour le 15/02/2011)



REGARDS 21, rue Anatole France 38100 GRENOBLE

Directeur de la Publication : Jean-Paul DEMARD

Comité de lecture : J. Durand, JP. Bérout, P. Berthoin dit «Paul Blanc», H. Ternant, O. Chatelard, M. Cottin-Pignérat, T. David, M. Ghisoni, A. Lehle, M. Simond, D. Yahiaoui

Saisie des textes et mise en page : B. Lefèvre
Maquette : Butterflyproject – **Photo :** J-P. Angei
Impression : @Ipha.doc, 4^{ème} trimestre 2010