

Introduction

La création de sites qualifiants constitue l'une des principales nouveautés issues des réformes de la formation des travailleurs sociaux. Ce dispositif permet d'aborder la formation pratique sous un angle nouveau : il tient compte des besoins des institutions d'accueil, tout en accordant au stagiaire un statut précis. La notion de « site qualifiant » est fondée sur un postulat de départ : l'organisation institutionnelle est un facteur déterminant qui conditionne la pédagogie pratiquée durant le stage. L'énoncé inverse est également valable : le fait de développer une pédagogie pour mieux intégrer des stagiaires va influencer certains aspects de l'organisation de l'institution sociale. Ceci est vrai non seulement pour les recrutements futurs, facilités par l'accueil de stagiaires, mais à bien d'autres niveaux. La présence du stagiaire conduit à modifier des aspects relativement mineurs (emploi du temps, répartition de la charge de travail) et parfois majeurs du fonctionnement (stagiaires menant une activité d'aide à la décision, dont le questionnement révèle un dysfonctionnement, ou porteurs d'innovations plus ou moins souhaitées). En raison de cette complémentarité entre l'institution et la pédagogie, nous avons pris le parti de réunir en un seul ouvrage des conseils et réflexions relevant tour à tour du champ du « management » des ressources humaines et de la pédagogie à proprement parler.

Nous proposerons une démarche méthodologique pour construire un stage adapté au nouveau cadre de la formation des travailleurs sociaux. Cette approche tient compte des contraintes institutionnelles de l'action sociale. En outre, il s'agit de développer une pédagogie adaptée aux *adultes* en formation, une méthodologie référée aux connaissances développées par les sciences de l'éducation, permettant la progression du stagiaire vers l'acquisition des compétences du métier. Nous aurons à cœur de proposer des orientations pragmatiques, sans rien céder sur les exigences de qualité nécessaires pour protéger l'intérêt des usagers auprès desquels les futurs travailleurs sociaux apporteront leurs compétences.

Ainsi, ce guide propose des outils permettant de favoriser l'accueil de stagiaires dans de bonnes conditions pour tous, notamment par une clarification des responsabilités de chacun. Le site qualifiant incite à mettre en place un management adapté aux orientations propres à chaque institution. En se dotant d'une telle structure, l'équipe peut se prémunir du caractère imprévisible des effets de la présence de stagiaires et faire de leur apport un atout et non un poids supplémentaire. En définitive, il s'agit de faciliter le renouvellement des ressources humaines de l'action sociale au cours des années à venir.

Que le lecteur se rassure : malgré les ambitions fortes des réformes toujours en cours, il s'agit aussi de ramener à ses justes proportions cette nouvelle entité qui a déjà soulevé quelques réticences parmi les professionnels de terrain. L'usage, à bon escient, du site qualifiant présente des avantages certains, même pour des équipes déjà surchargées. Pour commencer à accueillir des stagiaires, nul besoin d'avoir réalisé l'institution « apprenante » idéale : bienveillante en toutes circonstances, capable de faire évoluer chacun en fonction de ses possibilités, et, qui plus est, disposée à détacher son personnel en tant que de besoin pour satisfaire aux nécessités d'organisation de la formation et du diplôme d'État. Même les institutions les plus souples et les mieux gérées ne pourraient pas subordonner à tout instant leurs priorités à celles de la formation. Par conséquent, nous proposons une démarche plus réaliste, déployant des pratiques pédagogiques à partir des savoir-faire déjà bien ancrés dans le secteur social. Les suggestions et outils proposés visent à faciliter et non à alourdir le fonctionnement de l'institution ou la tâche des formateurs et référents. Il s'agit aussi de valoriser de travail de formation, notamment la fonction d'accompagnement, par une réflexion sur les objectifs, les espaces de créativité et les limites à poser.

Notre démarche peut surprendre aussi par le fait d'avoir réuni en un seul ouvrage des exemples et conseils pour toutes les professions sociales concernées par l'accueil de stagiaire à l'exception du champ de l'animation socio-culturelle¹. En effet, le champ du travail social compte de très nombreux diplômes, dont treize directement concernés par des procédures et pratiques de site qualifiant (ou dans certains cas de « lieu qualifiant »). L'ensemble de ces formations de travail social est désormais concerné au moins par l'obligation d'établir une convention de partenariat (ou convention-cadre) entre le centre de formation et le lieu de stage. En plus, les textes préconisent l'élaboration de supports de formation obligatoires sous deux formes différentes :

- un projet d'accueil de site qualifiant pour le diplôme d'État d'assistant de service social (DEASS), le certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) et le diplôme d'État de médiateur familial (DEMF) ;

1. Les diplômes d'animation socio-culturelle exigent souvent un dispositif de conventionnement similaire. Cependant, les pratiques peuvent être fort différentes.

– pour toutes les formations, un apport sur le concept de partenariat nécessitant une contribution active et clairement identifiée de la part des référents de stage, ceci pour apprendre à situer son territoire d’implantation et identifier les partenaires.

Nous n’avons aucunement la prétention de fournir des conseils (et encore moins des « recettes ») pour mener la formation de chacun de ces diplômés. En effet, notre démarche se limitera aux questions que tout formateur de terrain ou référent de site qualifiant se pose à un moment ou un autre. Ainsi, l’ouvrage se propose principalement comme une aide à la pédagogie institutionnelle et au tutorat. Il revient aux professionnels et à leurs instances représentatives de définir ce qui est constitutif de l’identité de chaque profession. Les nouveaux référentiels fournissent une piste intéressante puisqu’ils séparent les compétences relevant du « cœur de métier » de celles dites « transversales ». Mais comme toute tentative de classification, l’outil référentiel ne se substitue pas à la vitalité des communautés professionnelles, ni aux réflexions conduites par les organismes professionnels, ou au travail d’analyse de la pratique qui fait évoluer le sens de l’intervention sociale au jour le jour.

Ainsi, nous espérons que les orientations, conseils et exemples prodigués ici, construits à partir de situations concrètes évoquées par des professionnels lors de réunions et de sessions de formation menées par nous, pourront trouver un écho chez les professionnels issus de ces différentes formations initiales. Nous faisons donc le pari que la transversalité ne nuit pas au développement des identités professionnelles, mais au contraire qu’elle le renforce dans le bon sens, c’est-à-dire par le développement d’une meilleure conscience des valeurs, de l’intérêt et du sens de l’intervention au service des usagers.

Ce que disent les textes de référence au sujet de l’alternance, formation par formation²

Les points communs à toutes les formations

La réglementation des treize formations conduisant à des diplômes d’État comporte un grand nombre d’éléments communs. Dans tous les cas, les établissements de formation sont invités à initier et impulser les partenariats avec les lieux de stage soit par une convention de site qualifiant, soit par une convention de partenariat.

2. Source : sites de Legifrance (www.legifrance.gouv.fr) et des anciennes DRASS ET DDASS de la région Centre (aujourd’hui ARS du Centre) qui ont mis en ligne des fiches sur les sites qualifiants (https://centre.sante.gouv.fr/drass/metiers/social/sites_qual/1preambule.htm).

Le contenu de ce partenariat entre le centre de formation et le lieu de stage est précisé comme suit :

«Les établissements de formation prévoient des modalités techniques et organisationnelles de nature à soutenir et permettre l'expression de ces partenariats. Selon les établissements de formation et les diplômes, ces modalités peuvent prendre diverses formes :

- rencontres sur le site ;
- développement de l'interactivité stagiaires-sites qualifiants ;
- visites de stage ;
- journées de rencontres dans l'établissement de formation ;
- actions de formation partagées ;
- mise en œuvre des évaluations et des certifications ;
- participation aux instances de régulation de la formation (comités techniques et pédagogiques) ;
- mise à disposition sur leur site Internet d'informations professionnelles et réglementaires mises à jour, et/ou de forum ou foire aux questions (FAQ), etc.»

Le conventionnement préconisé souligne que chaque stage doit faire l'objet d'une convention pédagogique tripartite entre le centre de formation, le représentant des terrains et le stagiaire. Ce document précise les objectifs, les modalités d'évaluation, les nom et qualification du référent professionnel et les modalités d'organisation du tutorat. Il indique aussi les modalités d'accompagnement du stagiaire tant sur le plan organisationnel que sur celui des apprentissages professionnels. Dans cette convention sont également détaillés les objectifs du stage définis en référence aux domaines de compétences (DC) correspondants, sur lesquels l'étudiant devra plus particulièrement axer son travail. En outre, un référent professionnel sera obligatoirement identifié pour chacun des stages. Enfin, quand le stage n'est pas encadré par un professionnel titulaire du diplôme visé, ces textes³ précisent qu'il est souhaitable (ou, dans certains cas, obligatoire) « que le référent professionnel possède une qualification au moins égale à celui du diplôme concerné ».

Pour l'évaluation de stage, toutes les formations requièrent une évaluation écrite à destination du livret de formation. Le poids de ce texte au moment de la certification est variable.

Les différences et nuances

De légères différences peuvent être constatées sur d'autres points, notamment sur le fait que le stage porte sur tous les domaines de formation ou qu'il est spécialisé par domaine et sur la place des représentants des terrains dans le processus de qualification. Par ailleurs, certains textes préconisent le nombre de visites de stage requis (en général deux par mise en stage, bien que ceci semble hors des possibilités actuelles). Enfin, l'on peut constater que

3. Voir les tableaux p. suiv., rubrique « Principaux textes de référence ».

les commissions de travail et services du ministère ont été plus « tatillons » pour certains diplômes (notamment pour les conseillers en économie sociale et familiale ou CESF), sur des points laissés à la discrétion des partenaires pour d'autres diplômes (contenu de la convention pédagogique, du stage par domaine, volume horaire du stage, nombre de visites de stage, notamment).

Les principales dispositions par niveau de diplôme

Les tableaux ci-dessous permettent d'identifier les conditions des stages par niveau de diplôme et par titre.

Diplômes de niveau V

	Auxiliaire de vie sociale (AVS)	Aide médico-psychologique (AMP)
Principaux textes de référence	Arrêté du 4 juin 2007.	– Arrêté du 11 avril 2006. – Décret du 2 mars 2006.
Modalités et conditions de conventionnement	Deux conventions requises: de partenariat et pédagogique. Pas de condition formelle de qualification du référent, mais son niveau de formation doit être précisé.	Mêmes types de conventions que pour les AVS. La convention pédagogique précise les objectifs du stage sur lesquels l'étudiant devra plus particulièrement axer son travail, ceci en lien avec le DC correspondant.
Nombre et durée des stages	Trois stages, deux sites différents, durée totale: 560 h (4 mois).	Deux stages, d'une durée de 12 sem. (420 h) chacun.
Contenu des stages	Les stages sont répartis par domaine de compétences (DC)* : – DC2: 175 h; – DC5: 210 h; – DC6: 175 h. Les candidats doivent avoir appréhendé deux publics différents, dont l'un fonctionnellement dépendant. Au moins un des stages doit permettre d'intervenir au domicile des personnes aidées.	<i>Idem</i> : – DC2: 140 h (4 sem.) auprès d'un public fonctionnellement dépendant; – DC3: 140 h (4 sem.); – DC4: 280 h (8 sem.); – DC5: 280 h (8 sem.). Même condition relative aux types de public. Les candidats en situation d'emploi n'effectuent qu'un stage de 140 h (4 sem.) hors structure employeur auprès d'un public différent et référencé au DC2.
L'évaluation du stage	Tous les stages font l'objet d'une évaluation et donnent lieu à une appréciation de stage portée au livret de formation en vue de la certification. Le formateur de l'établissement de formation peut participer à cette évaluation selon les modalités prévues par chaque centre de formation.	Les stages doivent faire l'objet d'évaluations. Au minimum, une évaluation est associée à chacun des DC2 et DC4. Pour les candidats effectuant la totalité du parcours de formation, une évaluation, pour chacun de ces DC, sera menée lors du premier stage et une autre lors du second stage. Les conclusions de ces évaluations sont portées au livret de formation de l'étudiant.

* Voir l'annexe 3, p. 196, pour les intitulés et contenus des domaines de compétences (DC).

Diplômes de niveau IV

	Moniteur éducateur (ME)	Technicien d'intervention sociale et familiale (TISF)
Principaux textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> – Décret du 15 mai 2007. – Arrêté du 20 juin 2007. – Circulaire du 11 décembre 2007. 	<ul style="list-style-type: none"> – Décret du 1^{er} mars 2006. – Arrêté du 25 avril 2006. – Circulaire du 28 août 2006.
Modalités et conditions de conventionnement	<p>Convention de site qualifiant obligatoire.</p> <p>Le formateur de stage doit avoir un diplôme au moins de niveau IV.</p>	Mêmes conditions que pour les moniteurs éducateurs.
Nombre et durée des stages	<p>2 ou 3 stages d'une durée minimum de 2 mois et d'une durée totale de 7 mois.</p> <p>Pour les candidats en situation d'emploi de ME: 2 mois de stage minimum hors structure employeur.</p> <p>Pour les candidats n'effectuant pas la totalité de la formation: 2 mois de stage minimum par domaine de formation constitutif de leur parcours personnalisé.</p>	<p>4 stages d'une durée totale de 1155 h (33 sem.).</p> <p>2 sites qualifiants au minimum.</p>
Contenu des stages	<p>Chaque lieu de stage s'engage à permettre la formation sur au moins un des deux DC (DC1 et/ou DC3).</p> <p>Les stages sont représentatifs d'expériences diversifiées en termes de publics et de modalités d'intervention dont un stage obligatoire dans une structure recevant du public en situation d'hébergement.</p>	<p>Les stages sont répartis par DC:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 12 sem. de stage sont référées au DC1; – 12 sem. de stage référées au DC4; – 5 sem. de stage au DC5; – et 4 sem. de stage au DC6.
L'évaluation du stage	<p>Une évaluation synthétique globale du stage s'inscrit dans le « dossier de stage » pour la certification du DC2.</p>	<p>Une évaluation du stage par le site qualifiant est effectuée à partir d'une grille d'évaluation proposée par l'établissement de formation.</p>

Diplômes de niveau III dans le champ de l'intervention sociale

	Assistant de service social (AS)	Conseiller en économie sociale et familiale (CESF)
Principaux textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> – Décret du 11 juin 2004. – Arrêté du 29 juin 2004. – Circulaire du 31 décembre 2008. 	<ul style="list-style-type: none"> – Arrêté du 1^{er} septembre 2009. – Décret du 1^{er} septembre 2009. – Arrêté du 31 juillet 2009 pour le BTS.
Modalités de conventionnement	Convention-cadre de site qualifiant et convention pédagogique.	Convention de partenariat et convention pédagogique.
Nombre et durée des stages	<p>Durée totale : 1 680 h effectives sur 3 sites qualifiants maximum.</p> <p>Un premier stage de 4 à 6 semaines (maximum 210 h) est tutoré par 1 AS.</p> <p>Au moins la moitié du temps de stage (840 h) doit s'effectuer auprès d'1 AS.</p>	<p>En BTS : 2 stages de 6 ou 7 sem. chacun (total : 13 sem.).</p> <p>En 3^e année, DECESF : 1 ou 2 stages d'une durée totale de 16 sem. en site qualifiant.</p>
Contenu des stages	<p>Le premier stage doit permettre de confirmer le choix professionnel du stagiaire.</p> <p>Les deux autres stages recouvrent l'ensemble des DC et permettront d'acquérir les méthodologies d'ISAP et d'ISIC.</p>	<p>Les stages doivent placer l'étudiant en situation d'exercer les activités décrites dans le référentiel. Les textes sur le BTS précisent les objectifs globaux par année :</p> <p>– 1^{re} année :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appréhender la réalité et la diversité du milieu professionnel. • Analyser les caractéristiques d'une structure ou d'un établissement et/ou d'un service, d'un territoire dans ses différentes dimensions. • Identifier les caractéristiques des publics, leurs besoins et demandes, proposer des réponses adaptées. • Repérer et analyser les services proposés par la structure et ses partenaires, contribuer à leur mise en œuvre. <p>– 2^e année :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repérer et participer à la dynamique institutionnelle et inter-institutionnelle, participer à des actions en partenariat, en réseau. • Participer aux études et actions menées dans les domaines d'expertise, de conseil, de gestion technique. • Participer à l'organisation de la vie quotidienne dans un service, dans un établissement. • Participer à la mise en œuvre d'une démarche de projet, d'une démarche qualité. • Mettre en œuvre des techniques d'animation et/ou de formation. • Évaluer les actions mises en place. • Collaborer au travail de l'équipe, rendre compte de son activité dans la structure.
L'évaluation de stage	Des bilans réguliers sont effectués par le formateur. L'évaluation finale est signée par le référent du site qualifiant.	Mêmes conditions que pour les AS.

Diplômes de niveau III dans le champ de l'éducation

	Éducateur de jeunes enfants (EJE)	Éducateur spécialisé (ES)	Éducateur technique spécialisé (ETS)
Principaux textes de référence	<p>– Décret du 3 novembre 2005. – Arrêté du 16 novembre 2005. – Circulaire du 18 janvier 2006.</p>	<p>– Décret du 15 mai 2007. – Arrêté du 20 juin 2007. – Circulaire du 11 décembre 2007.</p>	<p>– Décret du 3 novembre 2005. – Arrêté du 26 janvier 2006. – Circulaire du 19 juin 2006.</p>
Conventionnement	<p>Une convention de partenariat permet d'identifier le stage comme « lieu qualifiant ». Une convention pédagogique précise le DC et les objectifs visés. Une des deux visites de stage doit porter sur le DC1.</p>	<p>Une convention de partenariat est conclue entre l'établissement de formation et la personne juridiquement responsable du lieu de stage. Elle est complétée par une convention pédagogique.</p>	<p>Même condition que pour les ES.</p>
Nombre et durée des stages	<p>Durée totale: 60 sem. (2 100 h). 4 stages sur au moins 3 lieux différents répartis par DC: – DC1: 24 à 32 sem. – DC2: 16 sem. – DC3: 10 sem. – DC4: 6 sem.</p>	<p>Durée totale: 60 sem. (2 100 h). 1 stage long de 13 mois (28 à 36 sem. ou 980 à 1260 h), et au moins 2 stages courts d'une durée minimale chacun de 8 sem. (280 h).</p>	<p>Durée totale: 15 mois. 1 stage long de 9 mois. 2 stages courts de découverte d'au moins 2 mois chacun.</p>
Contenu des stages	<p>Les stages peuvent se dérouler dans les établissements et les services d'accueil d'enfants de moins de 7 ans, notamment dans les secteurs de l'éducation et de l'assistance éducative, les secteurs social et médico-social, le secteur sanitaire, les secteurs du loisir, de la culture et de l'animation.</p> <p>Les 4 stages doivent se dérouler sur des lieux différents, sauf celui portant sur les dynamiques partenariales (DC4) qui peut s'effectuer sur le même lieu qu'un des stages réitérés aux 3 premiers domaines de formation. Dans ce cas, 2 conventions de stage distinctes doivent être établies.</p>	<p>Le stage long doit se dérouler obligatoirement dans le champ de l'éducation spécialisée.</p> <p>Les 2 stages courts, dont l'un s'effectue obligatoirement dans une structure recevant du public en situation d'hébergement, doivent être représentatifs d'expériences diversifiées en termes de publics et de modalités d'intervention.</p>	<p>Les stages longs doivent permettre à l'étudiant de mettre en œuvre un projet professionnel sur un temps suffisamment long pour qu'à partir des enseignements reçus, il puisse conduire des activités en utilisant les pédagogies spécialisées requises ou accompagner des productions en sachant doser les demandes, dans le respect des personnes, et s'impliquer dans des mises en situation dont on attend des résultats.</p> <p>Les stages courts, dits « stages de découverte », doivent permettre aux stagiaires de connaître des structures ou services, des populations spécifiques, des projets d'établissements, des modes d'organisation du travail, des prises en charge, des accompagnements, des interventions et/ou activités particulières en lien avec les populations concernées.</p>

	Éducateur de jeunes enfants (EJE)	Éducateur spécialisé (ES)	Éducateur technique spécialisé (ETS)
L'évaluation du stage	Le référent de site qualifiant procède en fin de stage et avec le stagiaire à une évaluation finale en s'appuyant sur le référentiel de compétences et l'ensemble des indicateurs de compétences. Cette évaluation est annexée au livret de formation.	Une évaluation de stage par DC est portée au livret de formation.	<p>Les évaluations des responsables de stages sont insérées dans le livret de formation et portent sur 3 rubriques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aptitudes générales professionnelles et personnelles de l'ETS; • relations avec les usagers; • insertion dans une équipe et dans un milieu professionnel.

Diplômes de niveau II

	Médiateur familial	CAFERUIS
Principaux textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> – Décret du 2 décembre 2003. – Arrêté du 12 février 2004. – Circulaire du 30 juillet 2004. 	<ul style="list-style-type: none"> – Décret du 25 mars 2004. – Arrêté du 8 juin 2004. – Circulaire du 2 septembre 2004.
Modalités de conventionnement	<p>Le service de médiation familiale devra être reconnu « site qualifiant ». Le référent du stage est obligatoirement un médiateur familial expérimenté qui doit justifier d'une expérience professionnelle d'1 an au moins et 300 h de formation ou du diplôme d'État de médiateur familial (DEMF).</p>	<p>Une convention-cadre de site qualifiant est obligatoire pour chacun des stages. Le site qualifiant est entendu au sens large d'institution et non pas d'établissement.</p> <p>Le référent doit avoir une expérience significative dans une fonction d'encadrement (2 ans minimum) : il est donc souhaité que le niveau de qualification du personnel de direction du site qualifiant soit globalement égal, voire supérieur (CAFDES, DESS) à celui du diplôme préparé.</p>
Nombre et durée des stages	<p>Un stage d'observation d'une durée de 14 h, en discontinu.</p> <p>Un stage professionnel d'une durée de 56 h, en discontinu, auprès d'un médiateur familial qualifié en exercice.</p>	<p>210 h sur 1 site qualifiant pour les titulaires de certains diplômes en situation d'emploi dans un secteur de l'action sociale ou médico-sociale.</p> <p>420 h sur 1 ou 2 sites qualifiants pour les candidats effectuant la totalité de la formation.</p>
Contenu des stages	<p><i>Le stage d'observation</i>, sur un lieu de gestion des conflits intrafamiliaux (tribunal auprès d'un juge, espace rencontre, cabinet d'avocats...), doit permettre aux stagiaires, à partir de l'observation des pratiques d'autres professionnels exerçant dans le domaine familial, d'approfondir leurs connaissances des situations conflictuelles familiales, d'identifier l'applicabilité et la spécificité de la médiation dans de telles situations et de réfléchir aux éventuels partenariats à développer.</p> <p><i>Le stage professionnel</i> a pour but de permettre aux stagiaires d'intégrer concrètement le processus de médiation familiale, en étant amenés progressivement, sous la responsabilité du médiateur référent, à prendre une part active dans la conduite de 2 médiations, au minimum.</p>	<p>La formation en stage étant reliée à l'ensemble des DC, elle doit donc permettre au stagiaire d'acquérir ou d'approfondir des savoirs théoriques et des savoirs opérationnels dans chacun des DC.</p> <p>Lorsque le stagiaire est en situation d'emploi, il est impératif que le stage se déroule hors de l'établissement ou service qui l'emploie.</p>
L'évaluation de stage	<p>Le médiateur référent participe avec un formateur de l'établissement de formation à l'évaluation du « dossier de stage » comme prévu dans le référentiel de certification de la formation (une des épreuves participant à la validation du DC1).</p> <p>Un représentant de site qualifiant co-évalue également avec un formateur de l'établissement de formation</p>	<p>Le référent de site qualifiant procède en fin de stage et avec le stagiaire à une évaluation finale en s'appuyant sur le référentiel de compétences et l'ensemble des indicateurs de compétences.</p> <p>Cette évaluation est annexée au livret de formation.</p>

	Médiateur familial	CAFERUIS
	<p>l'épreuve de communication et d'information validant le DC2.</p> <p>Les acquis du stagiaire font l'objet d'une évaluation rédigée par le référent du stage et transmise à l'établissement de formation qui figurera parmi les 4 éléments constituant le dossier de stage.</p>	

Diplômes de niveau I

	CAFDES	DEIS
Principaux textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> – Décret du 19 février 2007. – Circulaire du 6 août 2007. – Arrêté du 5 juin 2007. 	<ul style="list-style-type: none"> – Décret du 30 juin 2006. – Arrêté du 31 juillet 2009. – Circulaire du 1^{er} septembre 2006.
Modalités de conventionnement	<p>Convention de partenariat et une convention pédagogique.</p> <p>Le tuteur de stage doit avoir une expérience significative dans une fonction d'encadrement (2 ans minimum). Son niveau de qualification est souhaité équivalent ou supérieur (CAFDES, DESS) à celui du diplôme préparé.</p>	<p>Une convention de partenariat et une convention précisant l'objet de l'étude, les modalités de son déroulement, les noms et qualifications des référents professionnels sont obligatoires.</p> <p>Le diplôme est organisé dans le cadre d'une convention de coopération avec une université ou un établissement d'enseignement supérieur et un établissement de formation préparant aux diplômes de travail social.</p>
Nombre et durée des stages	<p>2 stages d'une durée totale de 340 h. Obligation d'une pluralité d'institutions.</p> <p>Les candidats en situation d'emploi dans le champ de l'action sociale ou médico-sociale ou dans une fonction d'encadrement bénéficient automatiquement d'un allègement de la durée de formation pratique (allègement de 115 h sur le stage de DC1 et de 180 h sur le stage de DC4). Ces candidats effectuent au moins 1 stage hors de leur structure employeur et auprès d'un public différent.</p> <p>Pour les stagiaires demandeurs d'emploi, les stages de 155 h (DC1) et de 180 h (DC4) sont réalisés sur 2 sites qualifiants différents.</p>	<p>1 stage de 175 h.</p>
Contenu des stages	<p>Le dispositif de formation prévoit deux temps de formation pratique en référence à 2DC :</p> <ul style="list-style-type: none"> – DC1 : élaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service, stage de 250 h ou de 85 h. – DC4 : expertise de l'intervention sanitaire et sociale sur un territoire, stage de 270 h ou de 90 h. 	<p>La formation pratique d'une durée de 175 h est référée au domaine de formation « conception et conduite d'action » (DF2). Elle se déroule sous la forme d'une étude de terrain qui donne lieu à la production d'un rapport.</p>
L'évaluation de stage	<p>Les conclusions des évaluations de stage sont portées au livret de formation.</p>	<p><i>Idem.</i></p>

L'architecture des différentes formations présentées dans ces tableaux correspond à une même logique : donner au stage un poids suffisant en termes de contenu et de rigueur pour en faire justifier sa durée longue (environ la moitié de la formation dans la plupart des cas).

Les apprentissages effectués durant le stage doivent être pleinement intégrés dans la formation. Même quand les textes prévoient un stage par domaine spécifique de formation, l'ensemble des compétences nécessaires pour l'obtention du diplôme est abordé sur le terrain par d'autres séquences pratiques.

Par contre, en introduisant de multiples exigences spécifiques à chaque diplôme, les réformes ont pris le parti non seulement de renforcer la place du stage en général, mais aussi d'insister sur la technicité de chaque profession.

Les tableaux permettent d'identifier des similitudes importantes entre les diplômes de même niveau ou de même « famille » de métiers. Ceci est particulièrement évident dans trois cas de figure :

– *les diplômés médico-sociaux de niveau V*. Ils sont très proches par le contenu du stage, même si la procédure et le déroulement sont totalement dissemblables ;

– *ceux concernés par l'éducation spécialisée ou du jeune enfant*. Ces diplômes prévoient tous des écrits professionnels validés par des professionnels de terrain, partie intégrante de la certification et destinés à renforcer l'articulation avec le centre de formation. Au regard des référentiels⁴, l'on peut penser qu'il y a également une certaine proximité du contenu éducatif (ceci reste une question ouverte dans le contexte des débats actuels).

– *ceux structurés autour de la notion d'intervention sociale (AS et CESF)*. Les procédures, durées et contenus de stages sont particulièrement dissemblables, un peu comme si les réformateurs voulaient se défendre de toute tentative de rapprochement. Il n'en reste pas moins que l'introduction de la notion d'intervention sociale d'aide à la personne (ISAP) et d'intervention sociale d'intérêt collectif (ISIC) dans le « cœur de métier » des deux diplômes laisse penser que l'on peut rapprocher le contenu des stages.

À la lecture de ces tableaux, deux autres constats peuvent être faits. Ils renvoient à des débats plus larges que nous invitons le lecteur à suivre à travers la presse professionnelle, car la perspective de nouvelles réformes est déjà présente :

1. Le législateur a cherché à rendre compatibles la logique d'une formation initiale unifiée avec celle plus morcelée de la validation des acquis de l'expérience (VAE). En dernière instance, la logique d'une approche globale des compétences semble prédominer, sans doute parce que la VAE n'est accessible qu'à un nombre relativement limité de professionnels.

2. La durée des stages est très longue en comparaison avec les cursus de travail social proposés dans les autres pays européens. Ceci s'explique

4. Voir le chapitre 2, p. 41.

en partie par des exigences parfois plus élevées à l'entrée en formation dans ces pays ou par l'existence d'une année de confirmation de la certification après l'obtention du diplôme.

Il faut surtout retenir de ces tableaux que les formateurs et référents de terrain prennent désormais toute leur part dans la conduite de la formation et l'évaluation des acquisitions.