



Nouvelle adresse e-mail :
prevention.specialisee@adsea69.fr

SITE QUALIFIANT

Livret d'Accueil des stagiaires

- Présentation du Service de Prévention Spécialisée de l'A.D.S.E.A. 69
- Conditions d'accueil et déroulement des stages

*Document 3 : à destination des stagiaires
Juillet 2009*

1°) Introduction générale

Depuis plusieurs décennies, le Service de Prévention Spécialisée de l'A.D.S.E.A. 69 accueille des stagiaires de diverses écoles du Travail Social de la région Rhône-Alpes.

Au fil du temps, les savoir-faire se sont affinés et enrichis d'expériences diverses et partagées. Des stages dits "classiques" de Troisième année d'éducateur spécialisé, le Service s'est ouvert aux stages de découverte de trois mois d'éducateur spécialisé, aux stages Moniteur-Educateur de Deuxième année et aux stages à vocation internationale en lien avec le C.I.E.D.E.L. (stagiaires du Liban, du Brésil...).

Des partenariats spécifiques se sont conclus pour l'accueil de stagiaires en modules courts comme avec la P.J.J. ou les écoles d'infirmières.

Les liens avec les Centres de Formation de la région Rhône-Alpes sont historiques et perdurent avec plus ou moins de dynamisme selon les périodes, mais nous sommes régulièrement sollicités pour des interventions dans les structures formatrices (E.S., A.S., M.E., infirmières, agents de la fonction publique, etc...).

Avec les autres Services de Prévention Spécialisée de la région Rhône-Alpes, notre Service a été co-producteur de la Charte d'accueil des stagiaires en Prévention Spécialisée en 2003 affirmant par là notre volonté d'accueil de qualité, de transmission de savoir-être et savoir-faire professionnels et contribuer ainsi à la qualification professionnelle des métiers de l'action sociale et éducative.

L'évolution importante de la législation et des modalités d'organisation des formations en général et du travail social en particulier modifient et renforcent les missions des **"sites qualifiants"** dans la **formation** et la **certification** des futurs professionnels. **Ceci nous oblige à réaffirmer notre volonté institutionnelle de formaliser notre partenariat avec les Centres de Formation pour élaborer et mettre en œuvre des processus de formation, articulants mieux et de manière plus égalitaire les contributions de chacun d'entre nous à l'acquisition des compétences attendues des travailleurs sociaux de demain.**

La Commission dite "Accueil de stagiaires" a été réactivée et transformée fin 2007 en Commission "Site qualifiant" (liste de ses membres en annexe). Le Service a bénéficié de l'appui technique d'un formateur de l'A.R.F.R.I.P.S. pour suivre la démarche. L'ensemble du Service a été mobilisé à deux reprises au cours de l'année 2009 sur cette thématique.

Deux documents complémentaires sont également produits, l'un à usage des stagiaires "Document d'accueil", l'autre à usage des référents professionnels et des équipes : "Référentiel des métiers et référentiel de certification".

2°) Présentation du Service :

A partir d'une présence de rue, d'animations sociales, d'accompagnements éducatifs, et de partenariats de proximité, l'intervention du Service concerne plus de 3 800 jeunes, filles et garçons de 12 à 25 ans, présentant des risques de décrochage social et de mal-être.

Les publics 14-21 ans constituent la priorité à plus de 70 %.

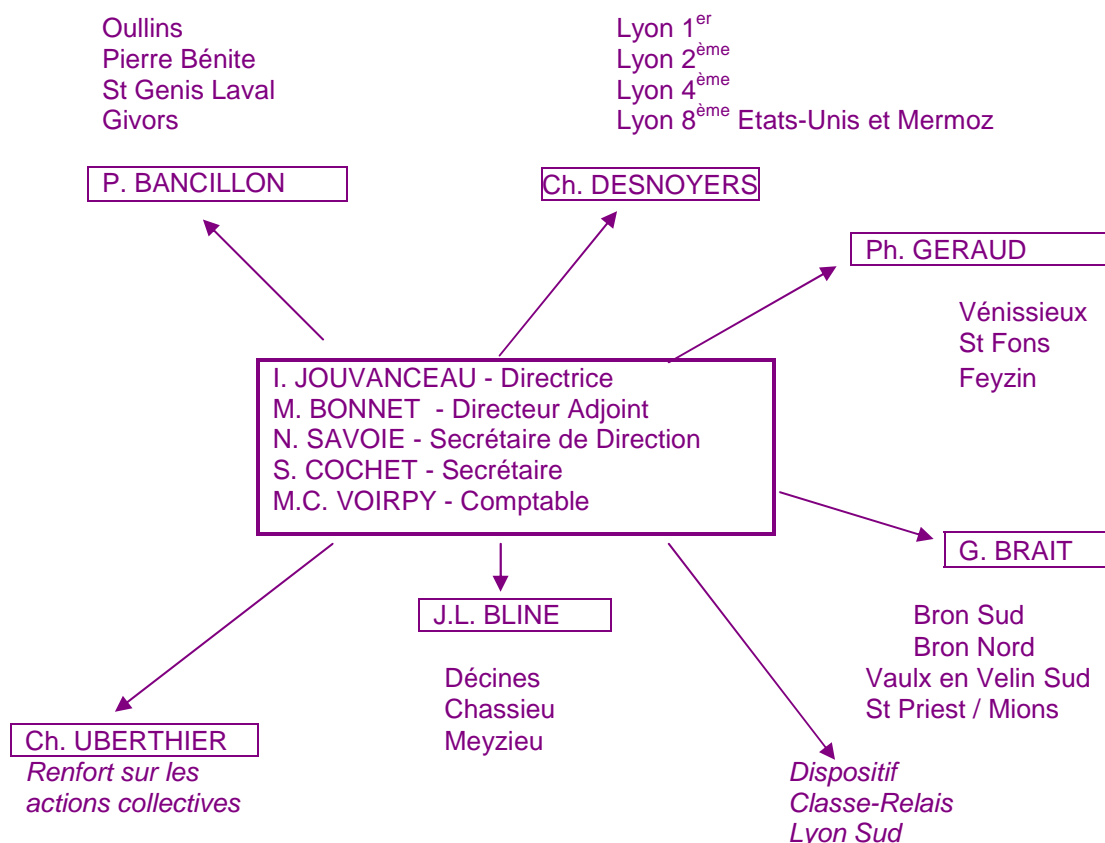
Ce Service d'action éducative en milieu naturel est créé à partir de 1959, conformément à la volonté des pouvoirs publics de prévenir les risques de marginalisation sur les quartiers en difficulté.

Inscrivant ses valeurs fondamentales dans l'accompagnement des jeunes en voie d'exclusion, il s'est développé, à la demande des associations et des élus locaux, sur 14 communes et 4 arrondissements de la ville de Lyon, dans des secteurs où sont constatées des concentrations de dysfonctionnements sociaux.

Activité en service continu, les éducateurs vont au devant des jeunes, dans leur milieu naturel, sans mandat nominatif. La rue et l'espace public sont le théâtre de la rencontre. Une fois la relation de confiance établie, se négocient les accompagnements individuels et collectifs à visée éducative et sociale.

Les besoins se révèlent dans tous les aspects de la vie intime et sociale : insertion professionnelle, scolarité, santé, hébergement, relations familiales, sexualité, rapport à la loi, etc...

Chaque équipe bénéficie d'un local sur son territoire d'affectation. Le Service est composé de 13 équipes.



3°) PROCEDURES ET ORGANISATION INTERNE POUR LA GESTION DES DEMANDES DE STAGES.

Le Service compte un **tuteur-référent** en la personne du Directeur Adjoint, Marc BONNET (diplôme D.E.E.S., Master de Politiques Sociales et maître d'apprentissage) et des **référents professionnels** sur nos territoires d'intervention (processus de formation en cours pour certains d'entre eux). C'est, à ce titre, l'interlocuteur institutionnel des Centres de Formation, garant de l'engagement collectif à accueillir, accompagner, évaluer les stagiaires accueillis et certifier les domaines de formation prévus par les textes pour chacune des formations.

Les demandes de stages sont à adresser au Directeur Adjoint, en sa double qualité de tuteur référent et de responsable du site qualifiant.

Un entretien préalable avec l'un des membres de la Direction permettra d'apprécier l'intérêt du futur stagiaire pour ce secteur professionnel en articulation avec son cursus de formation.

L'ébauche de son projet de stage permettra de voir s'il y a adéquation avec les objectifs et les actions menées par l'une des équipes et en capacité d'accueillir un stagiaire, au moment de la demande.

L'éducateur en formation s'inscrit dans les mêmes rythmes de travail que les membres du Service, tout en respectant la Convention de Stage signée avec le Centre de Formation. L'éducateur en formation sera intégré à l'une des équipes du Service pour la durée du stage. Cependant, des contacts avec d'autres équipes seront toujours possibles, parfois même souhaitables, en fonction des projets du stage.

L'équipe accueillante désignera en son sein le **référent professionnel** chargé plus particulièrement de l'accompagnement du stagiaire au quotidien. Le stage long s'inscrivant dans une logique d'apprentissage professionnel, en lien avec les éléments théoriques reçus au Centre de Formation, un investissement et une participation active à la mise en œuvre d'une pratique seront demandés. A l'issue du premier mois de stage, un bilan avec l'équipe et le Directeur Adjoint (tuteur-référent) permettra au stagiaire d'affiner son projet de stage en prenant en compte ses aspirations ou attentes, lorsqu'elles sont compatibles avec les exigences du projet institutionnel.

Des **"évaluations formatives"** régulières seront faites sous la responsabilité du référent professionnel^(*), pour ajuster autant les attentes vis-à-vis du stagiaire que les modalités de l'accompagnement qui lui est proposé. Un bilan intermédiaire et un bilan final seront proposés par la Direction en présence du référent professionnel et tout autre membre de l'équipe, ainsi que d'un formateur, lorsque les textes ou la situation l'exigent. L'objectif de tout stage vise l'acquisition de compétences professionnelles et, pour certaines d'entre elles, leur certification par le site qualifiant.

Le Service organise sous la responsabilité du tuteur référent, les épreuves de certification en interne, ceci, bien sûr, après y avoir préparé le stagiaire. Les certificateurs seront : le tuteur-référent (Cadre hiérarchique), le référent professionnel, un membre éducatif du Service (autre que l'équipe accueillante) membre de la Commission "Site qualifiant".

^(*) Un Livret de suivi sera remis à chaque référent professionnel (en Annexe).

4°) Les objectifs d'accueil des stagiaires :

I - STAGE A CARACTERE PROFESSIONNEL

- Faire acquérir au stagiaire les éléments nécessaires à la mise en œuvre d'une pratique de Prévention Spécialisée :
 - l'observation et le diagnostic local (notion de milieu) ;
 - le fonctionnement des groupes (groupes d'âge, groupes d'appartenance, les réseaux) ;
 - les modes d'approche (présence sociale, les permanences,...) ;
 - les techniques éducatives mises en jeu (l'entretien, l'accompagnement, l'élaboration de projets, les activités collectives... : sorties, camps, chantiers...).

- Comprendre le sens d'une pratique éducative en milieu naturel :
 Quel sens prennent les principes fondateurs au travers d'une relation quotidienne dans le quartier (libre adhésion, respect de l'anonymat, non institutionnalisation des actions, absence de mandat individuel) ?

- Repérer comment une équipe se situe dans l'environnement institutionnel, comment elle agit (partenariat, actions collectives, associations locales, Politique de la ville...).

Le projet de stage devra être rédigé et validé dès la fin du premier mois de stage. Il devra viser l'ensemble des compétences attendues et, s'il est possible de privilégier ou d'en approfondir l'une ou l'autre, aucune des activités habituelles du référentiel d'activités propre au Service ne peut en être exclue. Le projet de stage devra comporter, au-delà de l'expression des objectifs visés, la méthode, les moyens et les formes de l'accompagnement proposés par l'équipe.

▪ **Adéquation entre les cours théoriques et les pratiques du stage :**

Chaque fois que cela sera possible, le Service ou l'équipe tentera de faire les liens avec le ou la stagiaire entre apports théoriques et le travail sur le terrain (démarches administratives, juridiques, financement de l'action sociale, insertion sociale et professionnelle, etc...). Cela suppose un minimum de connaissances et d'échanges entre les formateurs d'école et les formateurs de terrain pour passer de la juxtaposition des apprentissages théoriques et pratiques à leur articulation.

Cette évaluation se fera en équipe sous la responsabilité du tuteur-référent et du référent professionnel désigné en début de stage. Elle s'appuiera sur le cadre évaluatif fourni dans le livret de formation en lien avec notre grille d'analyse par domaine de compétence (cf. chapitre suivant).

II - STAGES DE DECOUVERTE

2.1 Avertissement :

Le Service de Prévention Spécialisée privilégie les stages longs (six à neuf mois) parce qu'il y a matière à une mise en situation professionnelle réelle. L'approche du travail de rue nécessite une compréhension particulière des phénomènes d'inadaptation sociale quasi inaccessibles en deux mois. Par ailleurs, le passage d'une nouvelle personne peu investie sur le secteur risque de rompre sur les quartiers des équilibres toujours fragiles.

2.2 Objectifs du Service

Le Service peut proposer un stage de découverte du secteur de la Prévention Spécialisée (deux à trois mois). Dans ce cas, l'éducateur stagiaire n'est pas intégré à une équipe durant la période de stage, mais au Siège du Service qui le guidera vers un ensemble d'activités de l'une ou l'autre des équipes, en fonction d'une progression pédagogique qui partira de la compréhension des fondements, des missions, de l'organisation du Service vers leur déclinaison dans les activités et postures de la vie quotidienne auprès des usagers et partenaires divers.

Ce stage ne permet pas à l'éducateur en formation, une mise en situation éducative conséquente avec le public compte tenu du délai trop court pour établir des contacts. Il ne peut intervenir auprès des jeunes qu'en doublure. Il donne une vue d'ensemble du secteur de la Prévention Spécialisée au sein du Service de la Sauvegarde de l'Enfance (A.D.S.E.A. 69). Ce stage ne peut donc être "validé" pour nous comme une pratique de Prévention, mais comme l'approche ou la découverte de notre champ d'intervention.

Chaque demande de stage de découverte sera étudiée au cas par cas entre le Centre de Formation, l'éducateur en formation et le Directeur Adjoint du Service.

III - STAGES POUR CADRES EDUCATIFS

Le Service de Prévention Spécialisée compte deux Cadres de direction et six Cadres - chefs de Service (5 Cadres pour les équipes de Prévention, 1 Cadre chargé du renfort sur les dynamiques collectives).

En responsabilité sur un territoire, ils ont pour mission principale l'encadrement de plusieurs équipes et des actions directement engagées auprès des usagers. Ils pilotent le projet d'équipe dans le cadre du Référentiel de Service en lien avec le Projet Associatif. Leur position d'interface leur confère une fonction spécifique de communication interne. Ils ont un rôle déterminant dans le partenariat local institutionnel et disposent d'autonomie, d'initiative et de responsabilité sous l'autorité de la Direction du Service.

Dans le cadre de la formation CAFERUIS, le Service est en capacité d'accueillir un(e) stagiaire plus particulièrement pour mettre en œuvre les domaines de compétences 1, 2 et 3, en lien avec le Référentiel professionnel des encadrants. Le domaine de compétence 4 pourra être abordé de manière ponctuelle avec l'un ou l'autre des Cadres de Direction.

IV – AUTRES POSSIBILITES D'ACCUEIL DES STAGIAIRES

- Possibilité d'accueillir des stagiaires étrangers (maîtrisant la langue Française) en fonction de leur projet de stage, en partenariat notamment avec le C.I.E.D.E.L.

- Des situations spécifiques pour les étudiants (Master) peuvent être envisagées, en fonction d'un projet de stage bien déterminé.

- L'accueil d'un groupe en formation est envisageable ponctuellement au Service sur une thématique.

- Le Service est inscrit dans le réseau JAPRO (Jeunes et professionnels) pour faire découvrir aux jeunes des Collèges une première approche des métiers éducatifs.

5°) Spécificités du Service dans la déclinaison des domaines de compétence des éducateurs et moniteurs éducateurs

DC1	Accompagnement social et éducatif spécialisé	<p><u>Compétences repérées</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - établir une relation éducative, d'écoute, d'accompagnement, de soutien avec la personne, la famille, ou le groupe. - aider à la construction de l'identité et développement des capacités - diagnostic éducatif / préfiguration d'un projet. - assurer une fonction de repère et d'étayage. - concevoir, mener des activités de groupe.
<p><u>Ce que propose le Service</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le travail de rue / démarche d'aller vers les jeunes (en doublure dans les premiers temps, présence sociale). - observation du territoire, du fonctionnement du public, compréhension du territoire → anthropologie urbaine, sociologie des quartiers sensibles. - imprégnation des rythmes quotidiens du / des quartiers. - prise de relais des situations des jeunes (comprendre le problème, créer et maintenir le lien). - accueil sur les temps de permanence au local. - être présents à des entretiens individuels. - comprendre et prendre en compte des situations singulières dans un collectif : <ul style="list-style-type: none"> ▪ identités individuelles : le sujet, l'acteur, l'usager ; ▪ identité collective : le groupe, la cité ; ▪ identité sociale : logiques urbaines. 		
DC2	Participation à l'élaboration et à la conduite du projet éducatif spécialisé.	<p><u>Compétences repérées</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - participer à la mise en œuvre d'un projet éducatif (individuel / collectif). - observer, comprendre et rendre compte en équipe des situations éducatives. - exercice d'une fonction symbolique pour la distinction des rôles dans la société.
<p><u>Ce que propose le Service</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - observation participante. - mener des accompagnements individuels ciblés à partir de problématiques identifiées par l'équipe. - co-construire un projet collectif à partir de la connaissance des jeunes du quartier. Evaluer et ajuster (si nécessaire) le dit projet - échanger en équipe sur l'avancée des projets. 		
DC3	Travail en équipe pluri professionnelle	<p><u>Compétences repérées</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'inscrire dans un travail d'équipe ; - élaborer, gérer et transmettre de l'information au sein du Service et de l'institution.
<p><u>Ce que propose le Service</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - connaissance / appropriation du projet d'équipe ; - implication dans les groupes de travail interne au Service ; - participation à l'Analyse de la Pratique (proposer des situations observées ou vécues dans lesquelles on est engagé) ; - contribution au Rapport d'Activité, dossier V.V.V., F.A.I.J. ; - tenue d'un carnet de bord de type ethnographique (observation agissante) ; - fonction "d'écrivain privé" : Aide à l'élaboration et transcription des demandes des jeunes. 		

DC3 sur le site (deuxième partie)	L'écrit professionnel	Rendu compte de l'observation (à partir d'une trame pré-établie) - l'écrit synthétise le carnet ethnographique et est présenté devant les professionnels du Service. <i>Ce travail, sous ses différentes formes devra être accompagné, commenté, évalué pour préparer la certification de ce domaine de formation réservée au site qualifiant.</i>
DC4	Implication dans les dynamiques institutionnelles.	<u>Compétences repérées</u> : - établir une relation professionnelle avec les partenaires ; - s'informer sur les évolutions des pratiques ; - situer son action dans le cadre des missions du Service / de l'Institution et de son projet (Référentiel Service).
<p><u>Ce que propose le Service</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - connaissance / appropriation du Référentiel de Service ; - connaissance / appropriation du Rapport d'Activité d'équipe ; - participation aux réunions partenariales / quotidienneté institutionnelle sur le territoire (Politique de la Ville, ...) comme porteur et représentant de l'équipe et de son projet - repérage des enjeux institutionnels dans le territoire ; - contacts avec les personnes ressources du territoire dans l'accompagnement éducatif (Mission Locale, C.C.A.S., P.J.J....) ; - différenciation des logiques de réseau et capital social. 		

6°) Frais des stagiaires (*)

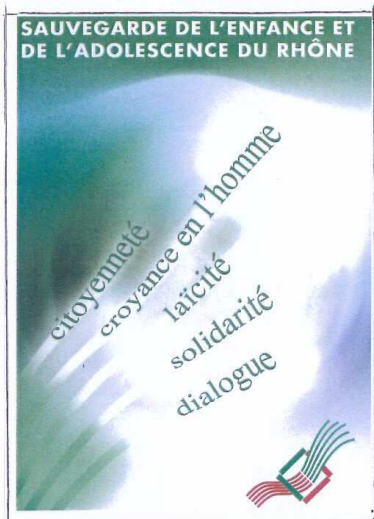
Dans le cadre des stages à caractère professionnel :

- Frais de déplacements liés à l'activité quotidienne : remboursement mensuel assuré sur la base de : Abonnement T.C.L. Etudiants / Toutes lignes (voir avec la secrétaire de Direction).
- Frais d'activités et de déplacements spécifiques : prise en compte dans le fonctionnement de l'équipe, utilisation du véhicule d'équipe (fournir une photocopie du permis de conduire à la secrétaire de Direction).
- Frais de repas liés à la nécessité du stage (en accord avec le Moniteur de stage). Remboursement à hauteur de quatre fois le minimum garanti (Convention Collective 66 Annexe 1 - Art.7) dans la limite de dix repas par mois. Remboursement sur justificatifs (notes alimentaires, de restaurant...).
- Utilisation du véhicule personnel : s'assurer que l'assurance pour personnes transportées soit bien stipulée sur le contrat. Un éventuel surcoût n'est pas pris en charge par le Service de Prévention Spécialisée de l'A.D.S.E.A.69.

7°) Documentation mise à disposition

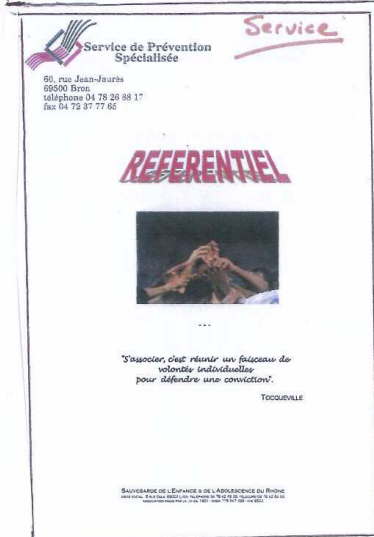
Afin de mieux appréhender l'histoire, la culture du Service, mais aussi son approche professionnelle et ses modes d'organisation, le(s) stagiaire(s) aura à sa disposition pendant la durée du stage divers documents ainsi que l'accès à la vidéothèque et la bibliothèque du Service.

(*) A la demande de l'Association gestionnaire et en l'absence d'accord avec le financeur, le Service de Prévention Spécialisée de l'A.D.S.E.A.69 ne peut assurer la gratification de stage.



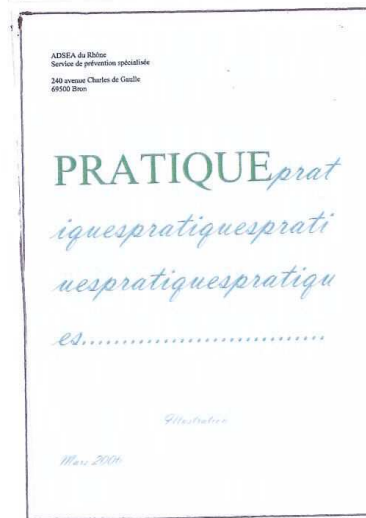
← Présentation de l'Association A.D.S.E.A. 69

Site qualifiant ⇨



← Référentiel de Service

Pratiques éducatives ⇨



← Guide méthodologique de l'Evaluation

Projet d'équipe ⇨

