

## **B3 - PROJET PEDAGOGIQUE**

# ***Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur***

# **DEME**

Le centre de formation les CEMEA a intégré le projet pédagogique sur son site internet pour une prise de connaissances des candidats avant leurs inscriptions en formation.

**Montpellier, le 29 janvier 2024**

**501 rue Métairie de Saisset – CS 10033 – 34078 MONTPELLIER CX 3**

# Sommaire

## Table des matières

<b>Orientations pédagogiques et professionnelles .....</b>	<b>4</b>
1. Un projet pédagogique .....	4
2. Des projets professionnels en réseau.....	6
3. Le lien avec les terrains professionnels : les sites qualifiants .....	7
3.1 Les journées sites qualifiants.....	7
3.2 Implication des sites qualifiants dans le processus formation.....	7
4. L'apprentissage : un contrat de travail et une formation en alternance .....	9
5. L'alternance intégrative.....	10
6. Les transversalités .....	11
6.1 Transversalités entre promotions .....	11
6.2 Transversalités entre filières.....	12
7. Dimension interculturelle et internationale du projet pédagogique .....	13
8. Les outils pédagogique :.....	14
8.1 Les ateliers coopératifs.....	14
8.2 La carte mentale .....	14
9. L'environnement numérique de formation .....	15
10. Le Centre d'Entraînement aux Méthodes d'éducatives actives : .....	16
10.1 Le corps-apprenant : .....	17
10.2 Les Activités & Culture : .....	17
10.3 Vie apprenante et Convivialité au service de l'émancipation des stagiaires : .....	19
11. La recherche – action .....	20
12. Les différents accès à la formation.....	21
<b>Méthodes et moyens :.....</b>	<b>22</b>
<b>Organisation pédagogique de la formation .....</b>	<b>22</b>
1/ DF1 : Accompagnement social et éducatif spécialisé.....	22
Module 1.1 « Dire le monde » : .....	22
Module 1.2 « Penser l'altérité » .....	24
Module 1.3 « Accueillir la souffrance ».....	25
Module 1.4 « Accompagner la différence ».....	26
2/ DF2 : Participation à l'élaboration et à la conduite du projet éducatif spécialisé.....	28
Module 2.1 « Se situer dans le champ social » .....	28
Module 2.2 « Penser l'action collective » .....	30
Module 2.3 « Penser l'action personnalisée » .....	31
Module 2.4 « Devenir professionnel » .....	32
3/ DF3 « Travail en équipe pluri-professionnelle » .....	32
Module 3.1 « Travailler en équipe » .....	32
Module 3.2 « Contribuer à la réflexion d'équipe » .....	34
4/ DF4 : Implication dans les dynamiques institutionnelles .....	35

Module 4.1 « Cadre administratif et juridique » .....	35
Module 4.2 « Connaître les dispositifs ».....	36
5/ Instances de formation et situations pédagogiques « transversales » .....	36
5.1 Evaluation.....	37
5.2 Élaboration de l'Expérience Professionnelle .....	37
5.3 Ateliers « Activité et Culture » .....	38
<b>Les Stages .....</b>	<b>39</b>
Choix des stages et projets de stage .....	39
Attendus des stages .....	40
Les visites de stages .....	40
<b>Les activités de recherche et de publication autour du DEME .....</b>	<b>41</b>
1. UNAFORIS .....	41
2. La revue Vie Sociale et Traitement (VST).....	41
3. La revue en ligne Yakamédia, le site DÉLIÉ.....	41
4. Congrès.....	42

# ***Orientations pédagogiques et professionnelles***

---

## **1. Un projet pédagogique**

Les stagiaires en formation ont à développer un positionnement professionnel éthique en prenant appui à la fois sur des compétences professionnelles et des connaissances théoriques à partir des expériences professionnelles autant que personnelles et sur les savoirs propres aux métiers de l'éducation spécialisée.

Le projet pédagogique des CEMEA positionne l'apprenant comme partie prenante des processus d'apprentissage dans lesquels il s'engage. Cet engagement de la personne est d'ailleurs la dimension principale à partir de laquelle se construit le travail d'évaluation. Dans cette instance, les stagiaires sont invités à faire l'analyse de leur positionnement professionnel et de leur déplacement à l'égard des savoirs, de l'expérience, des professionnels, des formateurs et des autres stagiaires en formation. Les méthodes, les outils et les moyens didactiques que nous proposons ont donc pour objectif que chacun puisse valoriser ses propres acquis et, sur cette base, construire un projet de professionnalisation répondant à la fois à ses motivations, à ses expériences et aux réalités professionnelle et sociales. Les CEMEA porte un regard attentif à l'éco formation qui renvoi à ce qui est vivant, ce qui nous anime. Nous mettons le vivant au centre de nos préoccupations. Cela favorise l'apprenance qui renvoi à l'attitude positive pour apprendre. Ce désir d'apprendre, c'est le concept d'apprenance. L'apprenance est le terreau de l'engagement au service du vivant (Cristol 2023).

L'équipe pédagogique est soucieuse de créer un état de flow dans un groupe car on apprend quand on est pris par des sensations positives, une énergie positive. Pour créer un état de flow dans un groupe, on crée un intérêt commun au-delà de l'intérêt individuel. Ça se manifeste quand les enjeux de la formation dépassent un côté utilitariste. Ce moment de flow va amener l'apprenant à abandonner son égo pour se mettre au service du projet commun. Le flow, on peut l'obtenir par la pédagogie par projet, de défis et c'est quand le collectif se met d'accord sur l'intention d'apprendre.

En complément de l'approche par ingénierie, par technisation (objectifs/moyens), les formateurs pensent l'approche phénoménologique où l'on part du ressenti, du vécu de la personne. Donc de son écosystème dans une dimension artistique, de créativité, en se rappelant qu'on est vivant. La formation sert à édifier la personne, à faire société.

La formation s'organise sur le modèle de l'alternance intégrative. C'est la visée dynamique de la formation. Il est nécessaire de différencier mais aussi d'articuler les différents apports et espaces pour renforcer les confrontations d'idées de par les interactions sociales. Le « conflit » généré est un processus favorisant le développement cognitif en passant par le jeu dialectique d'assimilation et d'accommodation (Mugny, 1981). L'hétérogénéité des réponses est à la source des progrès cognitifs et du développement des capacités d'apprentissage.

Si une attention spécifique est portée à l'accomplissement des objectifs de chaque Domaine de Compétences qui découpe le programme, une attention particulière accompagne la trajectoire globale de chaque personne qui se forme.

La démarche de formation mettant en œuvre une pédagogie de la réussite suppose l'organisation d'étapes, de cursus individualisés ainsi que de situations collectives dynamiques, donc un parcours adapté dans un dispositif modulable. La modularisation décline les différentes étapes de chaque Domaine de Formation sur quatre semestres ou six semestres pour les stagiaires amenés à s'inscrire suite à un ajournement à un ou plusieurs Domaine(s) de Certification, que ce soit dans le cadre des épreuves du DEME ou celui de la VAE, ainsi que pour les stagiaires bénéficiant de dispense ou d'allègement. La construction de notre démarche didactique permet de déterminer et de contractualiser un cadre d'accompagnement pédagogique personnalisé.

Chaque personne est considérée dans son individualité, sa singularité et sa globalité (son histoire, ses expériences professionnelles, son statut, ses études antérieures...). La démarche de formation met l'accent sur la trajectoire de chacun dans un processus de professionnalisation. Une attention spécifique sera portée aux stagiaires qui présentent des besoins particuliers par la création du "dispositif inclusion".

Les formateurs et les professionnels accompagnant et validant pour partie ce parcours de formation sont dans la position de pairs ayant eux-mêmes accompli un travail de maturation professionnelle qui aborde les stagiaires en tant que professionnels en devenir.

## **L'éducation nouvelles et les méthodes actives dans la formation des moniteurs éducateurs**

Le projet philosophique de l'éducation nouvelle est de donner à chacun les moyens de son émancipation dans une logique d'émancipation collective et de transformation sociale vers plus d'égalité. Aussi, deux principes fondateurs de l'éducation nouvelles sont mis en œuvre par les CEMEA Occitanie :

- Celui de l'éducabilité : tout être peut apprendre à grandir...
- Celui de la liberté : nul ne peut apprendre et grandir à la place de quiconque...

Ces principes traversent les missions du travailleur social qui sont de « permettre à chacun de construire sa place de citoyen dans notre société, de voir reconnue sa dignité et de lutter contre les conséquences des inégalités et des aléas de la vie »<sup>1</sup>. La prise en compte de la singularité de l'individu dans un environnement complexe s'appuie sur la capacité du moniteur éducateur à penser :

- La réalité sociale et politique comme ressource pour agir dans un environnement contraint
- Le collectif comme un espace thérapeutique et d'émancipation
- L'altérité comme un levier de développement
- L'autre comme acteur principal de son projet
- L'interdépendance entre humains et entre l'humain et son milieu comme condition pour faire société

Dans la formation professionnelle, les CEMEA (centre d'entraînement aux méthodes actives) réaffirment leurs approches pédagogiques où l'activité est au centre des pratiques quel que soit le thème, le terrain et les enjeux. Il s'agit de créer les conditions pour que les apprenants se nourrissent d'un collectif, à partir d'une approche basée sur l'invention, le tâtonnement expérimental, le contact avec le réel à travers l'alternance. Le processus pédagogique

---

<sup>1</sup> *Les champs d'intervention / UNAFORIS.* (s. d.). <https://www.unaforis.eu/rubriques/les-champs-dintervention#:~:text=Le%20travail%20social%20est%20un,des%20al%C3%A9as%20de%20la%20vie.>

s'appuie sur :

- Les questionnements de l'apprenant qui surgissent de sa pratique professionnelle.
- Des apports théoriques qui étayent, complexifient sa réflexion et ses représentations
- Des mises en situation collective en centre de formation qui sollicitent le processus d'élaboration de sa posture éducative
- Des instances collectives d'analyse réflexive sur sa pratique, sur son parcours de formation qui soutiennent sa posture d'acteur
- Des espaces dédiés à la découverte, à la recherche documentaire et au passage à l'écrit pour accompagner l'élaboration de la pensée

Dans cette visée, trois instances transversales<sup>2</sup> constituent le trépied du processus pédagogique.

- Les groupes d'Elaboration de l'Expérience professionnelle,
- Les groupes d'Evaluation
- Les ateliers Activité & Culture

Elles permettent à l'apprenant d'interroger régulièrement la cohérence et la complémentarité des apports théoriques, des expériences pratiques en centre et des expériences professionnelles au sein des sites qualifiants dans l'interaction avec l'autre, un autre qui n'est pas identique à soi. C'est dans cette confrontation avec le point de vue alternatif de ses pairs, de ses formateurs, de ses collègues que l'apprenant construit ce qui constituera son identité professionnelle.

## **2. Des projets professionnels en réseau**

Conformément au référentiel de formation, le Centre de Formation accompagne les stagiaires moniteurs éducateurs dans l'élaboration et la conduite de projets au sein d'établissements d'accueil et d'hébergement des personnes accompagnées dans leur environnement social (familles, autres acteurs sociaux, écoles, établissements, administrations, services...).

Cet objectif suppose notamment pour les futurs professionnels une capacité à inscrire leur action dans une démarche favorisant le partenariat entre les CEMEA Occitanie et les sites qualifiants à travers les inscriptions collectives à des journées « professionnelles » (colloques, conférences) des secteurs médicosociaux, sociaux, éducatifs, psychiatriques organisés par les CEMEA et faisant partie intégrante du programme pédagogique au regard du référentiel.

Dans cette perspective de rencontres pluri-professionnelles, le Centre de Formation des CEMEA Occitanie conçoit la formation de moniteur-éducateur en relation et en lien avec les autres formations de l'intervention sociale et les formations de l'animation professionnelle de différents niveaux (de V à III) assurées en son sein (DEAES, DEAF, DEJEPS, BPJEPS). La transversalité des secteurs d'activités de l'intervention sociale est ainsi promue sous la terminologie générique d'« intervention sociale ».

C'est cette même logique qui nous conduit à associer nombre de professionnels en activité aux différents moments de la formation : sélections et admissions, exposés théoriques, témoignages professionnels élaborés, accompagnements méthodologiques ou validations en cours de formation.

---

<sup>2</sup> Décrite dans la partie 5

### **3. Le lien avec les terrains professionnels : les sites qualifiants**

#### **3.1 Les journées sites qualifiants**

Chaque année, le Centre de Formation organise des journées de travail auxquelles sont invités des représentants de tous les sites qualifiants accueillant nos stagiaires, tous cursus et statuts confondus.

Ces journées rassemblent l'ensemble des formateurs du Centre de Formation engagés dans le cursus du DEME et les référents professionnels ayant répondu à notre invitation. L'objectif est de répondre à leurs interrogations et remarques afin de pouvoir ajuster au mieux les contraintes des terrains avec les nôtres et le cadre réglementaire qui nous est commun. Nous cherchons à favoriser la formation des professionnels de demain de la manière la plus adaptée, pertinente possible. Nous souhaitons également favoriser autant que nous le pouvons les échanges entre les professionnels des différentes structures et leur offrir un espace leur permettant de confronter leurs dispositifs d'accueil et de suivi des stagiaires.

Les éléments de bilan et de réflexion issus de ces journées sont ensuite pris en compte et retravaillés dans différentes perspectives :

- Réflexion de l'équipe pédagogique pour améliorer le dispositif de formation en prenant en compte les réalités des terrains professionnels ;
- Orientations et organisations pédagogiques du Centre de Formation des CEMEA Occitanie travaillées au sein du Conseil Technique Pédagogique et de la Commission d'Orientation ;
- Appui sur les positionnements, analyses et questionnements des professionnels dans le cadre des commissions inter-centres de formation, régionale ou nationale, au sein desquelles participe le Centre de Formation.

#### **3.2 Implication des sites qualifiants dans le processus formation**

Les sites qualifiants en tant que partenaires privilégiés dans la formation sont régulièrement impliqués au cours de la formation des moniteurs éducateurs à différentes étapes du parcours du stagiaire.

<b>Etapes</b>	<b>Référent centre de formation</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Moyen</b>
Sélection d'entrée en formation	Responsable de la filière moniteur éducateur	Evaluer les aptitudes à entrer en formation des candidats	Participation de professionnels aux différentes épreuves de sélection
Formalisation du partenariat avec le site qualifiant	Responsable du centre de formation	Poser un cadre pour la formation des moniteurs éducateurs	Signature avec le site qualifiant d'une convention de partenariat

Affectation des stagiaires sur des lieux de stage	Coordinateur de promos et référents suivi des stages	Proposer une affectation sur un site qualifiant cohérente avec le parcours personnel, l'expérience professionnelle du stagiaire et les attendus du DEME	Courrier aux sites qualifiants Envoi du programme aux référents de stages des regroupements et des attendus de stage Prise de contact téléphonique puis validation par mail pour soumettre des candidatures Signature de la convention tripartite de stage
Pré installation des apprentis	Coordinateur	Définir les objectifs de formation Poser le cadre de travail de l'apprenti en lien avec les exigences de la formation et le code du travail	Réunion sur le lieu employeur avec l'apprenti, le maître d'apprentissage, le chef de service et le représentant du CFA (si l'apprenti a une RQTH)
Suivi de stage	Référent suivi de stage	Effectuer un bilan intermédiaire à mi-parcours permettant d'évaluer l'acquisition des compétences professionnelles Fixer des objectifs à poursuivre Soutenir le professionnel dans sa fonction tutoriale	Réunion sur le site qualifiant avec le stagiaire, le tuteur de stage, le chef de service
Suivi de stages spécifiques	Référent du suivi de stage	Analyser une difficulté particulière repérée par le site qualifiant ou le centre de formation	Rencontre avec les maîtres d'apprentissage, les tuteurs de stage et le stagiaire ou apprenti
Suivi des stagiaires en difficultés	Coordinateur de promotion	Aménager la formation des stagiaires en difficulté Etablir un contrat pédagogique	Participation d'un professionnel au sein de la commission litige et conciliation
Evaluations du parcours des stagiaires	Référent du suivi de stage	Echanger des éléments sur l'évolution du stagiaire	Echanges téléphonique et par mail avec le référent sur la situation des stagiaires Elaboration du document d'évaluation certifiante par le site qualifiant de l'expérience de stage
Concertation trimestrielle avec les sites employeurs	Responsable coordinateur des promotions apprentis	Suivre les promotions en cours, présenter les plannings de formation, informer sur les projets propres à l'UFA, consulter et co-élaborer avec les employeurs et le CFA.	Réunion à l'UFA avec les maîtres d'apprentissage, représentants délégués des apprentis et le CFA
Concertation annuelle avec les tuteurs de stage	Equipe de formateurs	Actualiser les compétences à partir des attentes du DEME Echanger sur les modalités, les difficultés du suivi des stagiaires Elaborer de nouvelles formes de collaboration Eclaircir le contenu du projet pédagogique Actualiser et mutualiser des connaissances	Journée de travail au centre de formation avec les tuteurs de stage
Concertation avec les équipes des sites qualifiants	Equipes de formateurs	Actualiser les compétences à partir des attentes du DEME Echanger sur les modalités, les difficultés du suivi des stagiaires Elaborer de nouvelles formes de collaboration Eclaircir le contenu du projet pédagogique Actualiser et mutualiser des connaissances	Séance de travail sur les sites qualifiants avec les équipes éducatives et les chefs de service
Formation des stagiaires	Formateurs responsables des domaines de compétences	Mobiliser les compétences et connaissances des professionnels de terrain sur des apports théoriques, des groupes de suivi d'écrit de certification et des témoignages d'expériences professionnelles	Contrat de collaboration, de vacation ou de prestation de services avec les professionnels des sites qualifiants
Certification en centre de formation	Formateurs responsables des domaines de compétences	Intégrer un jury pluridisciplinaire	Contrat de collaboration, de vacation ou de prestation de services avec les professionnels des sites qualifiants
Soutenances blanches	Coordinateur de promotion	Entraîner les stagiaires aux épreuves orales du diplôme d'état avec un regard professionnel extérieur	Contrat de collaboration bénévole avec les professionnels des sites qualifiants
Réunion institutionnelle du centre de formation des CEMÉA	Responsable de filière	Étudier toute demande d'ordre pédagogique concernant la formation émanant des divers groupes en formation, des instances régionales et nationales des CEMÉA, des terrains de stage	Participation de trois professionnels au sein de la commission technique et pédagogique du centre de formation
Evènements organisés par les sites qualifiants	Equipe pédagogique	Enrichir la formation et nourrir la veille professionnelle Renforcer le partenariat	Participation des stagiaires aux conférences, journées porte ouverte, forums, colloques, vernissages, manifestations culturelles et sportives, projections de documentaires



## **4. L'apprentissage : un contrat de travail et une formation en alternance**

La formation par l'apprentissage s'inscrit dans l'engagement militant des CEMEA, qui forme depuis plus de 80 ans des personnes de tout âge, de tous milieux socio-culturels et de tous niveaux scolaires aux métiers éducatifs. Elle permet d'allier une formation de qualité prenant en compte la singularité de chaque apprenant.

La réforme de l'apprentissage issue de loi avenir 2019 a impacté le plan 2020 « un jeune, une solution » pour former plus d'apprentis dans la France entière, avec une plus grande souplesse pour les parcours de formation individuels. La notion de parcours de formation personnalisé se développe de plus en plus, et ce notamment pour l'apprentissage. Un des intérêts principaux de cette modalité de formation est le taux d'employabilité à la sortie du diplôme. Nous notons un taux de réussite d'environ 90% en 2023 pour notre centre de formation.

Le processus de professionnalisation est tout particulièrement à l'œuvre de manière spécifique dans l'apprentissage : l'apprenti se forme en étant déjà intégré à l'équipe de salariés, il développe son identité professionnelle avec un double statut, de salarié et de stagiaire. Il est accompagné par une équipe tutoriel, un maître d'apprentissage qui est dans le même temps une équipe de collègues, ce qui pose régulièrement la question de sa place.

L'enjeu est alors d'allier salariat et formation, défi relevé par l'institution qui emploie les apprentis, dans une alliance dynamique pour un travail de qualité auprès des personnes accompagnées.

Pour cela, l'employeur travaille en étroite collaboration avec l'UFA et les CFA. Cette alliance tripartite permet un ajustement des contenus, une interrogation collégiale du sens global de la formation et du parcours personnalisé de chaque apprenant.

Le CFA signe le contrat d'apprentissage avec l'employeur et l'apprenti. Il coordonne la formation au niveau réglementaire et administratif et participe au suivi de la formation de concert avec l'UFA et les lieux d'apprentissage.

L'UFA est garant de l'organisation générale de la formation. Il assure la partie pédagogique de la formation, en organisant le calendrier de formation, les différentes instances (apports théoriques, travaux collectifs, recherches personnelles).

L'employeur est responsable de la formation de l'apprenti sur le terrain professionnel. Il encadre sa participation aux différentes activités et tâches inhérentes au métier de moniteur-éducateur.

Dans ce cadre, et si les partenaires pré-cités ont chacun une mission spécifique, ils travaillent ensemble, la formation étant réfléchi sous forme d'alternance intégrative.

Notre dispositif de formation vise à construire et à développer des compétences et une identité professionnelle en s'appuyant pleinement sur le principe de l'alternance.

Le rythme de l'alternance est pensé de façon à ménager des séquences favorisant à la fois une inscription dans les réalités des terrains professionnels et le développement d'un travail de réflexion, d'élaboration et de distanciation. Le principe retenu pour la construction essaie de concilier et conjuguer ces deux exigences.

Les lieux d'apprentissage organisent un volume horaire de formation théorique, dédié au

terrain, répondant aux attentes et aux besoins spécifiques du site employeur.

Les connaissances théoriques ne s'élaborent pas uniquement en centre de formation, mais se dispensent aussi au travers d'échanges professionnels lors de réunions, de formations continues, et l'UFA est aussi un lieu d'apprentissage par l'agir. Ainsi, théorie et pratique sont liées, l'une ne va pas sans l'autre. Un dossier navette spécifique, mis à jour par l'apprenti sur le contenu de la formation durant les regroupements et les consignes de travail sert à faire le lien entre le centre de formation et le lieu d'apprentissage. Les heures de formation organisées par le lieu employeur y sont consignées (colloques, participation à des formations continues ou à tous autres évènements formatifs ...).

Conformément aux textes, l'apprenti effectue un stage hors employeur de 8 semaines. Le centre de formation des CEMEA propose aux employeurs lorsque l'organisation de la structure accueillante le permet de prolonger ce stage à 10 semaines. Ces stages sont organisés sous forme de permutation entre les lieux d'apprentissage en étant vigilant à ce qu'un stagiaire puisse expérimenter un autre champ professionnel.

Le centre de formation des CEMEA s'est emparé des 25 heures qualité par stagiaire financées par le conseil régional pour apporter aux apprentis un appui personnalisé en fonction de leurs besoins. La plupart du temps cet accompagnement individualisé porte sur le soutien aux écrits de certification, accompagnement de plus en plus nécessaire compte tenu du nombre de plus en plus important des personnes présentant des troubles « dys... » et d'une manière générale à l'accompagnement à l'écrit, dont nous constatons l'émergence d'un besoin de plus en plus marqué. Ces heures sont parfois utilisées à la demande des apprentis pour des reprises théoriques spécifiques par petits groupes.

Un comité de liaison par trimestre de formation est organisé par le coordinateur des promotions d'apprentis. Le CFA, les maîtres de stage et les délégués des stagiaires sont invités à faire le point sur la place de l'apprenti dans la structure et au sein de l'équipe, sur les difficultés et les questions diverses qui ont été mises en valeur par le dossier navette, et celle qui relève du dispositif apprentissage d'une manière générale. Cette instance permet de répondre aux demandes de précisions, aux questions en lien avec les consignes pour les écrits de certification. Les permutations d'apprentis pour les stages hors employeur sont discutées au cours de ce comité.

## **5. L'alternance intégrative**

L'alternance « réelle » ou « intégrative » d'après Malglaive (1990)<sup>3</sup> et Chartier & Lerbet (1993)<sup>4</sup> ou encore « interactive » selon Meirieu (1992)<sup>5</sup> est considérée comme l'alternance la plus opérationnelle. Les interactions, les articulations, entre les savoirs pratiques et les savoirs théoriques sont systématiques et fonctionnent dans le sens production/formation et formation/production. Nous sommes là au cœur de l'apprentissage expérientiel où il y a une

---

<sup>3</sup> Ansari, F., Brossier, C., Duval, J., & Meunier, F. (1990). Enseigner à des adultes : travail et pédagogie, Gérard Malglaive. *Formation Emploi*, 31(1), 89.

<sup>4</sup> Daniel Chartier, Georges Lerbet (Coords.), La formation par production de savoirs, Paris, L'Harmattan, (Alternances Développements), 1993. *Formation Emploi*, 47(1), 93.

<sup>5</sup> Meirieu, P. (1992). Revue française de pédagogie, 100 pp. 131-132.

transformation de l'expérience en connaissance et une réflexion sur la pratique. Ce temps plein de formation est organisé de façon cohérente et fait collaborer étroitement différents formateurs : ceux du centre de formation, ceux des sites qualifiants.

Mérieux (2014) rappelle « L'alternance est une pédagogie, l'apprentissage est un dispositif ». Le modèle de l'*alternance intégrative* postule une temporalité donnée au cours de laquelle les stagiaires pourront travailler à leur projet de développement professionnel. Cependant, la temporalité proposée par le dispositif de formation diffère de celle vécue par l'apprenant qui entrevoit également l'après-formation. Si les préoccupations des étudiants concernent l'ici et le maintenant de la formation, elles questionnent aussi le retour vers le milieu de travail initial. La professionnalisation des stagiaires ne se cantonne pas à l'intervalle de la formation, elle franchit le seuil du diplôme d'état professionnel pour envisager la continuité d'un processus. Ainsi, la problématique des transitions professionnelles ne peut être éludée, en particulier lorsque le professionnel retourne sur son lieu de travail ou intègre une nouvelle équipe.

Le rythme de l'alternance est pensé de façon à ménager des séquences favorisant à la fois une inscription dans les réalités des terrains professionnels et le développement d'un travail de réflexion, d'élaboration et de distanciation. Le principe retenu pour la construction essaye de concilier et conjuguer ces deux exigences. Concrètement, L'équipe pédagogique est vigilante à ce que les séquences de formation en centre n'excèdent pas deux semaines et que les périodes de stage ne soient pas, elles, inférieures à trois semaines en continu.

La réalité des calendriers ne permet pas toujours de maintenir ces options (du fait des vacances scolaires notamment) mais le respect d'une telle rythmicité reste un élément clé du dispositif pédagogique proposé par le centre de formation.

L'alternance intégrative dans les formations sociales 2007-2009 s'est appuyée sur une dynamique induite par la notion de « site qualifiant » qui positionne la place des organismes d'accueil (en stage) qui, en tant qu'organisation apprenante, sont co-acteurs de la formation. La circulaire DGAS/4A/5B n° 2008-67 du 27 février 2008 a prévu une convention de partenariat entre l'établissement de formation et le « site qualifiant », qui formalise les engagements réciproques des signataires et précise notamment l'offre d'accueil proposée par le site qualifiant pour contribuer à la formation des étudiants.

L'expérience est mise en valeur et en normes et devient une capacité qui mène au même titre que la formation à la certification.

## **6. Les transversalités**

### **6.1 Transversalités entre promotions**

Nos ressources et nos équipements, tant en termes de ressources humaines que de locaux, ne nous permettent pas d'accueillir ensemble la totalité des stagiaires moniteurs-éducateurs en formation sur la même temporalité (1<sup>re</sup> et 2<sup>ème</sup> année du cursus classique, apprentis, parcours modularisés, ...). Pour autant il nous paraît important que le cursus de formation offre des moments où différentes promotions peuvent se rencontrer autour d'objets de travail repérés.

La rencontre entre stagiaires encore en début de cycle et stagiaires préoccupés par l'approche des échéances de certification apparaît, en effet, déterminante pour les uns comme pour les autres et constitue un réel point d'appui dans la construction du parcours de formation.

Les sessions à thème (sous modules 1.1.E, 1.2.B, 1.2.C, 2.1.A, 2.3.A) sont les lieux privilégiés cette rencontre entre les différents cursus 18 sessions thématiques regroupent en moyenne une vingtaine de stagiaires chacune.

L'ensemble des stagiaires peuvent réfléchir ensemble à des objets communs, s'approprier des contenus théoriques identiques et travailler ensemble sur des thèmes de recherches élaborés collectivement.

Les conférences, les journées d'études et les festivals sont aussi des espaces où toutes les promotions ME participent dans une visée de travail collaboratif.

La convivialité autour des déjeuners partagés permet aux différents stagiaires de se rencontrer et de mettre en place des réseaux d'entraide.

Le conseil de maison et le conseil technique et pédagogique permettent aux représentants des différentes promotions de mettre en commun leurs préoccupations et d'élaborer des projets ensemble.

## **6.2 Transversalités entre filières**

Le Centre de Formation des CEMEA Occitanie accueille d'autres formations que celle préparant aux épreuves du DEME :

- Accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- Animateur de l'éducation populaire (CPJEPS, BPJEPS et DEJEPS) ;
- Assistant familiaux (DEAF).

Certaines de ces formations ont lieu sur le site de Montpellier, d'autres ont lieu sur divers sites de la Région Occitanie. Certains sont des sites professionnels (EHPAD La Méridienne à Béziers), afin de renforcer l'immersion, ou dans des secteurs plus éloignés des infrastructures urbaines, nous travaillons par ailleurs à développer des tiers-lieux apprenants (dans le cadre de projets interne et dans le cadre de projets partenariat financés par la Région Défi'Occ notamment). Sur ces autres formations, les effectifs sont plus réduits que ceux des promotions de moniteurs-éducateurs. Les durées et calendriers de formation sont également différents. Pour autant, il nous paraît essentiel qu'au cours de leur formation, tous ces professionnels puissent se rencontrer. Les niveaux de diplôme préparés sont différents (niveau V pour le DEAES et le DEAF, niveau IV pour les BPJEPS ou III pour les DEJEPS). C'est aussi en tenant compte de ces écarts de niveau que nous essayons autant que possible de permettre aux stagiaires des différentes filières de se croiser et d'échanger dans un cadre de formation et sur des objets communs repérés.

L'espace privilégié pour développer ces transversalités est là encore celui des sessions à thèmes et nous sommes attachés à le maintenir malgré les contraintes logistiques que cela pose en termes.

Nous sommes par ailleurs également attentifs à faire en sorte que les formateurs référés à un champ, à une filière de formation, puissent « circuler » d'une filière à l'autre sur la base de leurs compétences. La participation active des étudiants et stagiaires des différentes formations aux événements initiés par l'association CEMEA Occitanie : Festival International

du Film d'Education, auparavant le Festival « Du Bruit Dans l'Arène », Rencontres Citoyennes, ouvre à l'élaboration et la conduite d'actions collectives.

## **7. Dimension interculturelle et internationale du projet pédagogique**

La formation en général, mais plus particulièrement la formation des travailleurs sociaux ne peut plus être pensée aujourd'hui sans penser la dimension interculturelle, voire multiculturelle. Cet axe, qui englobe la mobilité, figure dans les orientations nationales des CEMEA. Appliqué au champ de la formation professionnelle, cette idée du « détour par l'ailleurs » se fonde sur une analyse du contexte, et trouve, d'ores et déjà, des traductions concrètes.

Dans cet esprit, nous donnons à tous les stagiaires qui le souhaitent, sous forme collective ou individuelle, dans nos murs ou avec déplacement, sur courte ou plus longue période, l'occasion de vivre cette rencontre avec l'ailleurs qui apporte à toute formation un complément irremplaçable en termes de connaissance de soi et des autres.

Nous avons déjà des habitudes non négligeables de coopération avec des partenaires européens, africains, d'échanges de stagiaires, de construction de sessions communes avec d'autres Centres de formation étrangers. Le cadre franco-allemand, particulièrement pertinent et accessible, a été souvent privilégié et restera un axe majeur des actions internationales. Mais l'existence d'un réseau international CEMEA est également un point d'appui utile et performant. Nous continuerons donc de mettre en œuvre chaque fois que possible des actions concrètes qui ont pris, et prendront notamment les formes suivantes :

- Sessions communes organisées avec des centres de formation en travail social étrangers
- Envoi de stagiaires à l'étranger dans le cadre soit de stages pratiques, soit de projets spécifiques développés en cours de formation, voire post-formation
- Participation aux programmes initiés par le réseau CEMEA à l'échelle régionale et nationale dans le cadre des dispositifs de mobilité existants
- Accueil de groupes partenaires étrangers en séjours de visite ou de découverte
- Accueil de stagiaires ou de volontaires étrangers désireux d'effectuer dans notre région, avec notre aide, des séjours à visée professionnelle et/ou pédagogique.
- FIFE comme porte sur l'international
- Les séjours ERASMUS : La filière organise des séjours ERASMUS avec les étudiants et étudiantes. Depuis 2 ans, un séjour de 15 jours est organisé à Bruxelles. Il s'agit de répondre aux exigences du référentiel concernant la découverte des métiers du social en Europe. Un des objectifs est également de découvrir d'autres cultures et pratiques du travail social en immersion sur des structures, d'élargir, compléter et enrichir sa perception et l'exercice de sa citoyenneté.

## **8. Les outils pédagogique :**

### **8.1 Les ateliers coopératifs**

Depuis quelques années nous constatons un accroissement du nombre de personnes qui mettent en place des stratégies visant l'obtention du diplôme sans envisager le groupe comme étant un passage obligé. Nous avons voulu, et c'est là l'intention première de ces ateliers coopératifs, combler le décalage qui se creusait entre notre intention pédagogique et les réalités de certains parcours de formations qui faisaient « l'économie » du collectif.

Cette pratique pédagogique se décline sur différentes séances de formation et tout au long du parcours de formation des apprenants.

Ces ateliers ont pour vocation de remettre, de manière concrète, le groupe en avant comme constituant, en tant que tel, une instance de formation visant la professionnalisation ainsi que la production de savoirs nouveaux. Cette pédagogie collaborative inspirée d'Henri DESROCHES vise le fait de renforcer la dimension collective et l'engagement des stagiaires dans les apprentissages, de tisser des ponts entre les différents domaines de compétences ainsi qu'entre le centre de formation et les lieux d'exercices professionnels et de consolider une architecture de formation autour d'objectifs centrés sur le groupe de formation. Les ateliers coopératifs sont donc issus de cette réflexion. On part du questionnement de la personne, du collectif. Le formateur a un rôle d'animateur, de soutien pour libérer la parole des participants et favoriser les interactions.

La dimension du travail de groupe a permis à l'ensemble des participants de pouvoir éprouver les limites mais aussi et surtout la force du travail coopératif. La prise de conscience pour la plupart des stagiaires est flagrante.

Les échanges de pratiques entre professionnels en devenir sous la forme de groupes sont des moyens d'échange des expressions du désir d'apprendre et des pratiques visant à le soutenir.

### **8.2 La carte mentale**

La carte mentale, par sa nature visuelle et structurée, facilite l'organisation et la mémorisation des informations, ce qui est particulièrement utile dans le cadre d'une formation complexe et multidisciplinaire comme le DEME. Elle permet de synthétiser et de visualiser les concepts clés, les liens entre les différentes unités de formation, et les compétences à développer, rendant ainsi l'apprentissage plus accessible et moins abstrait.

Pour les personnes ayant une RQTH, l'usage de cartes mentales est d'autant plus pertinent. Ces outils visuels peuvent compenser certaines difficultés cognitives, comme des troubles de la mémoire, de l'attention, de l'organisation ou encore des troubles "DYS". Ils offrent une manière alternative et efficace d'accéder aux connaissances et de les structurer, ce qui peut être un atout majeur pour des apprenants ayant des besoins spécifiques.

De plus, la flexibilité des cartes mentales permet de les adapter aux besoins individuels de chaque apprenant, ce qui est en parfaite cohérence avec l'approche inclusive promue par le DEME. Cette méthode favorise l'autonomie et l'engagement actif des étudiants dans leur

processus d'apprentissage, en les encourageant à organiser leurs pensées et à construire leur propre compréhension des sujets traités.

En somme, l'intégration des cartes mentales dans le projet pédagogique du DEME représente un moyen efficace de soutenir tous les apprenants, y compris ceux ayant une RQTH, en facilitant l'assimilation et la gestion des connaissances complexes. Cette approche visuelle et structurée est en adéquation avec les principes d'inclusion et d'individualisation de l'apprentissage, caractéristiques de ce programme de formation.

## **9. L'environnement numérique de formation**

L'environnement numérique, notamment dans la communication professionnelle, la bureautique, comme dans les outils de gestion de l'activité est à l'œuvre depuis maintenant près de 20 ans. Incontournable, la période de crise sanitaire nous a permis de mesurer les enjeux de la mise en place d'un environnement numérique de travail dans la formation des moniteurs-éducateurs. Dans leurs pratiques professionnelles, les travailleurs sociaux sont évidemment conduits à utiliser des plateformes et outils numériques que ce soit dans la transmission d'information comme dans l'établissement des dossiers et des projets personnalisés des usagers. Aujourd'hui, les stagiaires ME bénéficient d'un ENT<sup>6</sup>, via l'outil Moodle. Cette plateforme numérique a pour but de devenir un Learning Management System. Il s'agit pour l'heure de leur permettre d'accéder aux informations en lien avec leur formation (modalité pratique et organisationnelle, documents administratifs, contenus de cours, consignes de travail, espaces collaboratifs d'élaboration). Elle est organisée à partir des quatre domaines de compétences du DEME et du trépied pédagogique des CEMEA constitué par les instances d'élaboration de l'expérience professionnelle, l'évaluation, l'activité & culture.

Parce que nous accueillons des publics en situation de handicap, nous favorisons la mise en place de supports pédagogiques adaptés et accessibles :

- En amont permettant la préparation des contenus avant la séance
- Pendant le temps synchrone permettant que le stagiaire s'y réfère pendant le déroulé de la séance (stagiaires déficients visuel et auditifs)
- En aval permettant aux stagiaires de bénéficier de synthèses des contenus et de supports complémentaires proposés par l'équipe de formateurs (supports vidéo, podcasts, articles...)

Nous repérons, depuis le début de sa mise en place, que la plate-forme numérique constitue un repère pour le stagiaire. La ressource numérique disponible permet au stagiaire de visualiser et d'évaluer son parcours de formation. En effet, au fur et à mesure des regroupements, les contenus sont mis à disposition des utilisateurs et le restent jusqu'à la fin de leurs parcours. Ce qui permet aux apprenants des allers-retours, des relectures de contenus fiables et rédigés et cela au fur et à mesure des nouveaux questionnements qui

---

<sup>6</sup> Environnement Numérique de Travail.

émergent. Ils peuvent ainsi construire leurs savoirs à leurs rythmes et se constituer un corpus théorique de référence pour étayer et penser leurs pratiques professionnelles.

Cet outil a également pour but de répondre à la fracture territoriale : certains apprenants habitent en effet assez loin du centre de formation, sont en situation précaire. Les Ceméa répondent donc par le biais de l'ENT et du développement de la FOAD à ces fractures qui ont pour objectifs de prévenir les ruptures de parcours.

Enfin, l'outil numérique est aux Ceméa l'opportunité de mettre en œuvre des outils ludiques, modernes et en phase avec les nouvelles générations de travailleurs sociaux. Les pédagogies actives sont complétées, actualisées via ces outils qui en sont un support adéquat.

Cette première phase de mise en place d'un environnement numérique de travail est un levier pour faire évoluer l'outil en fonction des besoins repérés par tous les utilisateurs. Il s'agira par la suite d'ouvrir cette plateforme aux sites qualifiants afin qu'ils bénéficient d'informations pertinentes pour faciliter le suivi du stagiaire par le maître de stage mais aussi pour favoriser les relations de collaboration entre l'organisme de formation et les sites qualifiants. En parallèle, le réseau national des Ceméa s'est engagé dans un chantier important de mutualisation des supports pédagogiques afin de soutenir le lien interfilières des métiers du travail social.

Les équipes pédagogiques sont impliquées dans un parcours de formation dont l'objectif est d'envisager le numérique comme un outil pédagogique efficient. La pairagogie<sup>7</sup> et l'apprenance collective (dynamique de groupe positive à créer) sont des axes majeurs pour susciter l'innovation pédagogique. Conformément à la conception des CEMEA de la relation formateur/apprenant, l'outil numérique est une opportunité pour poursuivre le développement de la relation équipes ressources/ équipes projet.

## **10. Le Centre d'Entrainement aux Méthodes d'éducatives actives :**

L'organisme de formation reste attaché et sensible après plus de 80 ans au projet initial des CEMEA, et particulièrement à la notion d'« Entrainement » que choisit Gisèle de FAILLY à partir des années 1937 pour définir les espaces de formation du personnel des Colonies de Vacances. Cette notion d'entraînement est le socle de stratégie pédagogique et d'espaces de formations innovants permettant à l'ensemble des protagonistes de l'OF de tester de nouvelles manières de former et de se former. Cette notion d'entraînement constitue un processus d'essai-erreur : « où chaque acteur teste de nouvelles manières de se rapporter aux situations, en interrogeant la « tradition » (Stark, 2016, p. 9)<sup>8</sup>. Interroger la « tradition » signifie que, malgré un enjeu de professionnalisation prégnant où la certification constitue un modèle d'évaluation prescrit et non négociable, le « corps-apprenant » accompagné du corps pédagogique et associatif de l'OF peut laisser la place à l'erreur et la répétition afin de produire par « itération »

---

<sup>7</sup> la pairagogie est l'apprentissage par et avec les pairs.

<sup>8</sup> Starck. S. « La posture professionnelle : entre corps propre et corps sociaux », Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur [En ligne], 32(3) | 2016, mis en ligne le 20 décembre 2016.



(Wittorski, 1998)<sup>9</sup> des compétences sur les lieux de stages. Erreur et répétition qui ont une fonction stimulante et structurante dans le développement professionnel et l'élaboration de la posture attendue. Cette notion de posture est officiellement prescrite dans la formation professionnelle des Moniteurs Éducateurs, au sens où elle fait partie des contenus indicatifs préconisés pour chaque domaine de formation dans l'annexe du référentiel du Diplôme d'État de Moniteur Éducateur rédigé par la DGCS.

Ainsi, il semble difficile d'évoquer la notion d'entraînement et celle de posture sans faire référence au corps des apprenants qui reste l'outil principal du travailleur social. Corps auquel les CEMEA donne une place centrale dans le cadre de la formation de Moniteur-Educateur.

### **10.1 Le corps-apprenant :**

La notion de « corps apprenant » recouvre les adultes (de 18 à 55 ans environ) en formation dans la filière des Moniteurs Éducateurs (ME) première année.

C'est un public assez hétérogène en termes d'expériences personnelles et professionnelles. Le niveau d'études quant à lui reste assez homogène au sens où peu de stagiaires ont eu accès aux enseignements supérieurs. La conception de « corps apprenant » est employée pour rappeler la place du corps de ces adultes s'engageant dans une démarche de transformation.

Ainsi, le « corps apprenant » s'inscrit dans cet agrément pour mettre en lumière la manière dont apprendre un métier n'est pas qu'une activité intellectuelle modifiant durablement : « *des comportements et des systèmes de pensées* » (Connac, 2022, p.9)<sup>10</sup>, et que même si : « *un apprentissage correspond à un processus cognitif associant plusieurs activités intellectuelles* » (Ibid., p. 9) nous ne pouvons pas ignorer la place et le rôle du corps dans les « sept phases pour apprendre » répertoriées par Connac.

En effet : « *être attentif, exprimer, confronter, douter, se confronter à une transmission des savoirs, mémoriser, transférer* » (Ibid., p.9) sont des étapes qui ne peuvent pas se penser dissocier de l'outil premier d'un sujet : le corps.

Apprendre un métier, c'est aussi se placer et se déplacer dans des environnements socio-culturels différents, c'est apprendre à se positionner, à incorporer en situation et, à partir de l'action, de nouveaux gestes, attitudes et postures en lien avec le métier.

### **10.2 Les Activités & Culture :**

Ainsi, les CEMEA proposent des sessions « Activités & Culture » dans leur projet pédagogique, où chaque stagiaire participe à deux sessions d'une semaine de son choix lors sa formation, puis à des ateliers d'une demi à une journée complète à chaque regroupement. Ces espaces de formation représentent un volume horaire d'environ 70 h/an et par stagiaires.

---

<sup>9</sup> Wittorski R. (1998). De la fabrication des compétences. Education permanente, n°135, pp.57-6.

<sup>10</sup> Connac, S. (2022). Support de cours Unité d'Enseignement Pédagogies, Master 2 ACEF EAD.

L'« Activités & Culture » se compose d'un éventail de six ateliers comprenant :

- un atelier sport de combat et jeux de coopération ;
- un atelier d'écriture ;
- un atelier photographie ;
- un atelier multi-artistique ;
- un atelier histoire de l'art ;
- un atelier mosaïque ;
- un atelier danse.

Cette instance se dessine comme les coulisses du terrain professionnel, favorable pour : « *pour penser le rapport au corps, le rapport aux autres et au monde et, par la même, la posture professionnelle* (Loser, 2018)<sup>11</sup>. Une recherche récente en sciences de l'éducation, réalisée par une formatrice de l'OF a pu mettre en lumière le caractère émancipateur de ces espaces d'apprentissage et la manière dont la place qui est faite aux corps et à son mouvement contribuera à nourrir la dimension politique de l'éducation prônée par les CEMEA. Ce support de formation issu tout droit des pédagogies actives et de l'éducation nouvelle propose un espace heuristique permettant d'installer l'apprenant dans le métier de Moniteur-Educateur à partir de la corporéité de l'agir.

L'« Agir » qui au même titre que la notion « d'entraînement », fait partie du socle fondamental de l'association des CEMEA sur lequel l'OF s'appuie pour élaborer (toujours en lien avec les 4 domaines de compétences du référentiel métier), des stratégies pédagogiques où la mise en jeu des corps (Cifali, 1996)<sup>12</sup> faciliterait l'institution du stagiaire en tant qu'acteur dans son espace professionnel.

En effet le travail du moniteur-éducateur est inscrit autour du quotidien et de l'activité, ce qui justifie la place majeure que l'activité prend dans la formation.

Les choix pédagogiques concernant l'environnement « sociotechnique » (Lameul, 2008)<sup>13</sup>, les disciplines, et les intervenants de ces espaces de formation, offrent une exploration multidimensionnelle : dimension relationnelle, dimension technique et politique permettant de stimuler la motivation des apprenants et de développer ainsi « le sentiment de compétence » (Bourgeois, E. 2003)<sup>14</sup> au service des apprentissages.

A noter que c'est un lieu d'expression et d'engagement autant physique qu'intellectuel, car c'est à partir de la sensation physique que les stagiaires sont accompagnés à développer une pratique réflexive : « *dans l'action et sur l'action* » que Perrenoud définit : « *comme une activité mentale de haut niveau* » (Perrenoud 2001)<sup>15</sup>. « Haut niveau » qui renvoie à une notion d'entraînement et d'effort où la répétition des gestes, des échanges, des techniques du corps en lien avec les disciplines proposées et articulés aux savoir-faire des intervenants, permettent d'ouvrir et de développer des compétences nouvelles.

---

<sup>11</sup> Loser, F. (2018). La posture professionnelle et la réflexivité en travail social envisagées sous l'angle ethnographique et esthétique. Dans Éditions les eBooks (p. 131-150)

<sup>12</sup> Cifali, M., Grossmann, S. et Périlleux, T. (2018). Présences du corps dans l'enseignement et la formation. Approches cliniques. Paris : L'Harmattan

<sup>13</sup> Lameul, G. (2008). Les effets de l'usage des technologies d'information et de communication en formation d'enseignants, sur la construction des postures professionnelles. Savoirs, 17, 71-94.

<sup>14</sup> Bourgeois, E. (2003). L'adulte un être en développement. Revue Sciences humaines, HS n°40, 56-59.

<sup>15</sup> Perrenoud, P. (2001). Mettre la pratique réflexive au centre du projet de formation. Cahiers

Ses espaces de formation sont donc une articulation méticuleuse entre la commande du prescripteur (DGCS), la réalité du terrain professionnel, le profil des apprenants et les valeurs du projet associatif des CEMEA : « *vivre des pratiques culturelles émancipatrices* ».

### **10.3 Vie apprenante et Convivialité au service de l'émancipation des stagiaires :**

« *L'éducation nouvelle porte un projet d'émancipation et de démocratisation* »<sup>16</sup>, où l'un des objectifs prioritaires est de permettre à tout apprenant de conquérir une place sociale, une opportunité de comprendre, de se situer et de penser le Monde de demain.

Ainsi, la professionnalisation ne peut être dissociée d'un principe de liberté dans une démarche de formation, où le stagiaire doit pouvoir se trouver à l'abri d'une logique de production du monde professionnelle qui l'entoure et qui l'attend.

Cette « mise à l'abri » permettrait de réduire l'écart qu'il peut exister dans un processus de transformation entre émancipation et assujettissement. Comment est-il possible de passer d'un « corps singulier » à un « corps institutionnalisé » sans devenir un « corps étranger » ? Cette question que nous empruntons à l'enseignant chercheur Sylvain Stark (2016)<sup>17</sup> nous permet de continuer à penser des espaces pédagogiques permettant d'offrir des expériences singulières aux stagiaires au service d'une histoire collective. De ce fait une attention particulière est portée au milieu au sein duquel se dispense la formation, ainsi qu'à la vie de l'apprenant. La vie « apprenante » est un concept emprunté aux vies étudiantes des universités, une forme de socialisation professionnelle s'appuyant sur d'autres outils moins formel et non prescrit, au service de la formation des stagiaires Moniteurs-Educateurs. Ainsi, l'OF investie tous les espaces interstitiels de la formation afin de proposer aux stagiaires des temps conviviaux au service de leurs transformations : sorties « ciné-débat », activités physiques et sportives sur les temps méridiens, repas partagés entre les différentes promotions et les formateurs, conférences, vie et entretien des locaux sont les socles d'espaces de convivialité ; permettant aux stagiaires de trouver des espaces à la fois de déagements et d'appartenances. Ces « à côtés » qui font partie intégrante des stratégies pédagogiques de la filière et d'une réflexion collective de l'ensemble des acteurs de l'OF, offrent aux stagiaires des espaces de « vie apprenante » leur permettant de s'extraire temporairement des exigences incontournables des référentiels de formation, afin de pouvoir les aborder de façon détournée : sous l'ange du « convivial ».

L'outil pédagogique du « convivial » est alors pensé au sein des CEMEA comme une forme de réponse aux outils dominants d'évaluation et de production, pouvant ainsi être vecteur de sens et encourager la prise d'initiative et l'esprit d'entreprendre des stagiaires au sein de leurs formation et au-delà.

---

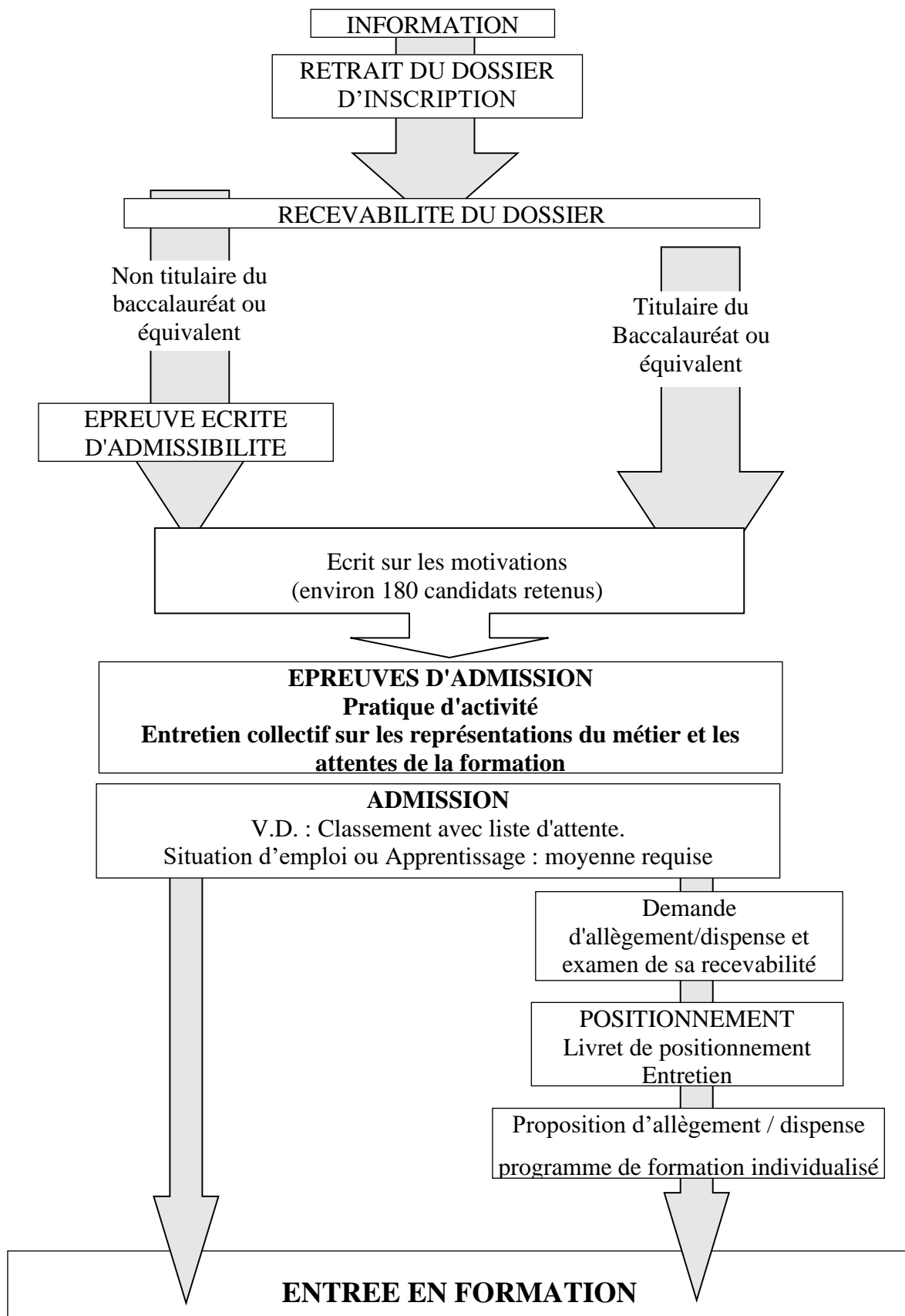
<sup>16</sup> CEMEA, Manifest (2022).

<sup>17</sup> Stark, S. (2016). La posture professionnelle entre corps propre et corps sociaux. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 32(3). <https://doi.org/10.4000/ripes.1160>

## **11. La recherche – action**

La recherche – action, par sa méthodologie spécifique, permet de mettre en exergue plusieurs points fondamentaux de la formation au métier. La place accordée aux personnes concernées dans la définition des problèmes (établissement d'un diagnostic) qu'elles vivent et des solutions pour les dépasser (proposition d'action suite au diagnostic et aux hypothèses formulées) met l'utilisateur au centre du dispositif qui l'accompagne (Loi 2002). Cette méthode répond aux difficultés du secteur à répondre à cette place de pari-aidant, possédant un savoir expérientiel solide. Cela permet en outre la production endogène de connaissances, afin de "mieux appréhender la réalité du travail social et de contribuer à son évolution" (Livre Blanc, 2023) (Dartiguenave 2017). Elle revalorise également le-la professionnel-le dans son "autonomie" et son "expertise de salarié-e" (Livre Blanc, 2023). Elle permet un travail collaboratif qui vise à produire de la connaissance, développer le caractère collectif des interventions dépassant ainsi l'approche individuelle au profit d'action collective redonnant au travailleur social du pouvoir d'agir au côté des publics.

## 12. Les différents accès à la formation



# **Méthodes et moyens :**

## **Organisation pédagogique de la formation**

---

La formation est organisée selon les Domaines de Formation déclinés en modules. Dans chaque module, différentes phases d'apprentissage autorisent une progression pédagogique : 1) apports théoriques sous forme de cours magistraux et de transmission de « savoirs constitués » ; 2) expérimentation et recherche sous forme de mises en situations et documentations ; 3) élaboration de l'expérience sous forme d'échanges visant une réflexion collective ; 4) rédaction sous forme d'écrits liés à la présentation d'exposés et de travaux personnels ou collectifs, aux validations du parcours de formation et aux certifications en vue des épreuves du D.E.M.E.

### **1/ DF1 : Accompagnement social et éducatif spécialisé.**

---

#### **Module 1.1 « Dire le monde » :**

---

Ce module se déroule au premier semestre des cursus « voie directe » et « apprentissage ».

Sous-module 1.1.A : Journées spécifiques « représentations » Ces trois journées spécifiques sur le thème des représentations constituent une séquence inaugurale de la formation. Elles visent à amener les stagiaires à reconsidérer leur rapport au savoir et aux représentations qu'ils peuvent avoir de leur environnement professionnel ou des personnes auprès desquelles ils vont être amenés à travailler.

Les matinées sont consacrées à des apports théoriques en grand groupe :

- Penser et se représenter
- Représentations sociales et psychosociales
- Représentations et « inconscient »

Les après-midi sont travaillés sous forme d'ateliers accueillant chacun une quinzaine de stagiaires qui s'inscrivent selon leurs choix. Ceux-ci sont animés par des formateurs du Centre de Formation ou par des vacataires issus du champ professionnel.

Sous-module 1.1.B : Journées spécifiques « Animer la vie quotidienne. ». Durant trois jours, l'ensemble des stagiaires d'une même promotion organise la « vie quotidienne » sur le site du Centre de Formation (accueil le matin, repas du midi, une soirée festive). Les matinées sont réservées à des apports théoriques sous forme de cours magistraux en grand groupe.

- . L'invention du quotidien
- . Jeux et créativité
- . Groupe, affectivité et imaginaire ;

Les après-midi sont travaillés sous forme d'ateliers « d'échanges de savoir » animés par les stagiaires eux-mêmes qui se placent alors en situation de transmission. Les thèmes des ateliers varient selon les compétences des stagiaires, pour exemple les années précédentes ont été proposés : danse hip-hop, graf, composition de bouquet, travail du cuir, yoga, initiation à l'aïkido, contes africains, relaxation, jonglage, land art, danses traditionnelles portugaises, percussions, jeux de rôle, etc. En fin d'après-midi, les stagiaires en groupe de régulation échangent sur les situations rencontrées dans la journée.

Sous-module 1.1.C : Journées spécifiques « Famille ». Durant deux journées, des apports théoriques sont prévus le matin autour de la question de la famille.

Le premier autour de l'anthropologie de la famille où l'on s'attache à repérer les évolutions de la famille et de sa place au sein de la société occidentale et de l'organisation sociale : variations historiques des représentations sociales et culturelles de la famille, et du statut juridique, nouvelles formes de l'organisation familiale (recompositions, monoparentalités, homoparentalités...) et définition des responsabilités et obligations. Regards sur la famille dans d'autres sociétés (essentiellement cultures sub-sahariennes et nord-africaines).

La seconde matinée est orientée sur une approche psychologique autour des fonctions structurantes de la famille pour le sujet humain : fonctions parentales, fonctions maternelles et paternelles, attachement et figures d'attachement.

Les après-midi sont réservées à des travaux en petits groupes où des professionnels issus des sites qualifiants sont sollicités pour témoigner de la façon dont ils abordent ces questions dans leur pratique quotidienne (violences familiales, délégation d'autorité, aide à la parentalité, prise en compte des dépendances intrafamiliales, etc.).

Sous-module 1.1.D « De la violence au règlement » L'apport théorique du matin ouvre la question des processus par lesquels s'origine et s'entretient la violence entre les personnes et au sein des groupes. Nous y abordons la violence comme une dimension constitutive de l'humain et de la société, à la fois dangereuse et en partie nécessaire. Une différenciation est faite entre le conflit structurant et l'affrontement destructeur et déstructurant. Les références théoriques sont inscrites pour l'essentiel dans les champs de l'anthropologie et de la psychologie. La deuxième matinée porte sur les notions « d'interdits, règles, règlements » dans une approche anthropologique.

L'après-midi est consacrée à des ateliers où témoignent des professionnels rencontrant quotidiennement des situations de violence ou des victimes de violence. Le travail porte alors sur les dispositifs institutionnels et les attitudes éducatives.

Sous-module 1.1.E « L'Être en développement » : Cette instance de formation se déroule sous forme d'un parcours de spécialisation appelé « session » d'une durée de 35h sur une semaine. Chaque apprenant fait un choix de parcours. Plusieurs thèmes sont proposés autour de la petite enfance et son développement :

- « Moi et l'autre »,
- « Enfance et séparation »,
- « Un monde de langage »,
- « Images/imaginaires »,
- « Crises et développement ».

Les stagiaires s'inscrivent dans la session de leur choix. Malgré leurs distinctions, chaque

session conduite par un formateur du Centre de Formation propose un travail d'apports théoriques, de témoignages professionnels, de recherches et de présentations d'exposés préparés par les stagiaires. Sont donc abordées de manière active et complémentaire les questions du développement de l'être humain, des relations précoces, de l'individuation, du rapport à soi, à l'autre et aux autres, sous l'éclairage des théories psychodynamiques, développementales et anthropologiques. Dans chacune de ces sessions, les approches « généralistes » sont interrogées avec une attention portée sur les particularités des publics accompagnés sur les sites qualifiants (troubles du spectre autistique, troubles du comportement, déficiences intellectuelles, parcours de vie heurtés, etc.). De nombreux professionnels sont sollicités à intervenir dans ces sessions pour témoigner, en fonction du thème abordé, de leurs pratiques ; sont aussi associées des personnes accompagnées (ou leurs proches) dans ces instances de formation.

## **Module 1.2 « Penser l'altérité »**

Sous module 1.2.A « Accompagner » : Sont regroupés dans ce module des temps de cours magistraux permettant de préciser notions et concepts fondamentaux. Ces temps en grand groupe sont d'une durée de 3 heures. . « Défiance, incapacité, handicap » ;

- . « La part du don (donner, recevoir, rendre) et prendre soin » ;
- . « Individu, personne sujet » ;
- . « Besoin, demande, désir » ;
- . « Ethique, morale et déontologie ».

Deux après-midi en petits groupes animées par des professionnels des sites qualifiants permettent d'articuler ces apports conceptuels dans une élaboration des pratiques.

Par ailleurs, au cours de ce semestre, tous les stagiaires participent aux « Journées Vidéo Psy » qui réunissent professionnels des secteurs psychiatriques, médico-sociaux et sociaux, étudiants des Instituts de Formation en Soins Infirmiers, étudiants en psychologie clinique et étudiants des centres de formation du travail social. Au cours de ces rencontres qui se déroulent sur trois journées, professionnels et universitaires à partir de communications et de supports « vidéo » débattent d'un thème en lien avec l'actualité du soin et du travail social.

Sous-module 1.2.B « L'être singulier » : Cette instance se déroule sous forme d'une session de 35h sur une semaine. Cinq thèmes sont proposés :

- « Autismes et Troubles du spectre autistique » ;
- « Addictions, dépendances, toxicomanies » ;
- « Adolescents et souffrances » ;
- « Construction du handicap » ;
- « Pauvreté, exclusions et souffrances »

Cette liste n'est pas exhaustive, des préoccupations professionnelles qui repose sur une logique des territoires.

Les stagiaires s'inscrivent dans la session de leur choix. Malgré leurs distinctions, chaque session conduite par un formateur du Centre de Formation propose un travail d'apports théoriques, de témoignages professionnels, de recherches et de présentations d'exposés préparés par les stagiaires sur les questions des singularités existentielles et psychopathologiques sous l'éclairage des théories psychodynamiques, développementales, sociologiques et anthropologiques. Dans chacune de ces sessions, de nombreux



professionnels sont sollicités à intervenir pour témoigner de leurs pratiques dans différents établissements et dispositifs. Sont systématiquement associées des personnes accompagnées ou leurs proches dans ces instances de formation afin que s'invente une communauté de dialogue entre futurs professionnels, usagers et familles.

#### Sous-module 1.2.C « L'être au monde »

Cette instance se déroule sous forme de session d'une durée de 35 heures. Cinq thèmes sont proposés :

- . « Habiter » ;
- . « Identité et culture » ;
- . « Education inclusive » ;
- . « Autorité et pouvoir » ;
- « Institutions/aliénations » (en lien avec les Rencontres de l'actualité de la Psychothérapie Institutionnelle de St Alban).

Les stagiaires s'inscrivent dans une seule session. Dans chacune de ces sessions animées par un formateur permanent du Centre de formation, au-delà des apports conceptuels et théoriques, des rencontres avec des professionnels des sites qualifiants et des personnes accompagnées ou de leurs proches, sont développées des recherches avec préparation d'exposés par les stagiaires.

#### Sous-module 1.2.D. « Analyse des Situations Pratiques Educatives » (ASPE)

Est instituée pour tous les stagiaires la participation à un groupe d'ASPE conduit par un intervenant extérieur à l'équipe des formateurs permanents, professionnel de l'intervention sociale (éducateur spécialisé, psychologue clinicien, cadre de structures médico-sociales) se référant par ailleurs à une pratique d'analyse psychodynamique (psychanalytique, systémique, cognitive). Il s'agit d'un groupe de 8 à 10 stagiaires qui restera stable sur la durée de la formation. Cette instance est un espace d'expression, d'écoute et d'analyse de situations rencontrées lors du stage. Elle permet à chacun de se dégager de charges émotionnelles liées aux situations rencontrées en s'ouvrant à une réflexion professionnelle. Une confidentialité sur les contenus de cette instance est garantie et cette instance ne fait pas l'objet d'une évaluation au-delà de l'exigence présenteielle.

### **Module 1.3 « Accueillir la souffrance »**

Ce module se déroule sur le 3<sup>ème</sup> semestre du cursus en « voie directe » et 5<sup>ème</sup> semestre du cursus en "apprentissage".

Sous-module 1.3.A « Psychopathologies » Sont regroupés dans ce module des temps de cours magistraux permettant de préciser notions et concepts fondamentaux de la nosologie psychiatrique de l'enfant, de l'adolescent et de l'adulte. Ces temps en grand groupe sont d'une durée de 3 heures. Deux après-midi en petits groupes animés par des professionnels des sites qualifiants permettent d'articuler apports conceptuels et élaboration d'une réflexion sur les pratiques éducatives.

- . « Souffrances, angoisses, symptômes » ;
- . «angoisses, passages à l'acte et clinique de l'agir » ;
- . « Attachements, souffrances et résiliences »
- . « Transferts et relations éducatives ».

Sous-module 1.3. B « Rendre compte de son accompagnement social et éducatif » En vue des épreuves DC1 du DEME, chaque stagiaire produit une « Note de réflexion » de 15 à 18 pages à partir d'un thème qu'il choisit portant sur les expériences conduites en sites qualifiants lors de ses stages. Ce travail de rédaction est soutenu par un groupe de 8 à 10 stagiaires accompagné par un formateur du Centre de Formation ou un vacataire issu des sites qualifiants. Si le formateur apporte des éléments de méthodologie de recherche et rédaction, le groupe des pairs soutient par le travail de relecture, de conseils et de recherche documentaire. Un soutien sous forme d'échanges en formation à distance permet un accompagnement hors des temps de formation en Centre. Sont institués, parallèlement aux séances de cette instance, des temps de « recherches accompagnées » où chaque stagiaire peut interpellier la documentaliste du Centre et d'autres formateurs pour obtenir des éclairages complémentaires.

## **Module 1.4 « Accompagner la différence »**

Ce module se déroule sur le 4<sup>ème</sup> semestre du cursus « voie directe » et au 6<sup>ème</sup> semestre du cursus en « apprentissage »

Sous-module 1.4.A « Bienveillance » Ce sous-module regroupe des temps de cours magistraux en grand groupe portant sur les notions de « corps/maltraitance/bienveillance » en regard des « Recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM », des apports de la psychodynamique et des exigences éthiques, ainsi qu'un temps portant sur les études et recherches sur le « genre » ; un autre temps de cours magistral porte sur l'articulation de l'identité et la culture. Un après-midi en petits groupes animés par des professionnels des sites qualifiants permet d'articuler apports conceptuels et élaboration d'une réflexion sur les pratiques éducatives.

- . « Corps/maltraitance/bienveillance » ;
- . « Genre » ;
- . « Les liens entre culture et identité » ;
- . « Habiter son corps et sa maison » ;
- . « Reprise des concepts DF1 »

Sous-module 1.4.B « Finalisation des écrits de certification » Des temps de travail sont réservés à la finalisation de l'écrit de « Note de réflexion ». Des séances de « pré-soutenance » avec des jurys constitués de professionnels des sites qualifiants ayant par ailleurs l'expérience des épreuves du DEME permettent aux candidats de se soumettre à des conditions d'examen et ainsi préparer leurs futures épreuves de soutenances orales à partir des conseils promulgués lors des séances.

Sous-module 1.4.C. « Valeurs de la République et de la Laïcité (VRL) » Les Ceméa font le choix de former leurs stagiaires aux questions de laïcité, de citoyenneté. Le centre de formation choisit de former ses stagiaires au kit 2 jours VRL<sup>18</sup>. Ce kit de formation a plusieurs avantages : il renforce le lien entre métiers de la cohésion sociale (Cf. Rapport CESE - « Les métiers de la cohésion sociale » 2022) et les politiques publiques, représentées au travers de

---

<sup>18</sup> VRL : Valeur de la République et Laïcité. Le Kit, porté par l'ANCT, forme les professionnels au contact de publics concernés par ces questions, dans un objectif affiché de renforcement de la cohésion sociale.

diverses instances institutionnelles (ANCT/DREETS/DDEETS). Cette approche réaffirme la place de l'éducation populaire dans les formations en travail social dans ses fondamentaux : participer à l'émancipation éclairée de citoyens dans un environnement social, politique et économique. Les futurs diplômés sont en posture de participer à l'apprentissage de la citoyenneté (DF1).

Par ailleurs, dans un souci de maximiser l'employabilité des futurs diplômés afin de lutter contre la baisse de l'attractivité (SRFSTS<sup>19</sup> 2023), nous faisons ce choix qui délivre un certificat. Nous engageons les apprenants à le mettre en avant lors des périodes de recrutement.

Enfin, ce point correspond fortement à un enjeu de société autour des questions de laïcité, de discriminations, de pratique de publics qui évoluent. La question de la laïcité est aujourd'hui un enjeu de cohésion sociale qui traverse les professionnels qui ne sont pas toujours formés à ces questions. Cette dernière est souvent non traitée dans les équipes et terrains professionnel (Verba – Guelamine 2014) (INJEP 2023). Les Ceméa souhaitent ainsi participer à l'actualisation des nouveaux besoins professionnels en y répondant par la formation certifiante à ces enjeux.

Sous-module 1.4.D expérimentée « question de genre » : Au regard de l'évolution de la société sur ces questions et en lien avec les orientations du nouveau Schéma Régional des Formations Sanitaires et en Travail Social (SRFSTS) sur la politique « Occitanie Région inclusive », le montage d'un module spécifique semble nécessaire.

Ces questions sont posées de manière accrue par les professionnel.le.s de terrains et par les publics. Comment gérer ces questions et les passages à l'acte des publics, les représentations des travailleur.se.sociaux.ales ? Comment les professionnel.le.s de l'action sociale peuvent-ils les penser puis les accompagner au mieux ?

Nous vivons l'époque d'un changement de paradigme : d'une non-reconnaissance de l'égalité entre hommes et femmes, nous passons à la reconnaissance des égalités de droits mais à une non-application de ces droits et principes. Cette reconnaissance est trop souvent le fruit d'une contrainte, connaît donc des résistances plus ou moins fortes de la part de certains groupes sociaux, majoritairement (mais pas exclusivement) masculins - les questions de violences conjugales, d'égalité salariale, de la répartition culturelle, économique des rôles dans la société ne sont que quelques exemples parmi de nombreux traduisant une culture patriarcale ancrée jusqu'à l'impensé.

La médiatisation par les femmes elles-mêmes de ces problématiques laisse de moins en moins de place au non-respect de ceux-ci. La dimension ascendante de ces interpellations nous amène aujourd'hui à nous questionner sur la manière dont les travailleurs sociaux peuvent accompagner ces mouvements populaires. Cette dimension de l'émancipation des populations est chère à l'éducation populaire et aux fondamentaux du travail social. Dans ce contexte, une sensibilisation aux questions de genre paraît appropriée. Nous aborderons ce thème également sous l'angle identitaire, ainsi que celui des orientations sexuelles et/ou de genre - LGBTQIA+, non binarité.

---

<sup>19</sup> Schéma Régional des Formations Sanitaires et du Travail Social, finalisé et présenté aux professionnels du secteur en janvier 2024, pour la période 2023-2028.

## **2/ DF2 : Participation à l'élaboration et à la conduite du projet éducatif spécialisé.**

### **Module 2.1 « Se situer dans le champ social »**

Ce module se déroule au premier semestre des cursus «voie directe » et «apprentissage»

#### **Sous-module 2.1.A « Session activité et culture » (au choix 2.1.A et 2.2.B)**

Le métier de moniteur-éducateur fait une place importante à la question de l'activité, des activités. Dans la formation elle-même, elle est un point d'appui majeur pour le positionnement de l'apprenant, qui éprouve, expérimente et se risque autant qu'il écoute, observe, et « apprend ». Mais au-delà, elle apparaît comme constitutive du cœur de métier et s'inscrit de façon transversale dans les différents référentiels professionnels et pédagogiques.

La visée des sessions « activité et culture » est double :

- une découverte et un engagement dans la pratique d'activité (d'expression, de création, de loisir, souvent saisie dans sa dimension quotidienne) ;
- l'inscription dans une pratique qui ne soit pas que d'animation mais ouvre à une dimension éducative.

L'articulation de ces deux dimensions pose à notre sens deux exigences :

- le travail doit pouvoir être « maillé » avec les autres contenus de la formation et donc se dérouler en parallèle avec ceux-ci, les accompagner tout au long du cursus ;
- d'autre part, les objets et pratiques expérimentés et travaillés dans ces espaces doivent être inscrits dans leurs dimensions : culturelle, socialisante et/ou humanisante, et pas seulement technique.

En effet, il ne s'agit pas de former des techniciens compétents dans tel ou tel champ d'activité, mais des professionnels à même de s'appuyer sur des pratiques concrètes afin de construire avec les personnes des projets d'accueil, de soin ou d'insertion adaptés.

Cela suppose dans le cadre de la formation l'engagement personnel à la fois dans une pratique, dans l'expérience d'une ou plusieurs techniques, et dans une réflexion sur le sens et la dimension anthropologique (culturelle, symbolique, technique...) de l'activité pratiquée.

Au travers des expériences et de la réflexion sur ces expériences, au travers également d'apports théoriques, nous cherchons à affirmer l'intérêt de l'activité au-delà de l'occupationnel ou du loisir. Il s'agit de la dégager des simplifications pédagogiques trop oubliées des dimensions culturelles, sociales ou psychologiques tout comme des dévalorisations qu'elle peut connaître dans certains espaces sociaux ou professionnels (au sein des cursus scolaires par exemple).

L'expérimentation est donc étayée par un travail de réflexion et d'élaboration, de retour sur des références théoriques sur les questions du jeu et de la créativité, de l'activité et de l'agir.

Chaque stagiaire participe à deux sessions activité et culture de son choix au cours de sa formation. Chacune compte 35 heures de formation établies sur une semaine.

Les sessions suivies par chaque stagiaire doivent couvrir des activités suffisamment

diversifiées pour que chacun fasse l'expérience d'un engagement dans des pratiques et des champs les plus variés possibles (activités d'expression impliquant le corps ou la matière, activités physiques ou sportives, activités de découverte, etc.).

Les sessions sont encadrées par des formateurs du Centre de Formation ou des vacataires répondant d'une formation et d'une pratique artistique, sportive, etc., et d'un exercice de leur pratique auprès d'un public « en difficulté ».

Les sessions proposées peuvent être :

- Le geste de l'écriture ;
- Sculpture ;
- Pratiques théâtrales ;
- Clown ;
- Pratiques circassiennes ;
- Coutures et créations ;
- Balade poétique et chantée ;
- De la terre, du feu, du vent et de la mer ;
- Environnement ;
- Arts plastiques ;
- Marionnettes ;
- Danses et enjeux du corps.

#### Sous-module 2.1.B « L'intervention sociale »

Sous formes de cours magistraux en grand groupe sont présentés des éléments historiques, philosophiques, anthropologiques et méthodologiques permettant de situer son action.

- . « Histoire de l'accueil de la folie et de la différence de la préhistoire à nos jours » ;
- . « Du lien social au travail social » ;
- . « Projet et activité »
- . « Lutte contre les discriminations et pouvoir d'agir »
- . « Histoire des mouvement sociaux »

Les Ceméa et l'Organisme de formation à l'intervention sociale adapte ses modalités pédagogiques mais également ses contenus de cours aux réalités sociales actuelles. Ces évolutions de société entraînent de nouvelles approches, de nouveaux modes d'accompagnement. L'accès aux droits dans une perspective de lutte contre les phénomènes discriminatoire en est un bon exemple. Permettre aux personnes d'être maîtresses de leurs projets de vie et de leur insertion est un levier de l'éducation populaire (émancipation et citoyenneté) que les Ceméa appliquent aux formations du travail social. L'objectif est également, dans le cadre du SRFSTS, de "lutter contre les déterminismes sociaux ». Ce point fait le lien avec le point précédemment évoqué (Laïcité) comme facteur de renforcement de la cohésion sociale et la formation à l'aide à la construction identitaire (DF1).

- . « Diagnostic socio-territorial »
- . « Développement social »

Il n'existe pas d'action sur un territoire sans en comprendre les enjeux, les caractéristiques. Corrélé à la lutte contre la fracture territoriale (SRFSTS 2024), les travailleurs sociaux d'aujourd'hui et de demain doivent être outillées pour comprendre le territoire dans lequel ils évoluent (taille, transports, géographie, mobilité, économie et employabilité...) et dans lequel ils vont accompagner des personnes à l'insertion culturelle, professionnelle... Ce point correspond également à la mise en œuvre concrète de recommandations du HCTS (anciennement EGTS), notamment dans son rapport de 2015, "Plan d'action en faveur du travail social et du développement social".

#### Sous-module 2.1.C « Tentative culturelle »

Les stagiaires accompagnés par des formateurs élaborent en petits groupes des « projets culturels » associant « public » et « personnes accompagnées » dans une visée culturelle.

La notion et les pratiques de projet sont devenues des fondements de toute pratique

éducative. Elles sont fortement inscrites dans les référentiels du DEME, notamment, mais pas seulement, au travers du Domaine de Formation 2, *Participation à l'élaboration et à la conduite du projet éducatif spécialisé*.

Par ailleurs, un travail sur le projet ne saurait être seulement théorique et c'est de façon concrète et pragmatique qu'il nous paraît nécessaire de travailler sur les exigences méthodologiques de conception et de conduite de projet, sur les dynamiques individuelles, collectives ou institutionnelles qu'induit ou vise tout projet. Et il en va de même, au-delà de la réalisation du projet, de son évaluation. Au-delà de sa réalisation effective, l'évaluation de la démarche même du projet en constitue un élément essentiel.

Nous proposons donc aux stagiaires de s'engager dans la réalisation d'un projet en rapport avec la pratique professionnelle dans une acception large. Ce projet est collectif (de 2 à 6 stagiaires par projet) et s'appuie sur des propositions qui peuvent venir des stagiaires eux-mêmes ou des formateurs. Les projets sont à inventer et construire mais peuvent prendre des formes très diverses telles que :

- Organisation de journées d'étude ou colloques ;
- Proposition et mise en oeuvre d'animations à partir des compétences liées au travail « activité et culture » ;
- Projet d'actions sociales ou culturelles à destination d'un public repéré ;
- etc.

Ces projets peuvent inclure d'autres partenaires :

- associations du champ social ou culturel ;
- personnes ressources extérieures au Centre de Formation ;
- acteurs ou militants des CEMEA Occitanie ;
- etc.

Chaque projet est suivi par un formateur, désigné ou affecté sur la base d'un intérêt ou d'une compétence spécifique. Le formateur référent laisse au groupe une marge d'initiative la plus large possible. Sa présence n'est pas permanente mais il reste disponible pour répondre aux questions éventuelles des stagiaires engagés dans le projet (dans le rapport à l'institution notamment). Il est garant de la démarche méthodologique du projet.

Une fois le projet réalisé, celui-ci donne lieu à un travail de compte-rendu et de présentation, de bilan et d'évaluation. La démarche de bilan et d'évaluation est accompagnée et encadrée par le formateur référent, elle repose autant sur un travail oral que sur une formalisation écrite et constitue un des critères de validation de la formation. La transversalité du projet conduit à une réalisation dans le cadre des DF2 et DF3 ; la présentation et l'évaluation se dérouleront au deuxième semestre dans le cadre du module 3.1.A. se référant au DF3 (travail en équipe pluridisciplinaire).

## **Module 2.2 « Penser l'action collective »**

Sous-module 2.2.A « sessions activités et cultures » (cf. 2.1.A)

Il s'agit des sessions « activités et cultures » se déroulant au deuxième semestre, les stagiaires ayant le choix d'effectuer une session en premier semestre ou en deuxième semestre.

Sous-module 2.2.B « Rendre compte de sa participation à l'élaboration et la conduite du projet collectif ».

Un apport théorique sous forme de cours magistral en grand groupe permettra d'aborder

l'articulation entre projet institutionnel, projet de service et projet personnalisé.

Pour les stagiaires en voie directe, les Groupes d'Accompagnement Professionnel (GAP), constitués de 8 stagiaires maximum accompagnés par un formateur permanent du Centre de Formation ou par un intervenant extérieur professionnel du champ de l'intervention sociale se propose de soutenir l'élaboration de l'écrit de 5 pages qui constitue une des pièces du « Dossier des stages » destiné aux épreuves DC2 du DEME. Le groupe est stable durant la totalité de la formation. En première année, la recherche est axée autour de la notion de participation à l'élaboration et à la conduite de projet collectif. Les échanges entre les stagiaires permettent une mise en commun des observations personnelles portant sur des situations éducatives rencontrées en stage et ouvre à une réflexion sur la posture éducative dans la conduite d'un projet dans une articulation étroite entre « projet institutionnel » et « projet personnalisé », entre activité et visée éducative.

Le formateur de Groupe d'Accompagnement Professionnel est en principe celui qui fera les visites de stages pour chaque stagiaire de son groupe.

Les apprentis travaillent cet écrit dans le cadre de l'Elaboration de l'Expérience Professionnelle (EEP, instance transversale).

### **Module 2.3 « Penser l'action personnalisée »**

Ce module se déroule lors du troisième semestre du cursus « voie directe » et aux 4ème et 5ème semestres pour le cursus "apprentissage".

#### **Sous-module 2.3.A. « Sessions activités et cultures »**

Cf. 2.1.A et 2.2.A, chaque stagiaire effectue une session « activités et cultures » en première année (semestre 1 ou 2) et une en deuxième année (semestre 3).

#### **Sous-module 2.3.B « Rendre compte de sa participation à l'élaboration et à la conduite de projet personnalisé »**

Plusieurs apports théoriques sous forme de cours magistraux en grand groupe permettent d'aborder différentes notions et approches méthodologiques :

- . « L'observation » ;
- . « La clinique éducative » ;
- . « Interpréter, expliquer, comprendre » ;
- . « Les pédagogies actives ».

Dans le cadre de l'instance « Groupe d'Accompagnement Professionnel » (cf. sous-module 2.2.B), la recherche lors du troisième semestre est axée sur la notion de participation à l'élaboration et à la conduite du « projet personnalisé ». Chaque stagiaire transmet au groupe les observations recueillies concernant une personne accompagnée lors du stage, après cette première phase il s'ouvre à une réflexion sur les hypothèses d'analyse des éléments recueillis d'où pourront s'envisager dans un troisième temps des hypothèses de propositions d'accompagnements éducatifs. En s'exposant au travail collectif, le stagiaire peut expérimenter l'exigence d'une restitution d'éléments précis de ses observations, mais aussi celle des interprétations différentes et complémentaires afin de concevoir des pistes d'actions éducatives. A partir de cette démarche, se réalise le deuxième écrit de 5 pages qui complète le « Dossier des stages » destiné aux épreuves DC2 du DEME.

Le formateur chargé d'un GAP réalise la visite de stage de deuxième année et rédige le compte rendu qui figurera dans le dossier des stages. Il porte une vigilance particulière aux évaluations produites par les sites qualifiants et le stagiaire.

### Sous-module 2.3.C. « Analyse des Situations Professionnelles Educatives »

(Cf. sous-module 1.2.C) Poursuite lors du 3<sup>ème</sup> semestre du travail d'analyse des pratiques initié lors du 2<sup>ème</sup> semestre, même groupe de stagiaires, même formateur.

## **Module 2.4 « Devenir professionnel »**

Ce module se déroule lors du 4<sup>ème</sup> semestre du cursus « voie directe » et 6<sup>ème</sup> semestre pour le cursus « apprentissage ».

### 2.4 Préparation à la certification DC2.

Dans le cadre de travaux en petits groupes, chaque stagiaire prépare la soutenance aux épreuves orales du DEME. Des séances de « pré-soutenance » avec des jurys constitués de professionnels des sites qualifiants ayant par ailleurs l'expérience des épreuves du DEME permettent aux candidats de se soumettre à des conditions d'examen et ainsi préparer leurs futures épreuves de soutenances orales à partir des conseils promulgués lors des séances.

## **3/ DF3 « Travail en équipe pluri-professionnelle »**

### **Module 3.1 « Travailler en équipe »**

Ce module se déroule sur le premier et le deuxième semestre en cursus « voie directe » et aux 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> semestres pour le cursus « apprentissage »

#### Sous-module 3.1.A « Réalisation du projet culturel » :

(Cf. 2.1.C) A partir de l'élaboration du projet de « tentative culturelle », les stagiaires en petits groupes réalisent le projet collectivement. Un temps de présentation associant les partenaires permet lors d'un « forum » de rendre compte des réalisations. Un espace, lors du Festival « Du Bruit dans l'Arène » organisé par les militants de l'association des CEMEA Occitanie est réservé à cet effet. Par ailleurs, les stagiaires rédigent un dossier de bilan et évaluation (comprenant une partie évaluation collective et une partie évaluation individuelle) de chaque projet.

#### Sous-modules 3.1. B « Collectifs »

Sont institués au Centre de Formation des « collectifs stagiaires » qui ouvrent à l'élection ou la désignation de « délégués de promotion » chargés de représenter la promotion auprès des instances institutionnelles (Conseil de Maison, Conseil Technique et Pédagogique). Ces collectifs permettent aux stagiaires de concevoir et organiser des événements collectifs par promotion, ou entre promotions et avec les stagiaires d'autres filières de formation ainsi que d'envisager des projets communs avec les militants de l'association CEMEA Occitanie. De ces instances s'élaborent aussi des recherches de solutions collectives visant une meilleure solidarité entre stagiaires. Des temps de réunion de ces collectifs sont donc programmés dans les plannings.

#### Sous-module 3.1.C « Session Equipe »

Sous forme d'une session de 35 heures, la notion de « travail en équipe » est développée sous différentes approches. En matinée, des apports théoriques sous forme de cours magistraux permettent d'aborder les conceptions issues des approches psychosociales,



anthropologiques et psychothérapeutiques :

- . « L'équipe en regard des apports de la psychothérapie institutionnelle » ;
- . « Groupe/équipe/collectif » ;
- . « Rivalité, coopération ».

Les apports se complètent par des expérimentations sous forme de « jeux de rôles », ateliers débats à partir de documents vidéo, enquêtes de terrain, rencontres avec des professionnels, rédaction et présentation des comptes-rendus de ces enquêtes.

#### Sous-modules 3.1.D « Rendre compte de sa communication professionnelle »

Le « dossier thématique », document de 18 à 20 pages, constitue un élément de l'épreuve finale de certification du domaine 3, *Travail en équipe pluri-professionnelle* (une soutenance orale constituant la seconde partie de l'épreuve). Il s'agit pour les candidats de présenter un dossier se rapportant à un thème professionnel abordé sous divers angles. Les compétences et capacités visées concernent essentiellement la communication professionnelle. Il nous paraît essentiel, dans cet exercice, de ne pas réduire la communication professionnelle aux pratiques d'écrits d'observation ou de synthèse concernant les personnes accompagnées. Le travail d'une équipe pluri-professionnelle doit se nourrir d'éléments liés à l'environnement professionnel et social, à ses évolutions et aux diverses expériences qui y sont menées, à la définition de nouveaux publics et de nouvelles modalités d'accompagnement, aux nouvelles élaborations et propositions théoriques.

La réalité du dossier doit pouvoir se confronter aux contraintes et aux exigences du terrain, comme aux besoins et aux attentes des professionnels et des personnes accompagnées. Cet exercice s'articulera donc à l'expérience de stage.

En appui sur le stage de première année, il s'agit de repérer les différents acteurs de l'institution, la réalité de l'équipe, les modes et outils de communication. Chaque stagiaire s'attache alors à repérer une question concernant plus particulièrement le public accueilli et/ou le projet mis en œuvre par l'institution. Ce travail permet d'envisager les réflexions et les recherches pertinentes susceptibles de nourrir la réflexion de l'équipe. Il donne lieu, si possible, à une restitution à l'équipe qui l'a accueilli.

Le travail d'élaboration du dossier est supervisé par un formateur du Centre de Formation au sein d'un groupe de travail spécifique.

L'accompagnement des formateurs vise d'abord la pertinence du thème choisi, qui doit être des plus "opportuns" en rapport avec les besoins des personnes accompagnées, voire ceux de l'équipe côtoyée durant le stage. Il accompagne le choix des divers documents constituant le dossier (articles, résultats d'enquête, écrit de synthèse, note de lecture, etc.) et l'élaboration de l'écrit. D'autres personnels du Centre de Formation pourront être sollicités pour la recherche documentaire ou la mise en forme du document final (documentaliste, informaticien). A cet effet des temps de « recherche accompagnée » sont aménagés dans le planning. Les formateurs seront également vigilants à ce qu'une réelle diversité d'approches soit ménagée (clinique, juridique, institutionnelle, économique, etc.).

## **Module 3.2 « Contribuer à la réflexion d'équipe »**

### Sous-module 3.2.A « Rendre compte de sa communication professionnelle ».

Après un temps de finalisation et mise en forme du document « dossier thématique », des temps d'entraînement aux épreuves de soutenances orales sont organisés en y associant des professionnels des sites qualifiants.

### Sous-module 3.2.B « Collectifs stagiaires »

Cf. 3.1.A

### Sous-module 3.2.C « Communication professionnelle et outils numériques »

Les besoins et les pratiques des publics ont évolué (A. Casilli 2014). Plusieurs éléments en attestent :

- Témoignages d'étudiants-stagiaires, dématérialisation des services- publics et d'une manière générale l'évolution des pratiques d'accueil des institutions publiques (Service public 2022) comme privées, évolutions des pratiques professionnelles : LinkedIn, pôle-emploi, sites de recherches d'emploi
- Pratiques sociales : sites rencontres, site de commande en ligne se développants et se spécialisants de manière croissante.

Ce constat implique que les professionnels du social et médico-social actualisent et mettent en cohérence leurs pratiques. Les professionnels de terrain font remonter ces besoins nouveaux. C'est également le cas lors d'entretiens menés dans le contexte d'une recherche sur les pratiques numériques portant sur le cadre de la formation. En effet, les futurs travailleurs sociaux agissent au plus près des pratiques et besoins des publics accompagnés puisqu'ils se situent à la frontière de l'individu et de son environnement. La maîtrise de l'outil numérique est donc entrée dans les compétences à acquérir dans les formations (référentiel de compétences, DC3) . Elle est aussi un outil d'accompagnement éducatif. C'est également un enjeu de santé publique. La plupart des métiers demandent aujourd'hui la maîtrise de l'outil informatique et un minimum de compétences en numérique, il semble logique d'y former les futurs professionnels, de manière à les doter des compétences nécessaires à l'exercice du métier auquel ils s'engagent.

Il s'agit également de lutter contre la fracture territoriale et de prendre en compte les différentes jeunesse occupant le territoire.

Pour ces raisons les CEMEA s'engagent dès aujourd'hui dans des formations en travail social intégrant les usages du numérique. Ceux-ci se déroulent sur deux plans :

- maîtrise de l'outil informatique par les étudiants-stagiaires / il s'agit dès lors de maîtriser plusieurs aspects :
- l'aspect bureautique dans un objectif de rédaction à visée professionnelle,
- l'aspect maîtrise de la recherche, dans un but d'élargissement des savoirs et savoir-faire professionnels mais également dans un but d'accompagner au mieux les publics (savoir trouver un club de sport, un médecin adapté...) dans son environnement. Cela a également pour objectif une bonne maîtrise et connaissance de son environnement territorial, afin d'établir des partenariats pertinents et utiles aux personnes accompagnées.

- maîtrise par les étudiants-stagiaires des aspects qui concernent le public accompagnée :
- l'aspect réseaux social,
- dématérialisation des services publics,
- outil de médiation culturelle

Voici une liste de thèmes qui peuvent être abordés lors de la formation : maîtrise des outils / éducation aux réseaux & risques / soutien à la parentalité / adolescence et réseaux / accompagnement à la dématérialisation des services publics / fracture numérique / illettrisme / protection des données / jeux en lignes & activités culturelles numériques / informations / éthique et numérique.

## **4/ DF4 : Implication dans les dynamiques institutionnelles**

### **Module 4.1 « Cadre administratif et juridique »**

Ce module se déroule aux 1er et 2ème semestres du cursus « voie directe » et aux 1er, 2ème et 3ème semestres du cursus “apprentissage”.

#### **Sous-module 4.1.A. « Les fondamentaux »**

Ce sous-module est constitué de cours magistraux en grand groupe d'une durée de 3 heures chacun (qui s'accompagnent de mises à disposition de documents), il permet aux stagiaires de se repérer à partir d'approches juridiques et administratives.

- . Organisation de la protection Sociale ;
- . Organisation des pouvoirs publics ;
- . Organisation de la justice ;
- . Les droits de la personne ;
- . Les associations ;
- . L'évaluation ;
- . Les écrits professionnels ;
- . La responsabilité professionnelle ;
- . Le budget ;
- . Les ARS (Agences Régionales de Santé) ;
- . Le droit du travail.

#### **Sous-module 4.1.B « Le secteur médico-éducatif »**

Ces apports sur les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des enfants en « situation de handicaps » et les lois qui les régissent, se déroulent en cours magistral le matin, assurés par un professionnel des sites qualifiants. Ils sont complétés par des ateliers animés par des professionnels du secteur l'après-midi.

#### **Sous-module 4.1.C « Le secteur « socio-éducatif »**

Apports théoriques sur les lois et dispositifs de Protection et de prévention de l'enfance en danger sous forme de cours magistral et ateliers animés par des professionnels du secteur l'après-midi.

## **Module 4.2 « Connaître les dispositifs »**

Ce module se déroule aux 3ème et 4ème semestres du cursus « voie directe » et aux 4ème, 5ème, 6ème semestres du cursus en “apprentissage”

### **Sous-module 4.2.A « Le secteur médico-social ».**

- Apports théoriques sous forme de cours magistral sur les dispositifs d’accompagnement, d’accueil, d’hébergement et de travail protégé des personnes en situations de handicaps le matin et ateliers avec des professionnels du secteur l’après-midi.
- Apports théoriques sous forme de cours magistral sur la « Protection des Majeurs ».

### **Sous-module 4.2.B « le secteur social »**

Apports théoriques sous forme de cours magistral le matin sur les dispositifs d’accueil, d’urgence, d’hébergement et d’insertion et ateliers avec des professionnels du secteur l’après-midi.

### **Sous-module 4.2.C « Rendre compte de son implication dans les dynamiques institutionnelles ».**

- En vue de l’épreuve DC4 de certification en cours de formation, les stagiaires en petits groupes accompagnés par un formateur élaborent un écrit de 5 pages portant sur le repérage administratif, juridique et organisationnel du site qualifiant de leur stage de deuxième année. Ils développent dans cet écrit l’articulation entre mission, projet institutionnel et projet de service, les droits des personnes accompagnées et le rôle du moniteur éducateur dans l’équipe pluri-professionnelle.
- Par ailleurs des séances d’entraînement à l’épreuve de certification DC4 « sur table » sont organisées à partir de sujets issus des annales.
- Au cours du quatrième semestre, un « forum » DC4 permet aux stagiaires de conduire des recherches en petits groupes sur des aspects spécifiques du champ social et de les transmettre à l’ensemble de la promotion sous forme d’exposés, de notes écrites synthétiques et de partage de documents sur la plateforme FOAD.

## **5/ Instances de formation et situations pédagogiques « transversales »**

Trois instances de travail s’inscrivent dans une importante transversalité entre les différents DF et se déroulent tout le long de la formation sur chaque semestre. Elles s’appuient explicitement sur le référentiel de formation qui propose pour chaque DF : *Accompagnement à l’élaboration d’une posture et d’une méthodologie professionnelle.*

Il s’agit donc d’accompagner la construction de l’identité professionnelle.

## **5.1 Evaluation**

La pratique de l'évaluation a pour objectif de reconnaître le sens des processus à l'œuvre dans les démarches individuelles et collectives et d'en repérer les effets.

Les pratiques d'évaluation peuvent être vues comme une des ponctuations les plus visibles d'itinéraires de formation partiellement balisés par l'acquisition et la validation des capacités rattachées aux Domaines de compétences et de formation, mais aussi par les attentes explicites ou supposées des milieux professionnels.

Pour l'éducateur en formation il s'agit de s'approprier le processus même de son travail en l'exposant à l'échange avec les autres. Le regard sur soi-même ne se construit que par rapport au regard et à la parole de l'autre.

Des groupes dits « Evaluation » sont donc constitués pour l'ensemble de la formation (sous module 5.A.). Ils rassemblent une douzaine de stagiaires et un formateur permanent du Centre de Formation. Le groupe reste stable durant tout le cursus. L'évaluation se construit à partir d'une attention portée tantôt sur les acquisitions, tantôt sur la démarche, tantôt sur l'implication de la personne dans une perspective d'articulation. Un travail écrit individuel alterne avec l'engagement de chacun dans une parole, partagée dans le groupe.

C'est à partir de ce travail que l'ensemble du parcours de formation de chaque stagiaire est évalué et validé, en appui sur les autres instances de travail.

L'évaluation finale, portant sur l'ensemble du cursus de formation, est faite sous la responsabilité du formateur coordinateur de la promotion. Elle organise la confrontation des points de vue de l'ensemble des formateurs et intervenants sur chacune des personnes. La responsabilité de l'écriture et du retour fait aux stagiaires concernés est du ressort de chaque formateur des groupes d'évaluation.

En cas de difficultés rencontrées et repérées en cours de formation, c'est en appui sur le travail du groupe évaluation et sur la référence que constitue le formateur de ce groupe que les stratégies et contractualisations spécifiques seront envisagées et mises en place (redoublement d'une année, non présentation à l'examen, abandon de formation, contrat pédagogique adapté à une situation particulière, etc.).

En dernier recours, il sera fait appel à la Commission des litiges et de conciliation conformément à l'article 7 du Règlement Intérieur.

## **5.2 Élaboration de l'Expérience Professionnelle**

Cette instance propose une démarche d'alternance intégrative à partir des questions que chaque éducateur en formation pose et se pose à propos de ce qu'il rencontre dans ses stages et en rapport avec le programme des différents domaines de compétence et de formation.

Il s'agit donc de mettre en œuvre le principe de la formation professionnelle en alternance grâce à l'articulation explicite de l'expérience concrète de la pratique éducative à la dimension théorique. Cette articulation s'appuie sur l'élaboration des problématiques rencontrées à partir des témoignages, expériences, observations. Le travail collectif d'Elaboration de l'Expérience Professionnelle s'appuie aussi sur les productions personnelles d'écrits : « premières impressions d'entrée en stage », « notes de lecture ».

Ce cadre permet à chacun de mener un travail individualisé, mais aussi de s'enrichir grâce à la communication réciproque des contenus des recherches des autres membres du groupe, qui ont à les donner à lire et à entendre à leurs pairs, à différentes étapes de leur élaboration.

Dans ce lieu d'échanges et de confrontation, c'est donc à partir de la variété des stages et des situations rencontrées que les contenus et objectifs des différents domaines peuvent aussi être développés.

C'est à partir de ce cadre de travail que sont déterminées les orientations et affectations de stage. Cette instance de formation est complémentaire de celles de « Groupe d'Accompagnement Professionnel » où sont élaborés les écrits rendant compte de la participation à la mise en œuvre du projet éducatif en vue de l'épreuve finale du DC2 (modules 2.1.B et 2.2.B).

Comme pour l'évaluation, les groupes comptent 10 à 12 stagiaires et sont stables. Les mêmes principes de continuité et de composition des groupes, distincts de ceux de l'évaluation, sont appliqués.

### **5.3 Ateliers « Activité et Culture »**

Si la question de la pratique d'activité est travaillée lors des sessions « activité et culture » (cf. sous-modules 2.1.A, 2.2.B, 2.3.A.), une approche inscrite tout au long de la formation permet d'en déplier un véritable travail de recherche, expérimentation, réflexion et rédaction dans le cadre des « ateliers activité et culture ».

Ces ateliers réunissent 12 à 15 stagiaires et sur toute la durée de la formation à raison d'une à deux demi-journées par session de regroupement et proposent la pratique d'une activité, de son inscription culturelle (rencontres avec des artistes, spectacles, visites, conférences, lectures de textes de référence, etc.) et de ses applications auprès de publics accompagnés (visites d'ateliers, rencontres avec des professionnels, créations collectives avec des personnes accompagnées).

L'inscription dans la durée permet d'expérimenter les différentes phases de conception, réalisation et présentation, mais aussi les phénomènes groupaux de résistance, découragement, recherche de solutions.

Selon les années, différents thèmes d'ateliers sont proposés, pour exemple:

- « Corps en jeu, enjeu du corps », « Saveurs », « Créations musicales », « Arts plastiques, corps et matière », « Théâtre », « Voix », « Pratiques des écritures », « Contes », « Environnement ».

---

## **Les Stages**

Les stages, en conformité aux orientations définies par les textes en vigueur, sont pensés en termes d'alternance intégrative. Pour ce, une attention vigilante se porte sur l'alternance des temps, l'alternance des lieux, l'alternance des postures et l'alternance des contenus entre site qualifiant et Centre de Formation.

- Les sessions de formation d'une durée d'une semaine à deux semaines maximum s'alternent avec les périodes de stage dans les établissements de trois semaines minimum.
- Notre pédagogie réserve une large place à l'expression et l'élaboration des stagiaires à partir des expériences et des observations conduites en stage à travers de nombreuses instances (Elaboration de l'Expérience Professionnelle, Analyse des Situations Pratiques Educatives, etc.,)
- L'alternance prise dans toutes ses significations conduit à reconnaître le terrain professionnel comme un acteur à part entière de la formation, et non comme lieu d'application pratique d'un savoir qui serait dispensé en Centre de Formation. Le lieu du stage est donc lieu de formation, y compris dans ses aspects théoriques, dont certains sont acquis bien plus efficacement sur le terrain pratique. Cette exigence se traduit de diverses manières :
  - une reconnaissance des équipes dans leur action d'accompagnement du travail de réflexion des stagiaires,
  - la rencontre entre l'équipe de l'établissement encadrant le stagiaire et un formateur de l'école à l'occasion de la visite de stage sur le terrain.
  - des réunions de travail annuelle au Centre de Formation avec les référents professionnels et responsables hiérarchiques permettant de présenter le projet de formation et l'organisation spécifiques à la promotion ; permettant aussi de réfléchir aux questions d'accompagnement des stagiaires sur les terrains,
  - la participation des professionnels des sites qualifiants à tous les moments de la formation (épreuves de sélection, apports théoriques, témoignages professionnels, accompagnement dans les écrits de certification, entraînements aux épreuves d'examen, etc.)

Les groupes « EEP » et « ASPE » sont les deux espaces de références de l'articulation formation théorique/formation pratique pour chaque stagiaire.

### **Choix des stages et projets de stage**

Le premier travail fait en début de formation est une mise à plat des expériences de chacun dans l'accompagnement de personnes accueillies dans les institutions du champ social et médico-social. Ce travail est mené dans le cadre du groupe d'EEP. L'orientation de stage est alors déterminée en fonction des expériences professionnelles antérieures à l'entrée en formation. Est retenu le principe, pour le premier stage, d'une orientation vers un champ non expérimenté.

Le deuxième stage peut s'inscrire dans une logique d'approfondissement d'une expérience antérieure à la formation ou dans la perspective d'un projet professionnel à plus long terme. Conformément à l'article 6 de l'arrêté du 20 juin 2007, nous sommes particulièrement attentifs à ce que les différents stages soient « représentatifs d'expériences diversifiées en termes de publics et de modalités d'intervention ».

Le projet et les objectifs du stage, au-delà d'une découverte, seront affinés dans le cadre du travail des groupes d'EEP en s'appuyant fortement sur l'alternance. Ces projets et objectifs seront donc propres à chaque stagiaire et à chaque lieu. Le formateur suivant le groupe sera vigilant à ce que l'ensemble des connaissances et compétences liées aux stages soient travaillés en référence aux référentiels de compétence et de formation.

## **Attendus des stages**

Les stages sont conçus comme des mises en situation permettant une professionnalisation par le travail d'expérimentation, d'accompagnement et d'élaboration des expériences de terrain. Ils sont les lieux où les compétences et les capacités professionnelles se construisent dans leur globalité, leur complexité et leurs interactions.

En tant que Centre de formation, nous attendons des sites qualifiants qu'ils permettent aux stagiaires de développer une professionnalité en accord à la fois avec le projet institutionnel, avec les spécificités des personnes accompagnées, et avec le projet personnel du stagiaire. Ceci doit se mettre en place dans un esprit d'initiative et de responsabilité du stagiaire, modulé et adapté par les responsables du stage en considérant qu'il s'agit de former de futurs professionnels partageant un même métier, voire de futurs collègues de travail.

Les évaluations des épreuves en cours de formation des Domaines 1 et 3 (« animer la vie quotidienne », « conduire des activités collectives », « travailler en équipe pluri-professionnelle ») sont en conséquence réalisées sur chaque lieu de stage afin d'éviter une réduction du stage à la seule évaluation d'une compétence ou d'une capacité isolée, coupée de la pratique éducative et institutionnelle dans sa globalité.

Si nécessaire, des objectifs individuels plus spécifiques pourront être déterminés pour certains des stagiaires, en fonction des évaluations faites en cours d'année ou au cours d'un stage précédent.

## **Les visites de stages**

Les textes réglementaires préconisent au moins une visite sur l'un des stages du DEME (Circulaire DGAS du 11 décembre 2007), mais le Centre de Formation se propose de réaliser une visite de stage pour chaque stage. Au-delà de cette obligation réglementaire, dans le cas de difficultés rencontrées sur le site qualifiant, une ou des rencontres entre stagiaire/professionnel du site qualifiant et formateur peuvent être initiées.

La visite de stage est clairement distinguée de l'évaluation ou du bilan du stage. Ceux-ci relèvent en effet de l'équipe d'accueil du site qualifiant et l'équipe du Centre de Formation n'a pas, sauf exception, à y intervenir. L'objectif de la visite de stage est de permettre à chacun des acteurs de vérifier que les conditions de stage sont conformes aux attendus et aux objectifs fixés en référence aux référentiels du DEME, à la convention de partenariat centre de formation / site qualifiant, à la convention de stage et, éventuellement, aux objectifs spécifiques définis avec le stagiaire. Il s'agit notamment de vérifier si les conditions permettant la mise en place des épreuves des DC1 et DC3 sont bien réunies.



---

# ***Les activités de recherche et de publication autour du DEME***

Notre centre de formation vit au croisement des questions du terrain, de la formation des professionnels, et de la recherche.

## **1. UNAFORIS**

Le centre de formation est affilié à l'UNAFORIS, organisme qui rassemble depuis le 1er janvier 2012 l'ensemble des établissements de formation en travail social. L'UNAFORIS met en place des stratégies afin de donner une meilleure visibilité aux démarches de recherche et des expériences innovantes des centres de formation dans le travail social. A ce titre, l'équipe du Centre de formation CEMEA Occitanie est régulièrement représentée (généralement par le responsable de la filière Moniteur-Educateur) dans les diverses commissions et groupes de travail touchant à son activité.

Les réflexions développées dans ce cadre font l'objet de transmissions et de restitutions à l'équipe pédagogique ainsi qu'à ses différentes instances (Conseil Technique Pédagogique, Commission d'Orientation). Elles constituent également un point d'appui dans le travail avec ou auprès des établissements partenaires et des référents professionnels des sites qualifiants. Cet espace est aussi celui où nous avons le souci de faire remonter les remarques, observations, interrogations des terrains professionnels de notre région dans des instances nationales.

## **2. La revue *Vie Sociale et Traitement (VST)***

L'équipe du centre de formation est attentive à développer le travail de publication des travaux et réflexions de l'équipe ou de membres de l'équipe, voire de stagiaires en formation ou de vacataires proches de notre équipe. Le canal privilégié pour ce travail est « Vie Sociale et Traitement », la revue du champ social et de la santé mentale des CEMEA publiée par les éditions Erès. Des publications dans d'autres revues des CEMEA sont envisagées (revues des CEMEA « Vers l'éducation nouvelle »), ainsi que dans d'autres revues professionnelles (EMPAN, Lien social, Forum etc) prêtes à accueillir nos productions. Il est à noter que tous les stagiaires ME sont abonnés à VST pendant la durée de leur formation.

## **3. La revue en ligne *Yakamédia, le site DÉLIÉ***

L'onglet DÉLIÉ du site Yakamédia accueille et héberge des écrits (textes, interviews) dont l'objet est le travail social et ses actualités. L'objectif est de permettre un accès à la lecture simple et engageant. Il s'agit de permettre aux apprenants d'aller vers des sources écrites ouvrant la réflexion sans effet de surplomb. Il s'agit d'un palier pour aller vers des lectures moins faciles d'accès à celles et ceux qui ne seraient pas rompus à la lecture.

## **4. Congrès**

Avec le CRAPS (Centre de Réflexion et d'Action Psycho-Sociale) et le CHU de Montpellier, le centre de formation participe à l'organisation des journées VIDEO PSY, congrès national du travail social et de la santé mentale, réunissant professionnels des secteurs psychiatriques, médico-éducatifs, médico-sociaux et sociaux congrès (qui se déroule sur trois jours). Nos stagiaires y participent ainsi que des nombreux étudiants en soins psychiatriques et psychologie. Les membres de l'équipe apportent leurs questionnements et leurs réflexions ainsi que leur travail de recherche afin de promouvoir des solutions intermédiaires d'aide, d'accompagnement et de réinsertion de personnes souffrant de troubles psychiques.

L'équipe des formateurs Moniteurs-éducateurs participent aussi à des d'autres congrès organisés par des institutions des secteurs psychiatriques, médico-éducatifs, médico-sociaux et sociaux : Isadora, (congrès organisé par le Centre Psychothérapique Saint Martin de Vignogoul à Pignan 34), Psychasoc, (congrès organisé par l'association en travail social Psychasoc), Filmer la folie, (journées de travail sur la souffrance psychique par le biais du film), Aspi (association scientifique de psychiatrie institutionnelle).