

Formation des Assistants familiaux



Rapport d'activité

- Mai 2021 -

Rédactrices :

- Roseline FOUARGE, Responsable de la formation
- Madjouba BOUDJELAL, Assistante de formation

Sommaire

Préambule	page 1
I. 2020 : une année spéciale.....	page 3
A. <i>une année où nous avons appris à compter et à naviguer sans la confusion</i>	
B. <i>une année de formation interrompue où nous avons dû rassurer et renforcer notre accompagnement</i>	
C. <i>une année de formation où nous avons fait évoluer notre projet au regard de la situation sanitaire</i>	
D. <i>une année où nous avons tenu à continuer à naviguer les uns et les autres dans le même bateau</i>	
II. 2020 : quelques chiffres	page 7
A. <i>Le nombre de stagiaires</i>	
B. <i>Le nombre de diplômés</i>	
III. 2020 : La parole à l'équipe de formation et aux stagiaires	page 9
✚ Sur le fonctionnement en équipe de trois formateurs	
✚ Sur le rôle du référent de parcours	
✚ Sur le type d'accompagnement du référent professionnel	
✚ Sur les modalités pédagogiques	
- Le temps de parole professionnelle	
- Le classeur d'observation	
- Le Quiz	
✚ Sur les relations au sein du groupe	
✚ Sur la préparation aux épreuves de certification	
✚ Sur les effets de la formation	
IV. 2020 : une année où la formation de perfectionnement a été réduite	page 22
Conclusion	page 23

Préambule

2020 fut une année vraiment spéciale ! y compris pour la formation des assistants familiaux.

Comme pour beaucoup, l'annonce du premier confinement nous a sidérés et a fait naître de nombreuses questions.

Qu'allions nous proposer à ces professionnels en matière de formation ? quelles étaient les priorités ? les entraîner au bout du cursus comme initialement prévu dans les calendriers au risque d'ajouter des contraintes supplémentaires durant ces mois extra ordinaires ?

Ou bien accepter de mettre la formation en second plan pour aider les assistants familiaux à concentrer toute leur énergie à leurs familles et aux enfants accueillis ?

Etant donnée la charge que subissaient ces professionnels (accueil des enfants à temps plein, dispense des enseignements des enfants à la maison...), il nous a semblé judicieux de ne pas encombrer leur quotidien davantage. Et nous avons choisi de suspendre la formation.

Mais pour autant, comment allions-nous conserver le lien entre les personnes, les groupes et l'équipe de formateurs ? Car suspendre la formation ne voulait pas dire ne plus être en contact. Ce projet de formation à l'accueil familial est tellement empreint du mot lien, qu'il n'était pas envisageable de ne pas proposer une continuité relationnelle.

Il nous a donc fallu inventer une façon de continuer à être en lien, un lien solide, (comme prôné en accueil familial) pour que ces professionnels ne se sentent pas abandonnés mais bien accompagnés durant cette étrange période.

Il a été bien sûr nécessaire d'expliquer que la formation reprendrait plus tard et que la certification aurait lieu. Mais pas seulement !

Notre équipe s'est organisée pour assurer une permanence du lien durant toute cette période. Il s'est agi d'un accompagnement plus ou moins soutenu selon les besoins exprimés et cela tout en étant attentif à ne pas empiéter sur les missions des référents ASE.

Nous avons pu mettre en place ce soutien grâce à l'équipe de formateurs qui en plus de sa solide connaissance de la protection de l'enfance possède pour la majorité une formation de thérapeute.

Ce choix d'une formation de thérapeute pour l'équipe reste toujours une priorité dans sa constitution puisqu'il s'avère un moyen adéquat au regard de l'accompagnement dispensé durant la formation.

Par exemple, le temps de parole professionnelle qui démarre chaque module répond à la nécessité d'une écoute particulière des assistants familiaux quelquefois déprimés car ne sachant plus comment agir avec l'enfant. Les formateurs sont là pour aider ces apprenants à prendre conscience que l'accompagnement s'élabore au fur et à mesure des observations mais aussi avec la propre histoire de liens et d'attachement de chaque professionnel.

Car c'est en acceptant de démêler les liens, parfois de les découvrir, que chaque professionnel pourra inventer sa propre clinique d'accompagnement de l'enfant. C'est ce travail de parole autour des situations et des affects engendrés qui libère et autorise des transformations dans la posture professionnelle

En septembre, après ces mois de tourmente, la formation a pu reprendre.

Tout comme le montre un rapport de recherche de janvier 2021 réalisé par Nathalie CHAPON CROUZET « les assistants familiaux, les enfants confiés, le confinement et ses conséquences », notre sondage auprès des professionnels en formation a confirmé de la même manière, qu'ils ont tenu face aux problèmes et qu'ils ont réalisé un travail exceptionnel dans un contexte de crise sanitaire anxiogène. Au vu des difficultés rencontrées par certaines institutions, leur sentiment de solitude a souvent été accentué.

Après avoir exposé nos adaptations nécessaires dues au contexte de pandémie, et présenté l'année 2020 en chiffres, nous avons choisi, dans ce rapport de donner la parole à l'équipe et aux assistants familiaux en formation. Pour ce faire, nous présenterons les résultats de toutes les réponses compilées des stagiaires 2020 au questionnaire d'évaluation finale sur l'organisation et la mise en vie du projet.

I. 2020 : une année spéciale

A. Une année où nous avons appris à compter et à naviguer dans la confusion...

Pendant combien de temps ?

Combien de masques ?

Combien de m² par personne ?

Pendant combien d'heures ?

Combien de distance entre 2 personnes ?

Combien dans une salle de formation ?

Qui décide qui est vulnérable ?

Combien de flacons de gel ?

Combien de lingettes pour désinfecter ?

Combien de degrés pour pouvoir déjeuner dehors ?

Combien de couverts pour se servir au repas et ne pas utiliser celui déjà potentiellement contaminé par le collègue ?

Nous avons navigué avec des protocoles différents d'un département à l'autre, d'un site à l'autre.

Nous avons dû sortir du bouillard entre des consignes notées dans les textes législatifs et des recommandations gouvernementales : Pour exemple, le nombre de 6 devait-il s'appliquer aux effectifs de formation ou seulement dans le cadre privé ? Idem sur le volume et les distances à respecter entre les stagiaires ?

A certains moments, nous ne savions plus qui devait décider du protocole d'accueil ? l'employeur ? le lieu d'accueil ? le centre de formation ? Et surtout face à trois protocoles différents, lequel choisit-on ?

Quant aux personnes vulnérables, qui décide ? Est-ce la personne qui se sent vulnérable même si elle n'est pas répertoriée dans le décret ? est-ce l'employeur ? est-ce le centre de formation ? est-ce le médecin ?

Il nous a aussi fallu soulever et gérer les incohérences dans les règles à appliquer en formation. Par exemple, on définit un protocole strict pour la salle de formation mais lors du repas pris collectivement, les stagiaires sont les uns près des autres sans distance. Interrogé par nous, le lieu de restauration nous dit qu'il ne peut pas faire mieux. A notre initiative, nous avons donc bricolé un repas en deux sous-groupes.

Une autre incohérence concerne encore les repas. Lorsque la restauration collective est supprimée par l'employeur, il y a eu possibilité de déjeuner dans la salle ou pas. Durant le second confinement, les stagiaires ont été invités à déjeuner en extérieur...un sandwich sur un banc au soleil, c'est bien ! Mais quand les températures baissent trop, inutile d'attendre que les assistants familiaux s'entassent dans les voitures pour déjeuner avant de prendre une autre décision.

Toutes ces contraintes nouvelles (sans compter tous les moyens de désinfection à distribuer) ont nécessité une plus grande vigilance et une exigence renforcée de notre part et de celle des formateurs.

Bref, nous avons brassé tous ces chiffres, nous avons sillonné les différents chemins qui nous amenaient à de nouveaux protocoles qui n'étaient plus valables la semaine suivante mais nous avons tenu notre projet de formation.

Nous avons cru couler notre embarcation plusieurs fois mais elle a résisté aux vents violents et aux grosses vagues.

B. Une année de formation interrompue où nous avons dû rassurer et renforcer notre accompagnement :

Nous avons décidé de suspendre la formation dès le début du confinement de mars 2020. Il nous a semblé pertinent de ne pas ajouter de contraintes et de stress supplémentaires à ces professionnels qui ont dû endosser tous les rôles avec les enfants accueillis.

Pour bénéficier des apports de la formation, il faut que chacun puisse faire preuve d'une certaine disponibilité psychique et physique. La période du confinement ne le permettait pas. Cette décision a été prise en accord avec les employeurs.

La suspension s'est étalée de mars à septembre 2020.

Cependant, notre équipe de formateurs a assuré une permanence de liens avec les stagiaires. Chaque trio de formateurs a organisé son projet : permanences formalisées des formateurs qui pouvaient être joints, possibilités de solliciter le formateur qui rappelait le stagiaire pour échanger, suivi de certaines situations d'accueil par un formateur quand l'Assistant Familial se trouvait démuné et sans contact avec l'équipe de référence ASE...

Avant le redémarrage en septembre, nous avons effectué un sondage auprès des Assistants familiaux en formation pour connaître le point de vue des professionnels : qu'est ce qui a été

difficile ? quelles ont été les bonnes surprises ? Qu'est-ce que chacun a pu créer comme modalité nouvelle d'accompagnement ?

Le module de rentrée a été réfléchi en équipe lors de notre réunion du 1^{er} juillet et a fait l'objet d'une séquence de formation particulière qui avait comme objectif de parler du confinement et de ses effets mais aussi de se tourner vers l'avenir.

A leur retour les Assistants Familiaux se sont dits fatigués, contents de revenir, mais angoissés par la pandémie. Et puis, reporter l'échéance de six mois pour la fin de formation a pu s'avérer une nouvelle contrainte pour certains qui ont dû bousculer à nouveau leur cadre.

Nous avons constaté que les stagiaires vivaient dans une certaine angoisse, il a fallu rassurer et être cohérent dans nos actes et décisions. Le moindre dysfonctionnement sur un site concernant le protocole sanitaire pouvait générer de la crainte dans tout un groupe. Par ex : toucher la même cuiller pour se servir, constater que d'autres groupes présents dans le même lieu de restauration ne respectaient pas les mêmes mesures barrières.

C. Une année de formation où nous avons fait évoluer notre projet au regard de la situation sanitaire :

En plus de l'installation des protocoles sanitaires, nous avons dû modifier certaines de nos pratiques.

Nos modalités pédagogiques nécessitent souvent du contact. Il a fallu inventer autrement. Pour permettre aux stagiaires de rattraper les modules où ils étaient absents, nous proposons généralement des rattrapages à d'autres dates avec d'autres groupes. Vu le contexte incertain, il ne nous semble plus judicieux de procéder de cette façon et nous le regrettons. Les formateurs sont invités à transmettre un travail de rattrapage au stagiaire absent. Et le formateur le valide ensuite si le travail est pertinent.

Nous sommes obligés de reporter ultérieurement le module sur les premiers secours car les pompiers ne souhaitent pas organiser de sessions durant la pandémie.

D. Une année où nous avons tenu à continuer à naviguer les uns et les autres dans le même bateau :

Nous avons réfléchi en équipe et les échanges ont conduit à proposer nos modules en présentiel. Au-delà du fait que le cadre du domicile n'est pas toujours propice aux échanges en visio et que sur le territoire tous les professionnels ne sont pas à l'aise avec le distanciel, nos modalités pédagogiques nécessitent des interactions.

- ✚ Globalement, la façon dont est pensée et organisée la formation ne se prête pas à l'exercice de la visio. Toutes les modalités pédagogiques font appel aux déplacements dans l'espace, aux mises en situation, au bouger des corps, à la

création manuelle, aux expressions émotionnelles.... qui ne peuvent avoir lieu derrière un écran.

Nous créons les conditions pour accueillir la parole et le silence des stagiaires : cadre sécurisant, formateur initié à l'écoute. Par exemple, le temps de parole professionnelle ne pourra pas se faire par visio car on ne pourrait pas voir les réactions corporelles et émotionnelles. Ces dernières alimentent aussi ce temps d'échanges.

- ✚ La visio peut permettre de transmettre du contenu. Dans un module, il n'y a pas de cours théorique à proprement parler. Ce n'est pas de la transmission de contenu théorique uniquement. Quand cela se fait, c'est toujours relayé à des exercices ou bien à des situations apportées par les participants.
- ✚ La visio, c'est fatigant. On ne peut pas être attentif plus d'une heure.
- ✚ Dans notre formation, nous partons de la matière apportée par les participants. Il faut donc que les conditions soient réunies pour que les échanges puissent se dérouler dans les meilleures conditions. Ce qui n'est pas le cas avec la visio. La visio appauvrit les interactions et certains stagiaires peuvent se retrouver plus facilement en retrait.
- ✚ Certains stagiaires ne sont pas à l'aise avec la visio, sans compter les problèmes de connexion de certains ; Ce qui entacherait le principe d'équité.
- ✚ Quid du travail en petits groupes ? bien sûr, il est possible de créer des salles virtuelles mais est-ce bien adapté ? et facile à mettre en place ?
- ✚ Pour les groupes qui commencent, il n'y aurait pas de groupe à proprement parlé. Nous travaillons à la création d'une appartenance au groupe durant le premier voire le second module. Les exercices de création demandent des déplacements, des interactions et un travail sur les sens (toucher...).
- ✚ La formation se passe aussi durant les pauses. Le formateur est souvent sollicité individuellement à ce moment-là. Ou bien le formateur en profite pour voir un stagiaire qui ne semble pas à l'aise.

Pour toutes ces raisons, nous avons choisi de poursuivre notre formation en présentiel chaque fois que cela a été possible.

II. 2020 : Une année en chiffres

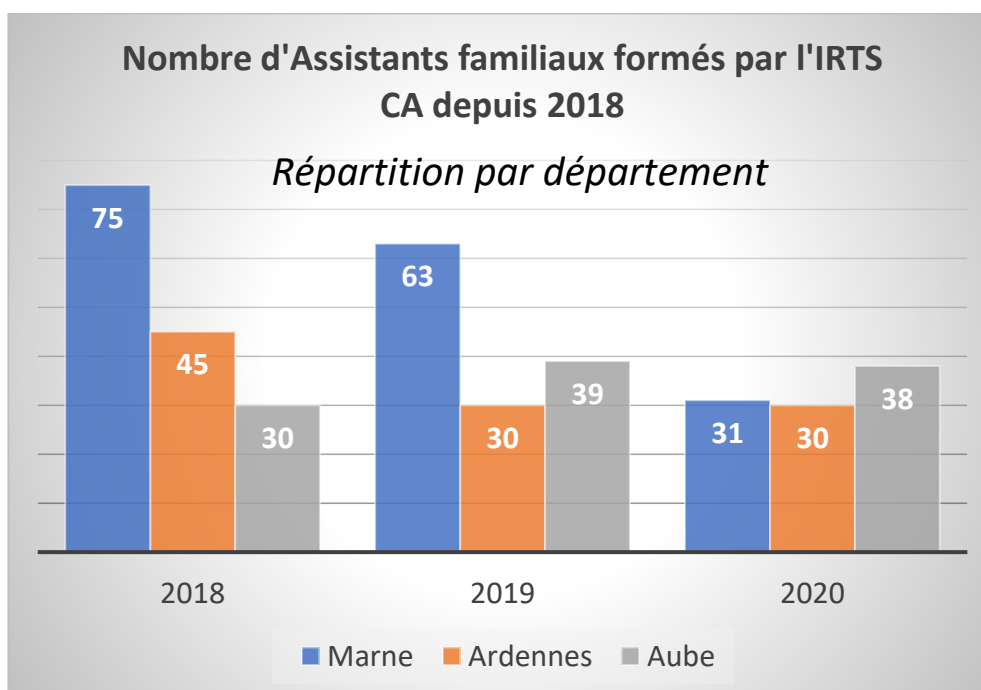
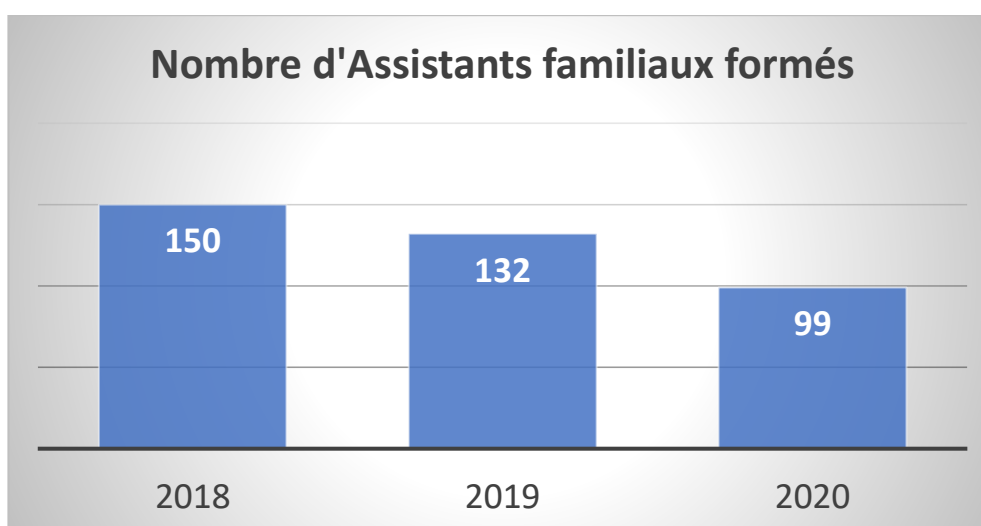
A. Le nombre de stagiaires :

En 2020 : 7 groupes en cours de formation répartis sur trois départements

Nombre : 99

Nombre d'arrêt depuis le début de la formation : 9

Photographie sur les trois dernières années : 2018, 2019, 2020.

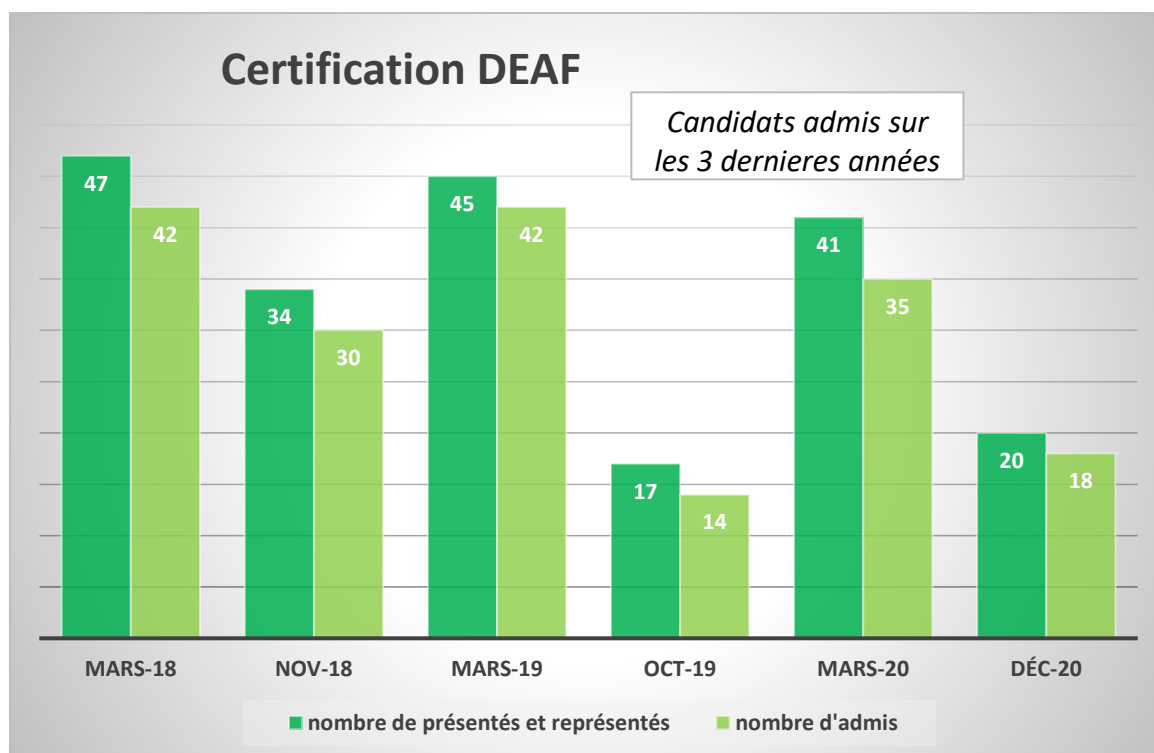


Le baisse du volume de stagiaires correspond à l'arrêt d'un marché avec le Conseil Départemental de la Marne. Ce CD inscrivait deux groupes par an à savoir 30 stagiaires. Le dernier groupe marnais formé par l'IRTS s'est terminé début 2021.

B. Le nombre de diplômés :

Session de mars 2020 : 35 admis

Session de décembre 2020 (contrôle continu) : 18 admis



III. 2020 : La parole à l'équipe de formation et aux stagiaires :

A. La parole aux stagiaires (voir annexe 1 : questionnaire d'évaluation finale)

✚ Sur le fonctionnement en équipe de trois formateurs :

« Il y a des personnalités différentes, un partage d'expériences professionnelles différentes, des façons variées d'apporter les contenus, des accompagnements différents. L'ensemble donne de l'enrichissement à la formation » **50 citations**

« Cela évite la monotonie : Changement, différentes ambiances, différentes dynamiques » **10 citations**

« Cela permet de la complémentarité ». **8 citations**

✚ Sur le rôle du formateur référent de parcours :

Concrètement, chaque groupe de 15 professionnels est accompagné par un trio de formateurs dont un assure le rôle de référent de parcours. Ce dernier assure davantage de module que ses collègues. Il a en charge l'individualisation des parcours en général et plus spécifiquement dans l'aide à la préparation au DEAF (dossier DC1, correction des études de cas DC2, entretiens d'évaluations DC3).

Il a en charge la coordination du trio.

Toutes les réponses s'accordent pour dire qu'il a un rôle très important. C'est une sorte de chef d'orchestre de la formation.

« Il nous accompagne durant toute la formation, il est disponible et il est interlocuteur principal en cas d'interrogation ou d'incompréhension ». **25 citations**

« Il est à l'écoute dans toutes les situations, il a un rôle de soutien et nous rassure sur nos capacités »
19 citations

« Il est le référent principal pour la préparation à l'examen et nous aide à mettre nos compétences en évidence ». **10 citations**

« Il veille au bon déroulement de la formation, gère la coordination des 20 modules ». **7 citations**

Et de manière plus sporadique, nous trouvons :

« Gère la coordination des formatrices »
2 citations

« Il est le fil conducteur de notre
évolution professionnelle » **2 citations**

« Connait bien le métier » **2 citations**

« A été d'un soutien durant le confinement » **3 citations**

« Veille à la cohésion du groupe » **2 citations**

✚ **Sur le type d'accompagnement par le référent professionnel :**
(voir annexe 2 : convention de formation)

« Le référent professionnel a un rôle de coordination entre le service d'accueil familial, l'organisme de formation et le stagiaire. Il assure l'accompagnement, l'encadrement et l'évaluation de ce dernier. » (Art. 2.2 de la circulaire).

« Accompagnement très soutenu ». 27 citations

« Sympathique, m'a soutenue moralement pour les oraux où je stressais beaucoup »

« Très contente de ma référente pro. Une belle rencontre personnelle et professionnelle. Elle a été présente tout au long de mon parcours »

« Très à l'écoute, et m'a expliqué plein de choses en me donnant des exemples »

« Facilement joignable ; je le contacte dès que j'ai une question, un souci ; à l'écoute, elle essaie toujours de me guider au mieux. »

« A l'écoute et disponible lorsque j'en ai ressenti le besoin »

*« Peu d'accompagnement » t **9 citations***

« Impeccable lorsqu'elle est sollicitée mais pas d'autres contacts durant la formation »

« Pas forcément présente sauf pour les oraux pas de prise de contact pour connaître l'évolution de la formation... »

« Présente lors des oraux blancs »

*« Aucun accompagnement » **8 citations***

« Accompagnement du référent professionnel inexistant »

« Il a été jury lors des 2 modules d'évaluation, je n'ai pas eu d'accompagnement »

✚ Sur les modalités pédagogiques spécifiques :

A l'IRTS, nous avons engagé une réflexion concernant les moyens pédagogiques les plus adaptés à ce public. Nous partons de l'idée qu'être professionnel dans la relation d'aide, c'est d'abord s'utiliser soi comme outil dans la relation et découvrir ce qui agit le professionnel dans cette rencontre singulière avec l'autre.

De fait, nous ne dispensons pas de cours magistraux aux assistants familiaux. Et tout se fait en présentiel. Nous animons des modules de formation où chacun, formateur comme stagiaire participe à ce qui se fait en formation, à ce qui va modifier les postures professionnelles, à ce qui va enrichir les compétences.

Le formateur est comme un chef d'orchestre qui anime un espace de partage, de respect, d'écoute et d'entraide pour que chacun puisse jouer et apprendre à jouer avec d'autres, quel que soit l'instrument, quelle que soit la situation de l'enfant accueilli...

Durant les modules, nous visons à ce que chacun puisse trouver de l'aide pour déchiffrer sa propre partition et ensuite, puisse la jouer, écoutée par les collègues, l'améliorer grâce aux suggestions des uns et des autres.

Ces modalités demandent une disponibilité physique et psychique importante de chacun y compris du formateur qui anime : jeux de rôle, mise en situations, échanges en groupe, apports théoriques, exercices divers, temps de création ... Les professionnels sont sollicités sur le plan intellectuel et aussi émotionnel. L'émotion est au cœur de l'être humain. Elle entre donc en scène dans toute relation qu'elle soit exprimée sur un mode verbal ou analogique.

Ce métier s'exerce aussi en relation avec les sentiments relatifs à leur expérience et aussi à leur parcours personnel.

Il nous semble donc important que la formation offre à l'assistant familial la possibilité de revisiter sa propre construction du monde (ses croyances, ses valeurs, son histoire, ses liens...).

Dans ce rapport, nous avons choisi ici de ne pas toutes les cibler mais principalement celles qui reviennent à chaque module, une sorte de repère instauré dans une continuité :

- le temps de parole professionnelle,
- le QUIZ
- le classeur d'observation.

- *Le temps de parole professionnelle :*

Voici ce qu'en disent les formateurs...

« Espace de partage, d'écoute, de réflexion et d'élaboration autour de l'accompagnement éducatif et de la communication professionnelle ». Katherine

« Écoute de l'autre - échanges constructifs - analyse de situation - temps d'élaboration afin de permettre une prise de distance - lorsque c'est nécessaire c'est aussi un moment d'expression de l'émotion qui va permettre, une fois l'émotion déposée, de passer aux apprentissages inhérents à la thématique du module. C'est en quelque sorte un temps de "transition", de "passage" entre le quotidien où l'assistant.e familial.e est dans le faire et ce moment de formation où il/elle va se poser pour entrer dans la réflexion, les apprentissages plus théoriques et construire du lien, mettre du sens, entre vécu et théorie ». Marie Laure

« Un temps de réflexion, de co construction en groupe dans l'échange, un temps pour en faire des " choses à inventer". Apprendre à accepter, à dépasser la culpabilité engendrée par la prise en charge d'un enfant. Se donner le droit de dire " je ne sais pas" »....Carole G.

« Je dirais que c'est un espace régulier et protégé où chacun peut partager et, éventuellement, élaborer autour de ses vécus et ressentis professionnels. Dans le but de permettre une prise de distance et une réflexion sur sa pratique. C'est également un espace de soutien réciproque face à une pratique professionnelle quotidienne et donc particulièrement exigeante ». Carole E.

« Je dirai temps d'échanges essentiels pour les assistants familiaux concernant des situations cliniques actuelles auxquelles ils sont confrontés » Sabrina

« Se dire, s'entendre à travers l'autre, faire un pas de côté, penser et réfléchir à sa pratique ». Claire

« Temps d'échanges, de réflexions, de remise en cause et d'analyse permettant des hypothèses et des pistes éducatives. Ce temps fédère et permet la construction d'une identité et d'une posture professionnelle individuelle mais aussi d'une identité de groupe par un sentiment d'appartenance et de vie d'équipe ». Maëlle

« Le Temps de parole professionnelle est un point fort de la formation , il permet: d'échanger sur le quotidien par rapport à l'accueil, d'éviter aux stagiaires de sentir une "solitude" par rapport aux accueils plus complexes, d'échanger sur leurs pratiques, de partager leurs savoir faire, leurs "trucs", de permettre aux stagiaires de se projeter et de se rassurer sur certains type d'accueil (adolescent), de les familiariser avec la prise de parole en général mais face à plusieurs personnes, ce qui est demandé lors des synthèses, de les amener à synthétiser leurs propos, d'être à l'écoute des autres, d'argumenter leurs propos, de rester bienveillant, sans jugement ». Estelle

« Concernant le temps de parole professionnel, je dirais qu'il permet aux stagiaires et aux formateurs de reprendre contact après plusieurs semaines. Reprendre contact c'est aussi prendre du recul par rapport à leur quotidien autant perso que professionnel. Se distancier physiquement et juste avant les moments de formation permet de se distancier intellectuellement et envisager de se distancier émotionnellement de leur lieu de travail. Ce temps permet de laisser la parole à chacun d'entre eux ce qui ne serait pas forcément réalisé à chaque fois et de façon systématique puisque les taiseux ne s'exprimeraient jamais.

Les échanges sont toujours intéressants pour tout le monde. Pour la personne elle-même qui doit s'exprimer sur la situation et ses ressentis. Les autres par rapport à leur vécu et intellectuellement pouvoir se projeter dans une situation en mobilisant leurs connaissances et leurs aptitudes. Faire des liens. Réfléchir sur ce qui se joue et ce qui se joue en eux amènent chacun à réfléchir sur sa posture.

Cela ressemble dans beaucoup de cas, à une analyse de pratiques. Le formateur se saisit des récits pour restituer des apports théoriques ». Renelle

« A mes yeux c'est un espace d'échange, d'analyse, de réflexion qui contribue à construire une identité professionnelle.

On y développe, la confiance, le non jugement, le travail en équipe, la bienveillance, l'empathie.

C'est un moyen d'échanger sur sa pratique du métier, la gestion de situations sans peur du jugement, avec l'idée que chacun peut apporter au groupe et aux autres. Il permet d'ouvrir à chacun un champ de possibilité plus vaste au travers de l'expérience des autres.

Le temps de parole professionnelle est d'ailleurs difficile à contenir car il est une source de formation interne inépuisable ; chacun étant susceptible d'apprendre à l'autre et de l'autre. Par réflexion collective, le groupe construit en direct des pistes de compréhension et de solution devant certaines difficultés rencontrées ». Anne

« Il se veut un temps où les personnes déposent, mettent en mots ce qu'elles vivent et observent de l'enfant, des relations avec lui, avec l'équipe, les familles (à elles, de l'enfant).....

Il se veut un temps d'écoute et d'intervention où un décalage doit s'opérer entre soi et la situation. Il s'agit de parler de situations professionnelles, d'utiliser un vocabulaire professionnel, d'évoquer ses ressentis, ses difficultés, ses émotions pour mieux les mettre à distance et comprendre de quoi il s'agit".

Ensuite, il se veut un temps de questionnement et d'analyse collective- si possible- pour tenter de saisir et de se dé-saisir de la situation. Ce travail d'élaboration se construit sur les 2 années ». Catherine

Voici ce qu'en disent les stagiaires...

« Un moment nécessaire et intéressant en début de chaque module. Il permet de pouvoir aborder une situation qui pose problème et d'obtenir des avis, d'éventuelles solutions avec un regard et apport extérieur de la part des collègues et des formateurs ». 30 citations

« Cela permet de relativiser »

« Une bonne progression dans notre métier, du dialogue, à travers les accueils des collègues, des solutions à des problématiques, des études de cas. »

« m'a semblé très intéressant et constructif, il nous permet de partager nos expériences professionnelles et ensemble d'échanger sur les différentes choses à mettre en place afin d'améliorer la situation »

« Permet de partager et trouver des réponses que ce soit par rapport à notre situation d'accueil ou celle des collègues. On profite de l'expérience des collègues et des réponses des formatrices pour savoir traiter et appréhender au mieux les soucis rencontrés avec les enfants »

« Intéressant, primordial même, on s'enrichit de nos expériences, de nos difficultés mais aussi de nos progressions ».

« Ces temps de parole professionnelle m'ont aidé à prendre conscience de la réalité du métier en échangeant avec mes collègues. Ils ont été aussi un moyen de pouvoir m'exprimer sur mes interrogations et libérer mes émotions ».

un moment où l'on se sent moins isolé.
« On s'aperçoit qu'on n'est pas tout seul dans les mêmes situations ». **5 citations**

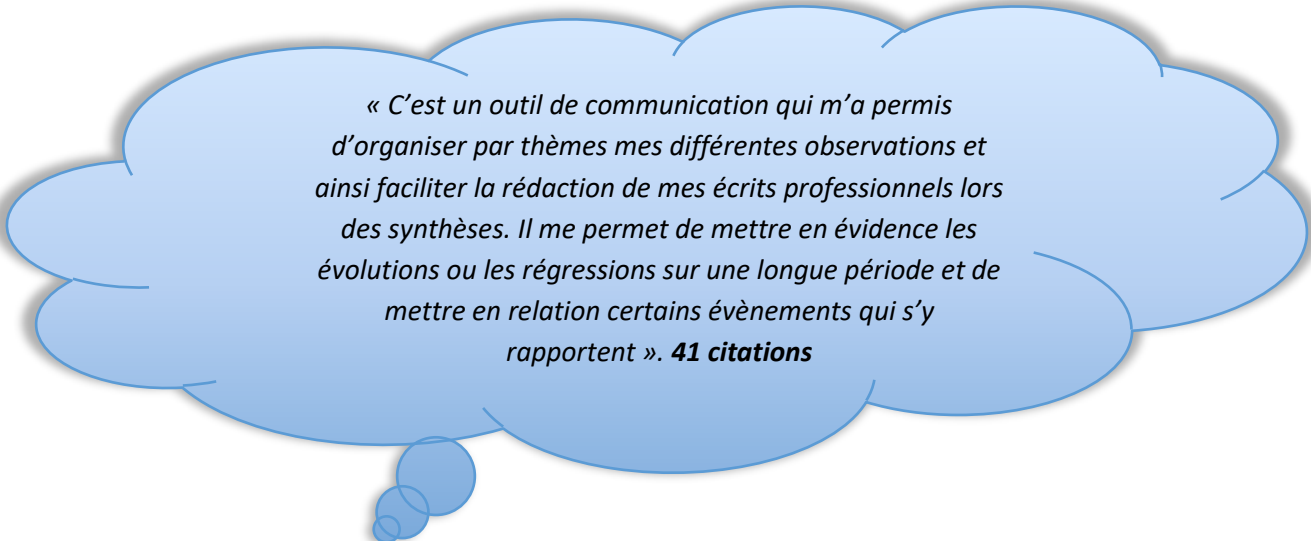
Un moment Indispensable
« C'est de l'analyse de pratique professionnelle et la moitié des apports en formation pour moi ! » « C'est une façon de compléter les apports en formation » **5 citations**

Un moment qui permet d'évacuer des émotions trop encombrantes.
« vider » le trop plein » « se libérer » « évacuer nos émotions trop fortes » **6 citations**

« ce temps était parfois trop long et pouvait empiéter sur le module. **6 citations**

- *Le classeur d'observations :*

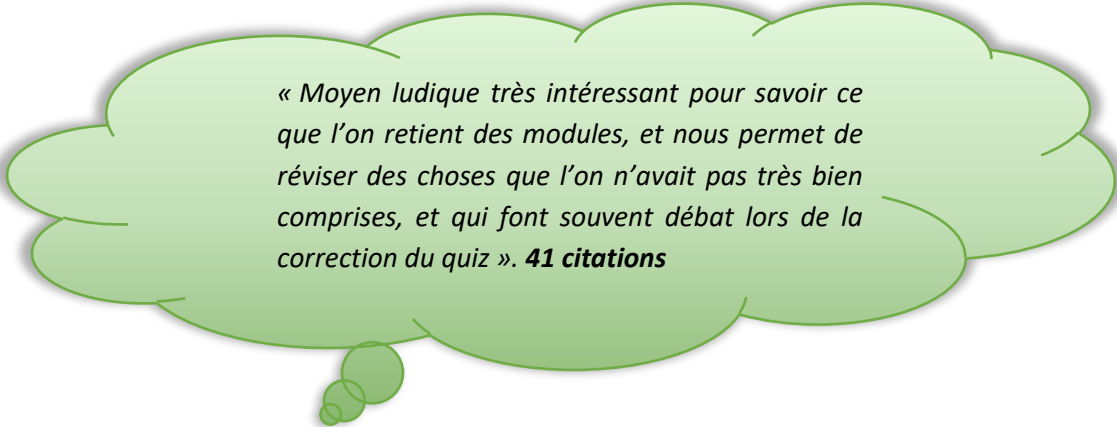
La presque totalité des stagiaires disent que cet outil leur est très utile. Deux reconnaissent qu'ils n'ont pas réussi à s'en servir et 3 ont eu quelques difficultés pour se l'approprier.



*« C'est un outil de communication qui m'a permis d'organiser par thèmes mes différentes observations et ainsi faciliter la rédaction de mes écrits professionnels lors des synthèses. Il me permet de mettre en évidence les évolutions ou les régressions sur une longue période et de mettre en relation certains évènements qui s'y rapportent ». **41 citations***

Cet outil créé et proposé par l'IRTS a fait ses preuves depuis de nombreuses années. Il est porté par l'équipe de formateurs tout au long de la formation. Nous avons constaté que plus tôt il est distribué et expliqué aux assistants familiaux et mieux ils se l'approprient. Pour ce faire, nous le mettons à disposition des groupes de stage 60 h. C'est-à-dire que dès l'accueil du premier enfant, les assistants familiaux peuvent en disposer. Des séances d'explication sont organisées par l'IRTS (Ardennes et Marne) ou les référents professionnels (Aube).

- *Les Quiz :*



*« Moyen ludique très intéressant pour savoir ce que l'on retient des modules, et nous permet de réviser des choses que l'on n'avait pas très bien comprises, et qui font souvent débat lors de la correction du quiz ». **41 citations***

En plus, certains disent que ça leur permet de les « remettre dans le bain » et que les quiz corrigés sont d'excellentes fiches memos.

Pour l'équipe de formateurs, le Quiz a aussi un autre objectif. Il permet d'assurer le lien entre les formateurs puisque celui qui le fait passer n'est pas celui qui a animé le module. De ce fait, le formateur, en début de module voit où en est le groupe par rapport au thème précédent ; il peut aussi compléter avec ses mots et exemples lorsque c'est nécessaire. Le Quiz sert aussi à proposer des débats sur les questions que nous savons sensibles dans la profession.

✚ Sur l'ambiance et les relations

Les 4 groupes ont présenté un panel varié d'ambiance et de relations. L'ambiance des 4 groupes a été bonne voire excellente au début. Les modalités de travail sur la constitution du groupe durant le premier module participent de cette cohésion. Un sentiment d'appartenance s'installe rapidement.

Pour deux groupes, l'ambiance s'est un peu, voire très, dégradée pendant le premier confinement.

Nous savons que les relations constituent un support à l'appropriation de la formation. Les assistants familiaux ont besoin de pouvoir s'exprimer en sécurité dans le groupe. Ceci les sort de leur plus ou moins grand isolement. Dans ce cas, les stagiaires parlent de confiance et d'écoute, de moment de partage, de la possibilité de se libérer durant le temps de parole professionnelle, de la circulation libre de la parole et d'émulation vivifiante collective.

Dans le cas des relations dégradées, la parole est retenue par peur des jugements, des critiques ou du non-respect du secret professionnel.

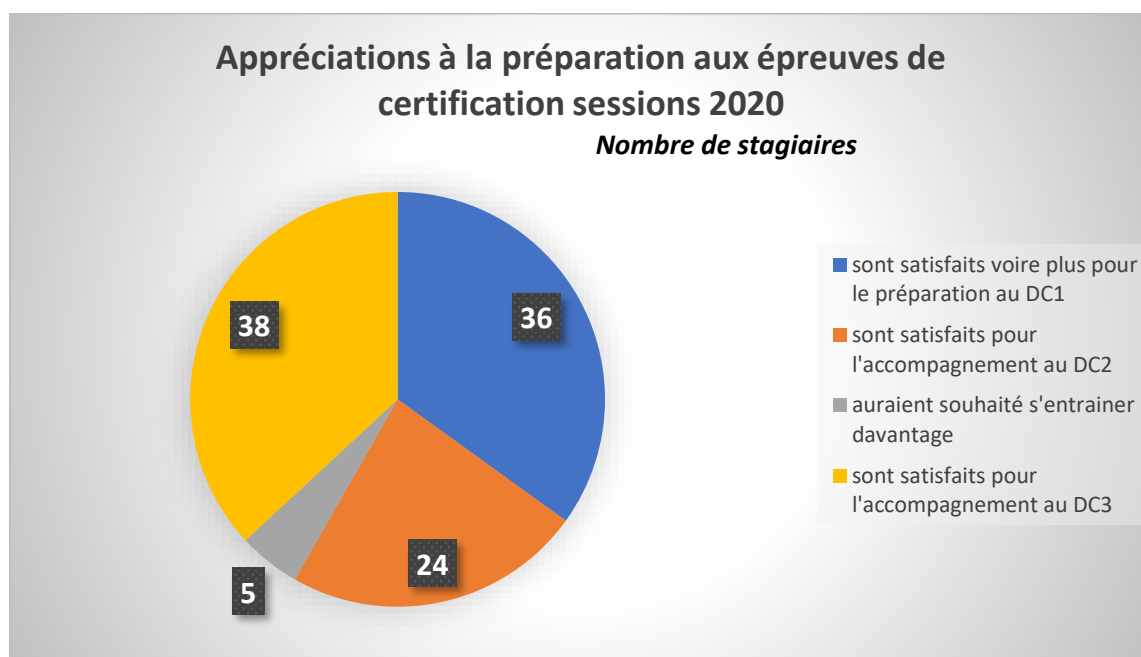
Pour un groupe à l'ambiance très dégradée, le trio de formateurs a dû intervenir ensemble sur un temps spécifique autour d'une création afin de permettre à ce groupe de « faire un pas de côté » et de pouvoir continuer à travailler ensemble même si des relations restaient tendues. Ce qui s'est produit.

Lorsque les relations deviennent compliquées et qu'elles pèsent lourdement sur la communication au sein du groupe, nous utilisons la situation de formation comme terrain d'expérimentation des relations pouvant exister dans le travail en équipe pluri professionnelle.

✚ Sur la préparation aux épreuves de certification

Au cours de la formation, nous avons des temps de préparations spécifiques : entretiens sur la communication professionnelle, études de cas sur l'accompagnement éducatif, aide pour la constitution et l'écrit du dossier. Mais nous utilisons aussi l'ensemble des temps de formation pour permettre à chaque stagiaire d'être à l'aise avec les épreuves et notamment dans la prise de parole, voire une prise de parole structurée.

En termes de satisfaction, **sur 48 questionnaires** :



Si nous mettons le focus sur les groupes, nous remarquons que trois groupes sur 4 assurent avoir été très bien préparés pour chaque épreuve.

Le 4^{ème} est plus mitigé. Il faut dire qu'il s'agit du groupe qui a passé son DEAF par le contrôle continu. Passé le soulagement qu'ils n'auraient pas à passer formellement d'épreuves, les professionnels en formation se sont ensuite sentis désemparés. Du fait du confinement et des échéances de la certification, ce groupe a dû effectuer 4 modules en deux mois et demi. C'était lourd. Il a fallu à chacun se remettre dans la formation et se préparer à des épreuves qu'ils ne passeraient pas.... Mais pourtant les compétences devaient bien être évaluées.

L'équipe de formateurs avait prévu deux types d'évaluation par domaine de compétence. La procédure de certification s'est déroulée au regard du décret en vigueur à ce moment-là.

Sur les effets de la formation

Quant aux effets de cette formation sur les professionnels, ils sont nombreux ; à la fois sur le plan professionnel mais aussi personnel. C'est une évidence pour nous puisque notre projet intègre cette dimension. Voici un panel de citations concernant l'enfant et sa famille, concernant la professionnalisation et concernant leur savoir être.

Par rapport à l'enfant et sa famille :

Veiller à l'intérêt de l'enfant.

Arriver à mieux comprendre le comportement de l'enfant grâce à l'observation et aux contenus de la formation.

Il faut tenir bon même si l'enfant est difficile et ne pas le laisser tomber à la première occasion.

Je ne suis plus dans le jugement des parents, je comprends leur situation.

La formation m'a donné des outils pour aider l'enfant à restaurer une image positive de lui-même.

J'ai une meilleure compréhension du comportement de l'enfant.

Aider l'enfant à bien s'intégrer dans ma famille.

Respecter la place des parents.

Par rapport à la professionnalisation :

Pouvoir prendre la parole lors des réunions d'équipe.

Avoir acquis une certaine posture professionnelle.

Savoir privilégier des moments avec sa propre famille.

Se sentir travailleur social.

J'ai acquis un sens de l'observation.

La formation m'a permis d'utiliser une méthodologie d'observation et de détachement en utilisant mes écrits professionnels.

J'ai acquis du vocabulaire professionnel.

Je cherche à travailler en équipe.

Par rapport au savoir être

Maintenant, je sais persévérer.

J'essaie de réagir à froid, une fois que les émotions sont retombées.

Je suis plus patiente et j'essaie d'analyser.

Savoir prendre du recul.

Savoir se remettre en question.

J'ai aujourd'hui une plus grande confiance en moi.

Je suis plus patiente.

Je suis plus tolérante.

Humilité, remises en question permanente.

De la bienveillance quoiqu'il en coûte et l'Intérêt Supérieur de l'Enfant toujours à l'esprit.

IV : 2020 : une année où la formation de perfectionnement a été réduite

Pour la formation de perfectionnement, l'objectif attendu par les employeurs se centre sur la nécessité d'équiper les assistants familiaux de la façon la plus adaptée aux situations d'accueil qu'ils rencontrent. Cela passe par un approfondissement des connaissances théoriques et pratiques sur un thème choisi et sur l'acquisition de techniques nouvelles et adaptées et surtout le développement d'une posture professionnelle au sein d'une équipe.

Le travail à plusieurs, en équipe pluridisciplinaire ou pluri professionnelle s'apprend. Vivre une expérience de formation pluri professionnelle est un levier pour un travail en équipe plus riche sur le terrain.

La rencontre des métiers différents mais au service d'une même cause permet à chacun de se détendre, de découvrir l'autre dans ses capacités mais aussi dans ses fragilités, de prendre confiance en ses propres compétences, et d'oser les partager. L'accueil familial de qualité déborde du lieu seul de la famille d'accueil. Il intègre tous les partenaires de la protection de l'enfance.

Nos modules de perfectionnement s'adressent par conséquent aux travailleurs sociaux quels qu'ils soient, assistants familiaux et éducateurs référents ASE.

En formation de perfectionnement, nous proposons de nous appuyer sur les compétences acquises dans les expériences de vie (famille d'origine, famille élargie, famille actuelle, vie sociale...) mais aussi sur les expériences professionnelles diverses. Nous proposons de les aider à comprendre comment ils s'utilisent eux-mêmes, avec leur histoire dans la relation qu'ils proposent à l'enfant. Les exercices touchent leur ressentis et leurs émotions. La théorie vient ensuite étayer et rendre encore plus lisible les situations et les comportements. Cette confiance acquise permet ainsi au professionnel de puiser dans ses ressources pour trouver les solutions les plus justes.

Dans le département des Ardennes, en raison de la pandémie, un seul groupe composé des divers intervenants en accueil familial (assistants familiaux et éducateurs suivi de placement) a eu lieu sur « attachement et séparation » 6 jours, 13 participants.

Pour 2021, 4 groupes sur des thèmes divers sont prévus et certains ont déjà démarré : accompagnement de l'enfant en situation de handicap, accompagnement de l'enfant endeuillé, attachement et séparation et une session autour de l'adolescence à préciser.

Conclusion

En conclusion, cette année quelque peu tempétueuse, avec tous ces remous, nous a obligés à lâcher du lest et à tenir bon la barre !

La situation était telle que des priorités devaient être données avec en toile de fond, les besoins fondamentaux de l'enfant et les besoins tout aussi fondamentaux des adultes. Et c'est au milieu :

de tous ces mots,

sécurité, formation, accueil, distanciation, apprentissage, relation, bienveillance, règles, calendrier, enfermement, liberté, vulnérable, soutien, prise de recul, solitude, parole, groupe, échanges, croyance, équipe, doutes, cadre, masque...

et de toutes ces émotions,

désappointement, colère, tristesse, peur, lourdeur, sentiment d'être perdu ...

qu'il nous a fallu définir des priorités pour continuer à avancer, pour créer un chemin qui avait du sens pour nous et pour notre projet.

Une fois de plus, c'est en équipe que nous l'avons tracé, dans cette intelligence collective bienveillante qui place l'être humain au centre des préoccupations.

C'était notre phare, et finalement, notre embarcation est arrivée à destination sans encombre. Tous les stagiaires ont pu terminer la formation et passer leur certification. Ça a pourtant été difficile de reprendre au bout de six mois, fatigués encore parfois de tout ce qui avait été vécu.

Cette année spéciale nous a permis de tester nos capacités d'adaptation dans un contexte bousculé et mouvant. Et nous avons essayé de le faire plutôt dans la bonne humeur !

A plusieurs, il est plus aisé de prendre de la distance et d'accepter certaines situations avec humour.

Les assistants familiaux ont eux aussi réussi à s'adapter ! Ils ont même créé, inventé de nouvelles façons de faire et d'aborder les situations. Nous avons effectué un sondage sur ce que le confinement avait permis de différent et de positif. Ils étaient nombreux à avoir tenter des expériences créatrices de toutes sortes et trouver des solutions par eux-mêmes.

Je vais maintenant continuer cette conclusion en utilisant le *je* plutôt que le *nous*.

Je vais quitter mes fonctions de responsable de formation dans quelques mois et je choisis cet écrit pour m'autoriser un regard en arrière sur ces 15 dernières années.

J'ai porté ce projet, que j'ai élaboré, au sein de l'IRTS durant 15 ans. Je tiens à dire que j'y ai pris un réel plaisir. Le domaine de la pédagogie constitue à mon sens une source infinie de créations. Et c'est un aspect qui m'a beaucoup plus.

Quand j'ai élaboré ce projet en 2006 j'ai puisé dans ma connaissance du métier que j'ai connu en étant formatrice pour la formation 120h des assistants familiaux.

Cette expérience m'a naturellement conduite à proposer une organisation (un trio de formateurs pour accompagner chaque groupe par exemple) et des modalités pédagogiques bien particulières. C'est une formation en alternance et j'ai veillé à ce que la parole des professionnels soit écoutée et que leurs préoccupations soient prises en compte. Au-delà des référentiels et des contenus de formation, il fallait inventer une façon de traiter le maximum en si peu de temps. Pourquoi le législateur estime –il qu'un assistant familial n'a besoin que de 300 heures de formation ?

Grâce à ma formation en thérapie familiale j'ai pu puiser dans des outils systémiques pour finaliser des modalités pédagogiques adaptées au contenu. Et surtout, j'ai toujours mis en avant que pour s'approprier un contenu, pour le faire sien et pouvoir l'utiliser dans la pratique, il fallait accepter d'éprouver. Éprouver une ou des émotions, y adosser des souvenirs, pouvoir échanger, comprendre l'émotion, accepter, avant que le concept ne passe par la case de l'intellect. Car retenir des connaissances, sans se les approprier, sert peu dans le domaine des relations humaines et surtout quand il s'agit de relation d'aide.

Mais la richesse de ce projet s'est vraiment épanouie avec les formateurs qui ont constitué cette équipe. Toutes nos réunions ont interrogé ce projet initial, l'ont précisé, l'ont transformé. Les centaines de comptes rendus de module que j'ai lus m'indiquaient si un contenu ou une modalité devait être repensée pour être mieux comprise par les stagiaires. Et je dois dire que j'ai beaucoup appris avec ces formateurs. Au fur et à mesure, des nouveaux ont rejoint l'équipe en connaissance du projet et de l'ambiance car souvent, ils étaient sollicités par un membre de cette équipe. J'ai fourni un cadre, je l'ai tenu. Mais à l'intérieur, il y avait toujours possibilité d'évolution et de trans/formation.

Tout comme le métier d'assistant familial, un métier toujours dans le mouvement, dans la recherche d'un accompagnement le plus adapté, notre projet de formation a toujours été en mouvement.

Les bilans des 69 groupes (oui j'ai compté) auxquels j'ai participé en écoutant les assistants familiaux parler (soit plus de 1 000 stagiaires) de leur évolution professionnelle et personnelle m'ont confortée dans la nécessité d'avoir toujours ce mouvement à l'esprit.

Pour terminer, je voudrais remercier l'IRTS qui m'a fait confiance en me permettant de mener ce projet comme je l'entendais même s'il était déficitaire sur le plan financier !

Et je voudrais remercier cette équipe qui m'a nourrie tout au long de ces années, au sein de laquelle j'inclue l'Assistante de formation avec qui j'ai expérimenté avec grand plaisir une indispensable complémentarité.

Nous avons pu travailler en intelligence, au service de cette formation, baignés dans un climat de bienveillance, de solidarité, de questionnements, d'entraide, et de rires.

Alors, dit comme cela, un beau projet, avec une belle équipe, un beau binôme, ça peut paraître un peu utopique voire prétentieux ! Mais il n'en est rien. Comme dans toute organisation collective, nous avons connu des tensions, mais nous avons continué à avancer. Rien n'est parfait, il restera toujours à construire...

Et je peux vous dire que si c'était à refaire, je referais pareil ou presque ! Toujours du sur mesure plutôt que du prêt à porter !

Annexe 1

D.E.A.F.

EVALUATION INDIVIDUELLE DE FIN DE FORMATION

Vous arrivez à la fin de cette formation de 240 h. En balayant les thèmes, les outils, l'ambiance..., ce questionnaire va guider votre réflexion et vous aider à mettre en évidence de manière synthétique votre investissement et les compétences acquises ou amplifiées.

Pour l'I.R.T.S., la synthèse de vos réponses servira à enrichir la formation et à l'adapter encore à vos réalités professionnelles.

Ce questionnaire est anonyme et sera traité ainsi. Nous vous remercions pour toute l'attention que vous porterez à ce travail.

Avant de le remplir, nous vous invitons à relire votre projet personnel de formation pour appréhender globalement votre progression.

Le contenu

Question 1 :

Parmi les thèmes ou intitulés de modules abordés, quels sont ceux qui vous ont le plus aidé(e) dans l'exercice de votre métier ?

- Module 1 : Présentation et démarrage du cursus de formation
- Module 2 : l'observation et les écrits professionnels
- Module 3 : développement de l'enfant
- Module 4 : le développement de l'adolescent
- Module 5 : la rencontre avec l'enfant
- Module 6 : l'attachement et ses troubles
- Module 7 : les troubles fonctionnels (alimentation, sommeil)
- Module 8 : les signes de malaise physique et psychique (troubles du comportement)
- Module 9 : prévention et gestes d'urgence
- Module 10 : séparation et accueil familial
- Module 11 : Cheminement et implication professionnels

- Module 12 : Dynamique de l'accueil familial (une place pour chacun)
- Module 12 : dynamisme de l'accueil familial (l'entre deux familial)
- Module 14 : travail en équipe
- Module 15 : le travail en équipe suite
- Module 16 : de la dynamique culturelle à l'accompagnement éducatif
- Module 17 : les apprentissages scolaires
- Module 18 : les médiations éducatives et culturelles
- Module 19 : accompagnement des adolescents en grande souffrance
- Module 20 : évaluation du parcours de formation

Thèmes particuliers :

L'équipe

Question 2 :

Le fonctionnement en équipe de trois formateurs vous a-t-il semblé :

- ◆ Pertinent ? *expliquez votre réponse*
- ◆ Contraignant ? *Expliquez votre réponse*

Question 3 :

Chaque formateur possède un style d'animation particulier.

- ◆ Qu'est-ce qui vous a plu dans les différents styles ?
- ◆ Qu'est-ce qui vous a pu vous gêner dans ces différents styles ?

Question 4 :

Le rôle du référent de parcours vous a-t-il semblé intéressant ? Qu'en avez-vous compris ?

Les outils

Question 5 :

Expliquez en quoi les outils suivants ont pu vous aider dans votre progression :

- ◆ *Le classeur d'observations*
- ◆ *Les QUIZ*
- ◆ *Le temps de parole professionnelle :*
- ◆ *Les textes et la bibliographie*

La formation vous a-t-elle donné envie de lire ? Avez-vous acheté des ouvrages ou revues professionnels ?

- ◆ *Autre : vidéo, interventions extérieures...*

Le cadre et la logistique

Question 6 :

Les conditions matérielles ont-elles constitué un atout ou un frein au déroulement de la formation ? (*Donnez des exemples*) :

Question 7 :

Le rythme d'un module de 2 journées consécutives vous a-t-il convenu ?

- ◆ Oui : *pourquoi* ?
- ◆ Non : *pourquoi* ?

L'ambiance

Question 8 :

Que souhaitez-vous dire sur l'ambiance du groupe ?

Question 9 :

Les relations ont-elles été un support efficace au déroulement du cursus ?

- ◆ Oui : *expliquez*
- ◆ Non : *expliquez*

L'individualisation de la formation

Question 10 :

Que pouvez-vous dire du type d'accompagnement dont vous avez bénéficié par le référent professionnel désigné par votre employeur ?

La préparation aux épreuves de certification

Question 11 :

Dans ce cadre, des travaux vous ont été proposés : aide à l'élaboration et à la rédaction du dossier DC1, entraînements à l'étude de cas (DC2) (3 mises en situation) un exercice de pratique d'auto-évaluation, des entretiens d'évaluation (DC3), des prises de paroles structurées en groupe... Comment estimez-vous avoir été préparé(e) aux épreuves du DEAF ?

- ◆ Pour le DC1 (votre dossier) :
- ◆ Pour le DC2 (étude de cas épreuve écrite) :
- ◆ Pour le DC3 (entretien livret vert) :

Pour conclure

Question 12 :

Toute formation induit des changements sur le plan personnel et professionnel : citez au moins trois effets de cette formation (240 heures plus 60 heures) sur votre pratique quotidienne avec l'enfant accueilli.

Question 13 :

Et si vous n'aviez pas bénéficié de cette formation, écrivez ce qui vous aurait manqué.

Question 14 :

Maintenant que la formation de 300 heures est terminée, qu'est ce que vous souhaiteriez améliorer ? Dans quel domaine souhaitez-vous éventuellement encore progresser ?

Annexe 2

CONVENTION DE FORMATION EN ALTERNANCE

ASSISTANT(E) FAMILIAL (E)

Références : loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux, décret n° 2005-1772 du 30 décembre 2005 relatif à la formation des assistants familiaux et instituant le diplôme d'Etat d'assistant familial, arrêté du 14 mars 2006 relatif au diplôme d'Etat d'assistant familial, circulaire DGAS/SD.4A/SD.2B n°2006-303 du 5 juillet 2006 relative aux modalités de la formation préparatoire et d'obtention du Diplôme d'Etat d'Assistant Familial.

ENTRE :

L'ORGANISME EMPLOYEUR :

.....
.....

Représenté par (nom et fonction) :

.....

ET

L'INSTITUT REGIONAL du TRAVAIL SOCIAL de CHAMPAGNE-ARDENNE représenté par Monsieur Stéphane FURNAL, Directeur Général

ET

M.

.....

ASSISTANT(E) FAMILIAL(E) en formation

EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 :

Objet de la convention :

La présente convention organise l'alternance pédagogique et la complémentarité des séquences de formation en centre et sur site professionnel.

L'accompagnement de l'assistant familial inscrit dans ce processus de formation est effectué par les formateurs de l'IRTS. Il se concrétise aussi par l'intervention d'un référent professionnel désigné par l'employeur :

« L'alternance en tant que mode d'acquisition de compétences professionnelles constitue l'un des principes fondamentaux des formations sociales. Cette exigence est concrétisée par une convention tripartite établissement ou service de formation / service d'accueil familial / stagiaire dans laquelle seront précisées les

modalités d'accompagnement du stagiaire tant sur le plan organisationnel que sur le plan des apprentissages professionnels (préparation des entretiens avec le référent et les membres de l'équipe, entretiens, évaluation du candidat par le site du stage, etc. » Art. 2.2 de la circulaire.

Article 2 :

Un référent professionnel (réf : article D421-27 du CASF) est identifié dès le début du stage préparatoire à l'accueil de l'enfant et au plus tard à la signature du contrat de travail quand l'assistant familial a été dispensé de stage préparatoire à l'accueil (voir dispositions particulières d'accès à la formation dans la circulaire du 5 juillet 2006).

Le référent professionnel ne doit pas être en position d'effectuer le suivi d'un enfant confié à l'assistant familial (art. 1 du décret).

L'employeur informe l'équipe territoriale ASE de l'assistant(e) familial(e) du nom du référent professionnel dans les délais précisés ci-dessus ;

M. ou Mme est désigné référent(e) professionnel(le) de

M. ou Mme assistant(e) familial(e) en formation.

En cas d'empêchement du professionnel désigné, l'employeur s'engage à procéder à la désignation d'un autre référent, ceci afin d'assurer la poursuite du dispositif.

Article 3 :

« Le référent professionnel a un rôle de coordination entre le service d'accueil familial, l'organisme de formation et le stagiaire.

Il assure l'accompagnement, l'encadrement et l'évaluation de ce dernier. » (Art. 2.2 de la circulaire).

- L'accompagnement :

L'accompagnement de l'assistant familial en formation comporte une part active de soutien et d'aide dans son organisation entre les temps de formation en centre de formation et les temps d'accueil ainsi que pour tous les temps inhérents à la fonction éventuelle de délégué de groupe (représentation au Conseil de perfectionnement de la formation d'assistant familial par exemple).

Concrètement, le référent professionnel, facilite l'engagement du stagiaire dans le processus de formation. Il transmet le calendrier de formation au service ou à l'équipe territoriale et veille à ce que l'assistant(e) familial(e) ne soit pas convoqué(e) ou contacté(e) téléphoniquement pour des raisons professionnelles durant les heures de formation.

Si la spécificité de l'accueil de l'enfant requiert une présence particulière voire quasi constante de l'assistant(e) familial(e), le référent professionnel réfléchira avec l'équipe territoriale et le professionnel en formation en amont à des modalités d'accueil de l'enfant effectuées en suppléance par un(e) autre assistant(e) familial(e).

Le référent professionnel et le professionnel en formation conviennent ensemble d'un calendrier formalisé de rencontres. Il peut aussi se rendre disponible sur demande de l'assistant(e) familial(e). Il est souhaitable qu'une rencontre formalisée entre ces deux acteurs ait lieu au moins une fois par semestre. Ces rencontres peuvent avoir lieu dans les locaux professionnels (ex : circonscription d'action sociale du référent professionnel) ou dans d'autres lieux à leur convenance.

- **L'encadrement :**

Le référent professionnel, est en étroite liaison avec les équipes territoriales de protection de l'enfance. A ce titre, il est informé de l'évolution du cadre institutionnel et des dispositions de fonctionnement des équipes. Il veille à ce que l'assistant(e) familial(e) en formation dispose de toutes ces informations et s'assure de l'intégration par celui/celle-ci des textes réglementant la protection de l'Enfance.

- **L'évaluation :**

Le référent professionnel participe à l'évaluation du stagiaire en milieu de parcours et en fin de formation. Il rencontre le responsable de formation ou son représentant (formateur référent de parcours) à chacune de ces échéances pour procéder avec lui à la préparation de l'entretien : rappel des objectifs, modalités et organisation pratique.

A la fin de chaque entretien, le stagiaire, le référent de parcours (I.R.T.S.) et le référent professionnel rédigent un bref rapport inséré dans le livret de formation (DC 3).

Article 4 :

Articulation entre formation sur le terrain et à l'institut de formation :

- La formation à l'institut de formation.

En début de formation, le stagiaire prend connaissance du règlement intérieur de l'I.R.T.S. Il s'engage aussi à respecter les points spécifiques concernant le fonctionnement du groupe dans lequel il effectue sa formation : discrétion, assiduité, tolérance, participation active, respect de chacun...

Une équipe de trois formateurs, dont l'un est désigné en tant que référent de parcours, encadre les 20 modules. Ce référent de parcours intervient à un rythme régulier au sein du groupe. Il assure la cohérence des actions de formation assurées par les trois formateurs et veille au passage de l'information sur l'avancée individuelle des stagiaires dans le processus de formation.

C'est à lui que revient le soin de réaliser les temps d'évaluation collective intermédiaire.

Il prépare et encadre le temps d'évaluation individuelle dans le cadre du DC3 autour de la communication professionnelle.

Le stagiaire peut à tout moment solliciter le formateur référent de parcours pour toutes questions relevant de la formation en centre et de la préparation aux épreuves de certification.

L'assistant(e) familial(e) s'organise pour se rendre disponible pour la formation, durant les regroupements mais aussi pour des temps de travail individuel entre les modules.

En cas d'absence justifiée, excédant une journée, la séquence de formation sera validée si un travail compensatoire a été négocié avec le référent de parcours. Si le stagiaire est contraint de manquer des modules entiers, il devra les suivre avec un autre groupe pour valider sa formation.

- la formation sur le terrain :

La situation de stage est constituée par la prise en charge de l'enfant ou des enfants au sein de la structure familiale ainsi que par la position et l'implication de l'assistant(e) familial(e) au sein de l'équipe territoriale de rattachement.

L'employeur et l'équipe territoriale s'engagent à faciliter l'intégration de l'assistant(e) familial(e) au sein de cette équipe (rencontre avec les acteurs de placement, participation aux réunions de synthèse...) dans le cadre du projet individualisé élaboré pour l'enfant.

De son côté, l'assistant(e) familial(e) en formation accepte de s'investir au sein de cette équipe en apportant des éléments nourrissant la réflexion autour de l'accueil.

Article 5 :

Le respect de l'alternance :

Le stagiaire, l'employeur et l'organisme de formation constituent les acteurs privilégiés du respect du principe de l'alternance.

- le stagiaire s'engage à réfléchir sur sa pratique et à échanger en formation durant les temps d'analyse des situations.
- L'organisme de formation réserve une plage spécifique appelée « temps de parole professionnelle » au cours de laquelle le stagiaire expose au groupe des situations professionnelles.
- L'employeur s'engage, autant que possible, à employer l'assistant(e) familial(e) durant tout le cursus de formation afin que ce dernier ne soit pas dans l'obligation d'interrompre son parcours.

Article 6 :

La convention prend effet à compter du
Elle se terminera à la fin de formation.

Article 7 :

Suspension de la convention :

La convention peut être suspendue, par avenant

- en cas d'exclusion temporaire de la formation,
- en cas d'arrêt de travail supérieur à 4 mois nécessitant le retrait de l'enfant,
- après deux mois suivant un licenciement pour absence d'enfant confié.

Article 8 :

Fin de la convention :

Cette convention est dénoncée

- en cas de licenciement de l'assistant(e) familial(e) en formation ou en cas de démission de celui-ci,
- en cas d'exclusion de l'assistant(e) familial(e) stagiaire de la formation pour manquement grave au règlement intérieur, et suivant les procédures définies par celui-ci,
- à la fin de la formation.

A , le
.....

L'employeur
l'IRTS
(cachet et signature)

Pour le Directeur Général de
Roseline FOUARGE,
Responsable de la Formation
(cachet et signature)

L'assistant familial
(Signature)

Le référent professionnel,
(Nom, prénom, signature)

Le référent de parcours,
(Nom, prénom, signature)