

FORMATION TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE



PROJET PÉDAGOGIQUE

Edition de Mars 2023

**Institut Régional
du Travail Social**
Champagne-Ardenne

8 rue Joliot-Curie – 51100 Reims
tél : 03 26 06 22 88
fax : 03 26 06 82 56

irtca@irts-ca.fr
www.irts-ca.fr

- SOMMAIRE -

Préalable	2
I - Le métier	2
1. Les débuts :	2
2. Les réformes :	2
3. L'avenir de la formation et de la profession :	4
II – Approche générale de la formation TISF à l'IRTS-CA.....	5
1. La formation théorique :	5
2. La formation pratique	9
3. Les épreuves de certification	10
III – Modalités pédagogiques spécifiques	12
1. De l'admission à la certification	12
2. Les partenaires :	14
3. Les différents parcours de formation :	14
Conclusion	15

Préalable

L'Institut Régional du Travail Social de Champagne Ardenne a obtenu l'autorisation de dispenser la formation préparatoire au Diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale le 9 octobre 2002. Puis, dans le cadre du décret n°2017-537 et de l'arrêté du 7 juin 2017, l'agrément a été accordé le 28 mars 2019 pour une durée de 5 ans.

Dans le cadre du renouvellement de son agrément, voici quelques ajustements au projet pédagogique de 2019 soulignant notre engagement qualité¹ et notre inscription dans une démarche d'amélioration continue à la veille de la réforme de cette formation prévue en 2024.

Cette formation permet de répondre à un besoin existant dans les associations de l'aide à domicile et au sein des diverses structures du social et médico-social.

« Il existe de nombreuses spécificités dans le champ d'intervention du TISF : soutien autour de la périnatalité, le handicap, les visites médiatisée... L'année de crise sanitaire a largement démontré l'importance de l'accompagnement des familles dans leur quotidien, pour prévenir les violences, mais aussi repérer des dysfonctionnements intra-familiaux, des états dépressifs (comme le post-partum), ou plus « simplement » aider au bon fonctionnement de la cellule familiale en apportant soutien matériel, éducatif et affectif. Leurs interventions peuvent être prescrites dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance, de la protection maternelle et infantile ou de la branche famille de la caisse des allocations familiales. Les TISF constituent ainsi un maillon essentiel de la chaîne de prise en charge des besoins des familles dans le domaine de la vie courante, sur les questions aussi bien logistiques, éducatives que d'insertion. ASKORIA 2022 »²

Le TISF³ est un travailleur social qui intervient pour aider les personnes à résoudre leurs problèmes et à améliorer leur qualité de vie. Malgré l'importance de ses missions, le métier n'est pas toujours bien reconnu car l'impact des interventions est difficilement mesurable sur du court terme. C'est un accompagnement peu visible et peu médiatisé, dans l'ombre et confidentiel rendant le métier peu attractif. Pour autant, celles et ceux qui ont suivi la formation ont su trouver une place, leur place au sein du secteur social et médico-social.

Depuis la première promotion en 2002, l'IRTS CA a contribué à la certification de 167 personnes sur les 174 candidats présentés au Diplôme d'Etat de TISF⁴ et la 20^{ème} promotion d'apprenants sera accueillie en septembre 2023.

¹ L'IRTS CA est certifié Qualiopi en janvier 2021

² Guide professionnel : L'aide à domicile famille en protection de l'enfance URIOPSS Haut de France 2023 p21

³ TISF : Technicien-ne de l'Intervention Sociale et Familiale. C'est un métier regroupant de nombreuses femmes et quelques hommes, L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

⁴ Etat des lieux en juin 2022

I - Le métier

Ce métier du travail social trouve sa source auprès des aides familiales apparues il y a presque 150 ans puis s'est fait connaître sous l'appellation « *travailleuse familiale* ». Avec deux réformes (1999 et 2006), les Techniciens de l'Intervention Sociale et Familiale cherchent encore et toujours à valoriser leurs spécificités, à renforcer l'attractivité et à mieux faire connaître et reconnaître une profession qui doit affirmer son identité professionnelle malgré des qualités reconnues.

1. Les débuts :

Le premier service d'aide à domicile, fondé par le Père Pernet en 1865, missionnait des religieuses comme aides familiales afin « d'éduquer *les mères de famille pour devenir de bonnes chrétiennes* ».

Puis en 1920, Mme Violet crée l'association d'aide aux mères de famille pour « *Seconder les mères courageuses qui assument la tâche d'élever une nombreuse famille en leur procurant l'aide effective de femmes dévouées faisant avec elles ou à leur place si leur santé les en empêche, toutes les besognes que comportent un ménage et les soins aux enfants* ».

En 1949, Le titre d'aide familiale est remplacé par travailleuse familiale et le premier certificat formalise ainsi la profession et la formation (consacrée à la cuisine, la couture et l'entretien du logement).

En octobre 1967, une circulaire précise le rôle éducatif et préventif en invitant la travailleuse familiale à délimiter son champ d'action à la famille et à l'enfant.

C'est le décret du 15 février 1974 qui l'institue comme travailleur social du domicile « *Elle assure à domicile des activités ménagères et familiales soit au foyer de mères de famille qu'elle aide ou qu'elle supplée, soit auprès de personnes âgées, infirmes ou invalides* ». A partir du domicile, son action devait notamment contribuer à maintenir ou à rétablir l'équilibre familial, accomplir les diverses tâches ménagères qu'exige la vie quotidienne et assurer la surveillance des enfants.

La loi de 1975 sur l'Aide Sociale à l'Enfance inscrit la travailleuse familiale dans le champ de l'action sociale. Le cadre de la protection de l'enfance amène la travailleuse familiale à intervenir pour une action socio-éducative dans les familles alors que l'intervention d'une aide-ménagère sera privilégiée s'il n'y a pas de problèmes sociaux. De nouveaux besoins sociaux sont également apparus, en particulier l'accompagnement des personnes en situation de grande précarité ou d'exclusion. La prise en charge de ces nouvelles situations conduit la travailleuse familiale à ancrer davantage son action dans le travail social, en partenariat avec les autres travailleurs sociaux. Des offres d'emploi ont ainsi commencé à se développer en dehors des services traditionnels d'aide aux familles.

2. Les réformes :

La nécessité d'un changement plus radical s'est finalement imposée et une profonde mutation se concrétise en 1999 par une réforme à triple incidences : le nom de la profession, la définition professionnelle et le processus de formation initiale.

Le certificat de travailleuse familiale se transforme en Diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (DETISF) avec deux années de formation totalement réorganisées, accessible en voie directe, ouverte aux hommes et un diplôme homologué de niveau IV.

Le passage de TF à TISF traduit la volonté de modifier l'image et d'élargir les champs d'action : **Technicien** pour signifier que le TISF maîtrise un ensemble de techniques (ménagères, relationnelles, éducatives et méthodologiques) qu'il est capable de sélectionner et d'utiliser selon l'analyse de la situation. L'**Intervention sociale**, à situer dans le cadre de l'aide à la personne, pose cette intervention de proximité (partager des activités du quotidien au domicile) comme un mouvement qui part du sujet et doit rester à son service (logique de projet et de contrat visant à faire émerger le désir de changer chez une personne actrice) et **familiale** pour marquer l'attachement à ce secteur.

Le DETISF atteste les compétences acquises pour effectuer une intervention sociale préventive et réparatrice à travers des activités d'aide à la vie quotidienne et à l'éducation des enfants.

Le titulaire du Diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale intervient auprès de « *familles, de personnes en difficulté de vie ou en difficulté sociale, de personnes âgées ou de personnes handicapées, soit à domicile, soit en établissement ou service s'inscrivant dans les politiques d'action sociale* ».

En tant que **travailleur social**, il participe à la mise en œuvre des politiques d'action sociale et de la politique familiale dans le cadre d'une **action sociale de proximité**, c'est-à-dire toute action, toute relation dirigée vers des individus, des familles ou des groupes, à domicile et à partir du domicile⁵.

« *Si le lieu principal d'intervention du TISF est le domicile, celui-ci doit être compris au sens large de lieu habituel de vie, tels que peuvent l'être les établissements ou services sociaux ou médico-sociaux (MECS, CHRS ou EHPAD par exemple). Dans ce cadre, les compétences des TISF doivent permettre d'améliorer la qualité de la prise en charge des résidents.* »⁶.

Ses fonctions s'organisent selon des objectifs définis préalablement dans un **projet d'intervention**. Leurs réalisations reposent sur la construction et le développement **d'une relation d'aide**, dans le lieu de vie de la personne aidée et son environnement immédiat, pour **reconquérir une autonomie, donner ou redonner un sens** aux événements de la vie quotidienne, en s'appuyant sur son histoire et les valeurs culturelles qu'elle a reçues.

La réforme de 2006 précise les quatre fonctions de la profession :

- **Fonction d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation du projet individualisé** : le TISF contribue à l'élaboration du projet d'établissement ou de service, communique avec les responsables de l'établissement ou du service et les autres intervenants, contribue à l'évaluation de la situation et des besoins de la personne ou du groupe, élabore, met en œuvre et évalue le projet individualisé.
- **Fonction d'accompagnement vers l'autonomie de la personne dans les actes de la vie quotidienne** : le TISF réalise en suppléance ou aide à réaliser les activités de la vie quotidienne, transmet des savoir-faire et favorise leur apprentissage, accompagne les personnes dans l'appropriation de leur cadre de vie, assure la sécurité des personnes et conseille en matière de gestion du budget quotidien.
- **Fonction d'aide à l'insertion dans l'environnement et à l'exercice de la citoyenneté** : le TISF informe les personnes sur leurs droits et leurs devoirs, oriente vers les structures compétentes, assure la médiation entre personnes, groupe de personnes, familles et institutions, accompagne les personnes dans leurs projets personnels (projets de vie, loisirs, vacances) ou professionnels. Il contribue à la mise en œuvre du projet d'insertion ou d'intégration et contribue à la mise en œuvre et au développement d'actions collectives.
- **Fonction de participation au développement de la dynamique familiale** : le TISF accompagne et aide à l'exercice de la fonction parentale, aide les parents à accueillir et prendre soin du nourrisson, accompagne les personnes en fin de vie, accompagne la cellule familiale dans les situations de rupture, de modification importante de la vie ou de traumatisme familial, propose des actions adaptées et informe sur les mesures de protection juridique relatives aux personnes vulnérables.

Le TISF « *effectue une intervention sociale préventive, éducative et réparatrice visant à favoriser l'autonomie des personnes et leur intégration dans leur environnement et à créer ou restaurer le lien social* » (Annexe 1 de l'arrêté du 25 avril 2006).

Le TISF doit être capable de transmettre les savoir-faire essentiels en faisant avec les personnes les tâches de la vie quotidienne, en se situant dans une relation de confiance pour atteindre un objectif.

Il doit choisir la façon de le « faire », c'est-à-dire :

- « faire à la place » pour contenir ce qui est déstructuré et soutenir ce qui est trop lourd,
- « faire avec » pour encourager et transmettre,
- « faire faire » pour permettre à la personne de prendre sa place et obtenir une réassurance,
- « et laisser faire » pour se reconstruire,

⁵ Réflexion issue d'un groupe de travail de la DAS - mai 1998.

⁶ Circulaire de la Direction de l'Action Sociale du 23 septembre 1999.

Le TISF intervient donc « *au domicile habituel ou de substitution des intéressés dans leur environnement proche ou en établissement* » pour mener sa mission, il élabore son intervention avec la personne aidée, en collaboration avec l'équipe de travail et son encadrement, en fonction des besoins de la personne ou d'un groupe de personnes et conformément à un mandat, dans le cadre du projet de service.

3. L'avenir de la formation et de la profession :

Rappelons qu'une réforme importante des formations sociales est mise en œuvre depuis septembre 2018.

Concernant les premiers impactés, ce sont cinq diplômes du travail social - DEASS, DEES, DEETS, DEEJE, DECESF qui ont obtenu entre autres une reconnaissance au grade de licence (et sont passés du niveau 5 - anciennement III au niveau 6 - anciennement II). Les cinq formations reposent sur la création d'un socle commun permettant d'acquérir une culture et des compétences communes afin de favoriser la coopération et la complémentarité.

Puis, en 2021 changement chez les AES pour qui les spécialités ont été effacées. Cette réforme permet aux nouveaux diplômés d'exercer indifféremment auprès de personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap quel que soit le lieu d'exercice.

La réforme du CAFERUIS et du CAFDES est arrivée en fin d'été 2022 mais sans apporter de grande révolution. Concernant le CAFERUIS, les cadres intermédiaires sont clairement positionnés au sein des équipes de direction. Ils gardent un rôle d'encadrant et de soutien auprès des professionnels, la réflexion éthique est plus présente tout comme celle de la qualité de vie au travail ; sur le volet budgétaire, du changement avec l'introduction de la dimension logistique. Ils sont également chargés de piloter des projets innovants en réponse à des situations de plus en plus complexes

Restent deux chantiers à finaliser : le niveau 5 (ex niveau III) qui constitue un sujet d'importance puisque déserté à ce jour car seul le BTS ESF y est positionné et les niveaux 4 (ex niveau IV) , c'est-à-dire DETISF et DEME. Lors d'un atelier proposé par l'UNAFORIS⁷ le 15 décembre dernier, les questions du changement de niveau, d'un maintien de deux diplômes et/ou d'un socle commun ont été abordé et sont encore à l'étude du côté de la DGCS⁸. Soulignons que les réformes sont construites à partir des emplois, puis les fonctions sont identifiées pour mettre en lumière les compétences attendues et définir le référentiel de formation. Ce renversement structurel qui positionne la formation en fin de démarche accorde une place importante aux employeurs.

C'est peut-être un atout pour les TISF qui sont de plus en plus attendues : « Force est de constater que tous les territoires font face à une hausse des demandes d'accompagnement des familles en situation de fragilité. Or, le nombre de professionnels formés et diplômés TISF est insuffisant pour répondre aux besoins croissants, encore davantage révélés durant la crise sanitaire où ils étaient en première ligne auprès des familles⁹ ».

Soulignons également les propos du secrétaire d'État Adrien Taquet le 4 juillet 2019 lorsqu'il a précisé le rôle fondamental des TISF dans son discours d'ouverture des Assises de la protection de l'enfance. Pour autant, le métier connaît quand même une réelle crise des vocations alors que ces professionnelles incarnent les orientations stratégiques du gouvernement en matière de soutien à la parentalité et de protection de l'enfance (ASH n°3212 du 4 juin 2021). Les TISF, professionnels du « faire avec », bénéficient de l'attention croissante des pouvoirs publics. Très demandés pour soutenir les familles, en périnatalité et en prévention précoce, ils se font toutefois rares. Il faut espérer que l'avenir permettra aux TISF de sortir de l'ombre.

Pour reprendre l'explication de la baisse d'attractivité des métiers du « prendre soin » dans le Livret vert du travail social (2022) , deux facteurs mis en avant nous paraissent essentiels :

1. ⁷ UNAFORIS : Union Nationale des Acteurs de la Formation et de la Recherche en Intervention Sociale

⁸ DGCS : La Direction Générale de la Cohésion Sociale conçoit ,pilote les politiques publiques de solidarité et agit également aux côtés des professionnels du social et du médico-social pour renforcer l'attractivité des métiers (formation et ingénierie des diplômes....)
<https://solidarites.gouv.fr/organisation-de-la-direction-generale-de-la-cohesion-sociale-dgcs>

⁹ Guide professionnel : Laide à domicile famille en protection de l'enfance URIOPSS Haut de France 2023 p21

- Une dépréciation symbolique de ces métiers du travail social dans une société individualiste et consumériste
- Des rétributions dérisoires¹⁰ au regard de l'engagement personnel que suppose de telles activités professionnelles. Les décideurs publics peinent à apprécier la contribution permanente de ces métiers à l'équilibre vital de notre société.

Partagées entre le Ségur et l'avenant 43¹¹ qui annoncent des revalorisations de salaire, les TISF se retrouvent face aux mêmes problématiques structurelles que l'ensemble des travailleurs sociaux. Les logiques du secteur associatif privé, des collectivités territoriales et du secteur sanitaire freinent la mise en œuvre des promesses.

Et finalement, ceux qui visent le bien-être physique et moral sont les plus malheureux. « Cette défaite massive dans la lutte pour la reconnaissance de soi (et du métier de TISF) a des allures d'un deuil de l'idéal philanthropique qui avait fondé ces professions ¹²»

II – Approche générale de la formation TISF à l'IRTS-CA

Conformément aux référentiels, décret n° 2006-250 du 01 mars 2006 et arrêté du 25 juin 2006 relatif au DETISF, la formation préparant au diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale est dispensée sur une amplitude de 21 mois. Elle comporte 950 heures d'enseignement théorique et 1 155 heures de stage.

La formation vise à l'acquisition d'une technicité, gage de reconnaissance professionnelle, sanctionnant l'acquisition de connaissances, de compétences et méthodes de travail qui seront attestées par la réussite au diplôme d'Etat de TISF.

Elle a été conçue pour que, lors de la première année les apprenants puissent se repérer et se positionner au regard du métier, c'est à dire :

- Identifier les contours du métier,
- Acquérir des connaissances et développer des compétences et des techniques pédagogiques pour permettre l'autonomie des personnes dans leur quotidien,
- Découvrir l'environnement social et professionnel, être capable de comprendre les populations et identifier les situations à risques,
- Confirmer son choix professionnel,

Et pour que, lors de la seconde année les apprenants puissent s'engager et se professionnaliser, c'est à dire :

- Approfondir les compétences méthodologiques et relationnelles,
- S'initier à la méthodologie de projet,
- Développer les capacités d'analyse,
- S'inscrire dans un travail partenarial avec une éthique professionnelle,
- Valider ses compétences par la certification,

1. La formation théorique :

Alimentée par une « une lecture transdisciplinaire du champ de l'intervention sociale et du travail social, au sens où l'approche croise et articule plusieurs lectures relevant notamment de l'anthropologie, de la sociologie, de l'ethnologie, de la psychologie, de la sociologie, du droit, de la psychosociologie, de l'économie, de la psychanalyse, de la culture, de la médecine etc. ¹³», la formation se décline en six domaines à savoir :

¹⁰ Le salaire brut mensuel d'un TISF débutant est de 1 660 €.

¹¹ Convention collective de la branche de l'aide et de l'accompagnement, des soins et des services à domicile

¹² Livre vert du travail social 2022 – Haut conseil en travail social p 85

¹³ Cf. Projet pédagogique IRTS-CA décembre 2020 - 2025 p20

- Domaine de Formation 1 : Conduite du projet d'aide à la personne,
- Domaine de Formation 2 : Communication professionnelle et travail en réseau,
- Domaine de Formation 3 : Réalisation des actes de la vie quotidienne,
- Domaine de Formation 4 : Transmission des savoirs et des techniques nécessaires à l'autonomie des personnes dans leur vie quotidienne,
- Domaine de Formation 5 : Contribution au développement de la dynamique familiale,
- Domaine de Formation 6 : Accompagnement social vers l'insertion.

Soit, de manière plus explicite :

⇒ **DF1 : la conduite du projet d'aide à la personne (270h) :**

Le premier domaine de formation est centré sur l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de projet individualisé ou de projet d'action collective.

Les compétences visées sont :

- Evaluer la situation et les besoins des personnes.
- Elaborer un projet individualisé dans le cadre des objectifs définis.
- Mettre en œuvre le projet individualisé.
- Evaluer le projet individualisé.
- Participer à la conception et à la mise en œuvre d'actions collectives.

Ce domaine se décline en neuf modules (de 28 ou 35h) repartis sur les deux années de formation :

- Six modules (182 heures) en première année qui vont permettre différentes approches de l'être humain, de son développement, ses appartenances et ses particularités. Les politiques et les dispositifs d'aide et d'action sociale sont également présentés et, de manière plus spécifique, le contexte de l'intervention du TISF aussi bien en institution qu'au domicile.
- Trois modules (84 heures) en deuxième année principalement axés sur la méthodologie du projet, la culture professionnelle et l'identification des spécificités du métier. Quatre heures sont dévolues à la préparation aux épreuves de certification

L'initiation à la conduite de projet se réalise aussi lors de la formation pratique sur les sites qualifiants, avec un temps particulier pour soutenir le processus de professionnalisation et vérifier l'appropriation des apports lors de la visite de stage. C'est à partir de cette alternance en seconde année de formation que les étudiants peuvent élaborer les diverses pièces constituant le Dossier de Pratiques Professionnelles (DPP) à savoir, le parcours de professionnalisation, la fiche sur le métier de TISF et un projet d'intervention.

⇒ **DF2 : La communication professionnelle et le travail en réseau (100h)**

Le second domaine de formation est relatif à la communication professionnelle et au travail en réseau. Il apporte aux apprenants des bases théoriques sur les supports et les enjeux de la communication et du travail en équipe. Il leur procure également des connaissances sur la rédaction d'écrits professionnels et sur l'utilisation du numérique.

Les compétences à développer sont :

- Elaborer, gérer et transmettre de l'information.
- S'inscrire dans un travail d'équipe.
- Etablir une relation professionnelle.
- Assurer une médiation.
- Développer des actions en partenariat et en réseau.

Ce domaine est impulsé dès le début de la formation pour se consolider au milieu de la seconde année:

- Deux modules (37 heures) en première année, dont l'un est proposé dès les premiers jours de formation pour éclairer la notion de communication et de travail en équipe (avec les collègues, les partenaires et les bénéficiaires). Puis suivront des apports sur la méthodologie de l'écrit et de l'oral pour permettre aux apprenants de développer leurs capacités d'expression,
- Deux modules (56 heures) en seconde année pour perfectionner l'inscription dans un travail d'équipe, de partenariat, et affiner son positionnement professionnel au sein du travail social. Sept heures sont réservées à la préparation de l'épreuve de certification

Même si aucun temps de formation pratique n'est référé à ce domaine, les apprenants peuvent consolider leurs compétences durant les séquences de stage.

⇒ **DF3 : la réalisation des actes de la vie quotidienne (150h)**

Le troisième domaine de formation concerne la réalisation des actes de la vie quotidienne dans les aspects les plus techniques (concernant la cuisine, l'entretien du linge et du logement...). Ce domaine de formation apporte également aux apprenants des connaissances en matière de soin, d'hygiène (notamment pour le jeune enfant) et de sécurité.

Les compétences attendues sont :

- Réaliser en suppléance les actes ordinaires de la vie quotidienne.
- Contribuer au respect de l'hygiène.
- Favoriser la sécurité des personnes aidées.

Ce domaine permet d'acquérir les « savoir-faire » autour des activités de la vie quotidienne qui sont les supports privilégiés de l'intervention professionnelle. Il se décline en :

- Quatre modules (120 heures) au cœur de la première année pour aborder les savoir-faire indispensables à la profession dans les domaines relatifs à l'hygiène et la santé du jeune enfant, l'alimentation ainsi que l'entretien du linge.
- Un module (30 heures) en seconde année lié au logement propose une approche réflexive sur le lieu de vie en complément des différentes techniques d'entretien que tout TISF doit maîtriser.

⇒ **DF4 : la transmission des savoirs et des techniques nécessaires à l'autonomie des personnes dans leur vie quotidienne (150 h)**

L'accompagnement de la personne vers l'autonomie dans les actes de la vie quotidienne nécessite, chez l'apprenant, une maîtrise des savoir-faire précédemment évoqués mais implique également l'art d'apprendre. Le quatrième domaine de formation est centré sur les compétences nécessaires à la transmission des habiletés et à une forte dimension pédagogique. Ce domaine de formation apportera également aux candidats des connaissances en matière de gestion de budget.

Les compétences prévues sont :

- Mettre en œuvre un programme progressif d'apprentissage.
- Favoriser l'appropriation des actes du quotidien et du cadre de vie.
- Conseiller sur la gestion du budget quotidien.

La formation théorique à l'IRTS se décompose en quatre modules répartis sur les deux années, à savoir :

- Trois modules (91 heures) en première année permettant deux semaines d'approche ludique et socialisante par la médiation éducative (capacité d'entrer en relation avec l'autre par le théâtre, le chant, le conte...) ainsi qu'une mobilisation plus particulièrement axée sur les expériences de stage. De l'analyse de pratique pour réfléchir et comprendre cette fonction pédagogique autour du quotidien ainsi qu'une visite de stage complètent ce programme.
- Deux modules (56 heures) en seconde année permettant d'approfondir les dimensions pédagogiques relatives au budget et à la cuisine. Trois heures permettent de préparer les candidats à la certification.

Ce domaine de formation comprend une séquence de stage. Elle est positionnée en première année de formation et représente un lieu de construction de compétences exigeant l'articulation avec le domaine précédant (DF3 - Réalisation des actes de la vie quotidienne).

⇒ **DF5 : la contribution au développement de la dynamique familiale (150h)**

Le cinquième domaine de formation repositionne les étudiants par rapport au groupe familial. Il apporte les connaissances nécessaires à l'accompagnement de la cellule familiale dans les situations de crise et pour soutenir la parentalité. Il permet également de mieux comprendre les grandes orientations de l'Aide Sociale à l'Enfance.

Les compétences à développer sont :

- Aider et soutenir la fonction parentale.
- Accompagner la cellule familiale dans des situations de modifications importantes de la vie.
- Favoriser les situations de bienveillance et agir dans les situations de maltraitance.

Ce domaine se décline en quatre modules repartis sur l'ensemble de la formation :

- Un module (28 heures) en première année permettant une approche de la famille.
- Trois modules (119 heures) en seconde année afin d'approfondir la thématique familiale, la protection de l'enfance et mener toutes réflexions sur l'intervention et la spécificité du TISF dans ce contexte privilégié de la famille. Trois heures sont réservées à la préparation de l'épreuve certificative.

Une séquence de stage, en début de seconde année de formation, offre un terrain d'expertise judicieux pour que les stagiaires se confrontent et analysent les diverses situations familiales dans lesquelles ils sont amenés à intervenir.

⇒ **DF6 : l'accompagnement social vers l'insertion (130 h)**

Le sixième domaine de formation est relatif à l'accompagnement social vers l'insertion. Il apporte aux candidats les connaissances nécessaires pour agir avec des personnes concernées par les phénomènes d'exclusion.

Les compétences attendues sont :

- Informer et orienter vers des services adaptés.
- Accompagner les personnes dans leurs démarches.

A travers une séquence de stage dès le début de la première année de formation, les apprenants peuvent côtoyer diverses situations d'exclusion et repérer les dispositifs existants pour permettre la réinsertion des personnes. Pour accompagner cette démarche, quatre modules amènent des éclairages qui se déclinent en :

- Un module (28 heures) en première année pour identifier les politiques et dispositifs de lutte contre l'exclusion.
- Trois modules (102 heures) sur la seconde année pour comprendre les processus de rupture, réfléchir sur la déviance, la discrimination et découvrir les dispositifs de solidarité sur le territoire. Les apprenants sont également préparés à l'épreuve de certification

2. La formation pratique

Fort du principe d'alternance, ce sont plus de 50 sites qualifiants qui participent à la socialisation professionnelle des stagiaires TISF durant les 1 155 heures de formation pratique.

Notons que les textes réglementaires imposent que les stages soient effectués sur au moins deux sites qualifiants différents ; et au moins l'un des sites qualifiants retenus doit permettre au stagiaire d'intervenir au domicile des personnes aidées.

Reparti en une semaine de découverte (35 heures) et 4 séquences de huit semaines (soit 4 X 280 heures) référées transversalement aux domaines de formation 1, 4, 5 et 6, le calendrier de la formation pratique se décline sur la base de :

En première année :

- 8 semaines permettant de développer prioritairement des compétences pour s'inscrire dans des actions d'**accompagnement social vers l'insertion** (DF 6 /140 h).
- 8 semaines pour s'inscrire dans des actions d'accompagnement de proximité afin de développer prioritairement des compétences pour **transmettre des savoirs et techniques nécessaires à l'autonomie des personnes dans leur vie quotidienne** (DF4).
- 1 semaine complémentaire référée, au choix, aux domaines de formation 1, 4, 5 ou 6 pour **découvrir** un territoire, **approfondir** une réflexion ou **consolider** des compétences. Celle-ci sera réalisée avant, après ou entre les 2 périodes précédemment évoquées, en fonction des besoins de l'apprenant et en concertation avec son formateur référent, sous les mêmes conditions de mise en stage.

En deuxième année :

- 8 semaines de stage prioritairement axées sur des actions d'accompagnement de la cellule familiale (au quotidien, dans des situations de crise, dans le soutien de la fonction parentale, dans des actions de prévention et/ou de protection de l'enfance...) pour **contribuer au développement de la dynamique familiale** (DF5/175h).
- Et 8 semaines permettant de participer activement à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de projets. Cette dernière séquence de formation sur site doit permettre au stagiaire de valider des compétences dans **la conduite du projet d'aide à la personne** (DF1).

Avant le départ en stage, l'apprenant définit ses centres d'intérêt et intentions au regard des objectifs généraux des référentiels de compétences 1, 4, 5 et 6 en privilégiant celui concerné prioritairement pour la séquence. L'opportunité de proposer une transversalité entre les 4 domaines de formation permet au stagiaire de conforter sa place d'acteur dans la mesure où, sur l'ensemble de sa formation sur site, les contraintes réglementaires sont respectées (420 heures pour les DF1 et 4, 175h pour le DF5 ainsi que 140 h pour le DF6).

C'est à l'apprenant de prioriser ses choix et définir des objectifs de stage (sur un document appelé pré affectation) à soumettre au formateur « référent de parcours » de l'IRTS CA qui validera le projet (site qualifiant et objectifs) en signant la pré affectation . Cette 1^{ère} étape permet à l'apprenant de prendre contact avec le référent professionnel du site qualifiant pressenti qui validera l'accueil de l'apprenant en signant la « pré affectation » et en précisant le calendrier de la séquence de stage. Les conventions de formation pratique pourront être formalisées et devront obligatoirement être signées par tous les protagonistes avant le début du stage (représentant de l'organisme d'accueil, de la responsable de la formation, du référent professionnel, de l'apprenant et si besoin du représentant de l'organisme employeur) .

Cette convention de formation pratique (avec l'identification précise du site qualifiant , le nom du référent professionnel, le planning et les objectifs de stage) s'intègre au « **portfolio** » de l'apprenant. Ce dossier permet de réunir tous les documents relatifs au stage (du conventionnement à l'évaluation) . Servant à visualiser le fil conducteur des apprentissages, cet outil permet une traçabilité et une valorisation de la progression de l'apprenant qui ne peut que l'aider dans son cheminement professionnel. Chaque semaine, le référent professionnel commente la fiche du carnet de bord du portfolio rédigée par l'apprenant. Ce dernier doit identifier son/ses objectif(s) opérationnel(s) visé(s) pour la semaine puis rendre compte d'une situation rencontrée avec une analyse ou une tâche effectuée ainsi que son intérêt en rapport avec le projet et le référentiel de stage. Chaque fin de semaine, le vendredi, l'apprenant doit impérativement transmettre copie de sa fiche par mail à son référent professionnel ainsi qu'au formateur/référent de parcours . Ce dernier apprécie le travail réflexif mené et contresigne le document. Cela doit aider l'apprenant à prendre conscience de ses progrès et à tenir informées de son évolution les personnes responsables de son encadrement.

3. Les épreuves de certification

Chaque domaine de compétence est validé séparément, sans compensation de note. Un domaine est validé si le candidat obtient une note (ou une moyenne des notes) au moins égale à 10 sur 20. Certaines épreuves sont organisées par l'établissement de formation, selon un règlement déposé dans le cadre du dossier d'agrément et conforme au référentiel de certification¹⁴. Celui-ci est communiqué aux apprenants dès leur entrée en formation. D'autres épreuves sont organisées par le représentant de l'Etat dans la région (DREETS antenne de Nancy pour notre région Grand Est¹⁵).

⇒ Concernant la validation du **premier domaine** relatif à la conduite de projet, l'alternance est particulièrement importante puisqu'elle conduit à une **notation conjointe** de la pratique professionnelle du candidat par le site qualifiant et par le centre de formation sur les compétences du stagiaire en matière de méthodologie de l'intervention. Cette évaluation se déroule à l'IRTS CA à l'issue du dernier stage, en présence de l'apprenant, de son référent professionnel et du responsable de la formation ou d'un formateur.

D'autre part, la DREETS Grand Est est chargée d'organiser une seconde épreuve sur son site (antenne de Nancy), l'évaluation d'un **Dossier de Pratiques Professionnelles** par un jury qui procède à la notation de l'écrit puis d'un oral. L'organisation de l'épreuve orale regroupe l'ensemble des candidats en formation TISF du Grand Est¹⁶.

Le candidat valide le DC1 si la moyenne des trois notes est au moins égale à 10 sur 20.

⇒ La validation du **deuxième domaine** relatif à la communication professionnelle et au travail en réseau est organisée par l'IRTS CA. C'est une **épreuve orale** permettant aux candidats de positionner, pour une situation donnée, le rôle du TISF par rapport à l'équipe et aux partenaires. Parmi deux propositions de situation, le candidat choisit un sujet et dispose de 30 minutes pour préparer sa prestation qu'il présente à un jury lors d'un entretien de 20 minutes.

⇒ Le mode de validation du **troisième domaine** sur la réalisation des actes de la vie quotidienne s'effectue au cours de la formation dans le cadre d'un **contrôle continu** (5 évaluations) organisé par l'IRTS CA.

A l'issue des cinq modules portant sur le suivi de la mère et de l'enfant, la cuisine, l'entretien du linge et l'aménagement du cadre de vie, les étudiants sont soumis à différentes épreuves, à savoir:

- Un projet autour de la santé (épreuve collective)
- Une épreuve pratique en couture (customisation d'un vêtement) ,
- Une épreuve pratique de cuisine,
- Une étude de cas pour l'entretien du cadre de vie,

¹⁴ Annexe 2 de l'arrêté du 25 avril 2006 relatif au DETISF/ Cf. règlement des épreuves de certification

¹⁵ DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

¹⁶ Candidats présentés par l'ESEIS à Strasbourg, l'IRTS de Lorraine -site de Nancy et site de Metz, l'ALAJI de Nancy et l'IRTS Champagne Ardenne

- Un contrôle de connaissance sur l'ensemble des thématiques abordées dans ce domaine. Chaque épreuve est évaluée par un formateur et/ou par un professionnel (TISF ou CESF), sous la responsabilité du responsable de formation, la moyenne des notes de ces cinq épreuves constitue la note finale reportée sur le livret de formation.

⇒ La validation du **quatrième domaine** concernant la transmission des savoirs et des techniques nécessaires à l'autonomie des personnes dans leur vie quotidienne s'effectue lors d'une **épreuve orale** de vingt minutes organisée par l'IRTS CA. A partir d'une situation de la vie quotidienne choisie durant un stage, les candidats disposent de dix minutes pour présenter et analyser les enjeux et les moyens de l'action éducative devant un jury qui poursuit cette présentation par un échange de 10 mn. Il s'agit d'exposer et d'argumenter une intervention mise en œuvre pour développer l'autonomie d'une personne dans le quotidien.

⇒ La DREETS Grand Est organise la validation du **domaine cinq** relatif à la contribution au développement d'une dynamique familiale. Il s'agit d'une **épreuve écrite** de trois heures permettant au candidat d'analyser une situation en rapport avec l'enfance ou la famille. Depuis 2022, l'ensemble des candidats du Grand Est doit se rendre sur l'antenne de Nancy pour se soumettre à cette épreuve.

⇒ Le mode de validation du **sixième domaine** portant sur l'accompagnement social vers l'insertion est une **épreuve écrite** de deux heures organisée par l'IRTS CA. A partir d'une situation donnée, les candidats doivent présenter les dispositifs ainsi que les services pouvant être sollicités et proposer un accompagnement social adapté.

Le candidat obtient le diplôme lorsqu'il a validé les six domaines de compétence, en tenant compte, éventuellement :

- des dispenses résultant de la possession d'un diplôme mentionné à l'annexe IV de l'arrêté du 25 avril 2006,
- d'une validation antérieure des acquis de l'expérience (VAE)
- ou d'une décision de validation partielle.

Toutes ces informations et résultats des épreuves de certification organisées par l'IRTS CA sont portés au livret de formation qui sera transmis à la DREETS selon le calendrier officiellement arrêté pour la session concernée.

Dans le cas où toutes les épreuves ne sont pas validées, le jury plénier du centre d'examen (DREETS antenne de Nancy) prend une décision de validation partielle mentionnant les épreuves validées.

Le candidat dispose d'une période de 5 années à compter de la date de notification de la première décision de validation partielle pour valider la totalité du diplôme (les six épreuves).

Concernant les validations partielles, l'apprenant pourra

- ✓ bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour se représenter à l'épreuve(s) non validée(s) lors d'une prochaine session à l'IRTS CA ou à la DREETS.
- ✓ bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour se représenter à l'épreuve(s) non validée(s) lors d'une prochaine session dans un autre centre de formation si ce dernier accepte la demande du candidat.
- ✓ choisir de finaliser son parcours par la VAE
- ✓ abandonner le projet d'obtenir le DETISF

III – Modalités pédagogiques spécifiques

1. De l'admission à la certification

« De l'accueil à la cérémonie de remise des diplômes, l'IRTS CA est soucieux du parcours de ses apprenants¹⁷ » : Après avoir été admis¹⁸, ce sont quinze apprenants (en formation initiale et en formation continue) et trois personnes en apprentissage qui peuvent s'engager, chaque année, dans le processus de formation. Pour les accompagner, l'IRTS CA s'appuie sur le responsable de la formation, sur un formateur « référent de parcours¹⁹ » et sur une équipe élargie composée de formateurs permanents (12 personnes), de vacataires universitaires, professionnels et bénéficiaires des services d'accompagnement médico-social (46 personnes).

Au-delà des ressources pédagogiques mobilisables par et pour toutes les personnes en formation à l'IRTS CA²⁰ les apprenants sont invités à s'inscrire dans une démarche collective pour construire leur professionnalité. Pour ce faire, l'IRTS-CA propose :

Le parcours personnalisé de l'apprenant :

Ce « parcours » se construit par étapes pour donner sens au **parcours de professionnalisation**. Dès l'admission, l'apprenant contractualise sa convention de formation ainsi que sa demande de dispenses et/ou allègements. Puis, il sera amené à rendre compte par écrit de ses motivations pour le métier. En tout début de cursus, l'apprenant précise les raisons qui l'amènent à vouloir suivre la formation, ses attendus et les moyens qu'il se donne pour les atteindre. Après une première année, l'apprenant est invité à présenter son bilan et les orientations de son projet de deuxième année à ses pairs (par groupe de 4/5 apprenants) et à un formateur. Nourri des échanges de cette commission, l'apprenant peut ajuster les orientations de sa seconde année pour acquérir les compétences requises à l'exercice du métier et affiner sa posture professionnelle. En fin de formation, l'apprenant va ainsi aisément retracer son cheminement et sa progression durant les deux années et alimenter son Dossier de Pratiques Professionnelles²¹.

Les premiers jours de formation pour se connaître et s'installer :

L'accueil a été conçu pour créer une dynamique constructive entre les apprenants.

Ces premières journées posent le principe que c'est avec l'autre que l'accompagnement en travail social se construit. Une journée de présentation générale de la formation avec ses enjeux, ses exigences et son déroulement suivi d'un moment d'échange avec les apprenants de deuxième année permet de poser un cadre rassurant.

La transversalité, une préoccupation majeure

Afin de faire connaître et reconnaître le métier de TISF chez les travailleurs sociaux, nous pensons que la démarche doit commencer dès la formation. Mais la cohabitation dans un centre de formation ne suffit pas ! Depuis quelques années, nous nous efforçons de proposer de plus en plus de cours communs avec d'autres filières. Le **renforcement des transversalités** est un point sur lequel nous avons bien avancé. Pour l'année 2019/2020, nous comptabilisons 150 heures de cours avec la formation des Moniteurs Educateurs (ME) ; pour l'année 2020/2021, 189 heures de cours avec les futurs ME et ASS et en 2022, nous avons 315 heures en commun avec les filières ME et ASS soit 33 % du temps de la formation théorique.

¹⁷ Cf. Projet pédagogique IRTS-CA décembre 2020 - 2025 p22

¹⁸ Cf. Règlement d'admission

¹⁹ « Le « référent de parcours », un agitateur de pensées pour une construction de l'identité professionnelle », Bion Christelle, Leduc Anne, Musiedlak Cyrille, Rieffel Maud et Wozniak Hubert, Le Sociographe, 2018, Hors-série 11.

²⁰ Centre de Ressources Documentaires, Centre de Ressources Informatiques, salles de cours équipées de Tableaux Blancs Interactifs....

²¹ Cf. Règlement des épreuves de certification : DC1 / le parcours de professionnalisation est une pièce constitutive du DPP

Le document de référence :

En complément du livret d'accueil, chaque apprenant en formation TISF reçoit un **livret pédagogique** précisant l'organisation de son année (planning prévisionnel des cours, échéancier des évaluations...) ainsi que tous les documents, référentiels et procédures nécessaires à la lisibilité de son parcours en filière TISF.

La formalisation de l'alternance :

Pour construire les compétences requises à leur future fonction, outre la formation théorique, les apprenants sont accompagnés sur les sites qualifiants par des référents professionnels. Afin de renforcer la collaboration entre l'IRTS CA et ces partenaires, l'apprenant dispose d'un « **portfolio** » qui regroupe son parcours de formation pratique, ses objectifs, le référentiel de la séquence sur site, les conventions de formation pratique, les fiches relatives à l'évaluation de la séquence et un carnet de bord. Ces fiches hebdomadaires présentent, sous la plume de l'apprenant, une situation rencontrée et son analyse et/ou une tâche effectuée et son intérêt en rapport avec le projet et le référentiel de stage. Le référent professionnel et le formateur peuvent ainsi apprécier le travail réflexif mené et commenter chaque semaine réalisée. Cela doit aider l'apprenant à prendre conscience de ses progrès et à tenir informé de son évolution les personnes responsables de son encadrement.

Le portfolio est aussi un support privilégié pour alimenter les séances d'analyse de situation professionnelle et de suivi de projet de formation durant les semaines de regroupement.

De plus, c'est un excellent moyen d'apprécier les capacités rédactionnelles des apprenants et vérifier l'implication et les impacts du « projet voltaire²² ».

La participation active de l'apprenant pour les préparations aux épreuves certificatives :

Pour obtenir son diplôme, le candidat doit valider 6 domaines de compétences et se soumettre à de multiples épreuves. Toujours perçues comme des étapes stressantes, l'organisation des épreuves blanches proposée au sein de la filière permet aux apprenants d'endosser l'un après l'autre, le rôle de candidats, d'**observateur** et d'**évaluateur** pour dédramatiser la fonction et en cerner les finalités.

Pour la préparation des épreuves écrites, les apprenants sont mis dans les conditions de l'examen, avec des sujets proposés les années précédentes. Puis, en tant que **correcteur**, chacun doit évaluer la copie d'un autre apprenant, à partir d'une grille de correction fournie.

Pour la préparation des différents oraux, chacun leur tour, ce sont les 2 apprenants qui apprécient la prestation proposée par l'un des leurs à partir des critères de l'épreuve. L'enjeu est de les mettre face aux réalités de leur production et prestation pour mieux comprendre et apprécier les attendus. Animées par le responsable de la formation ou un formateur, ces séquences pédagogiques sont conçues comme des temps de valorisation et de mises en confiance de l'apprenant.

L'évaluation de la formation :

« Elle s'opérationnalise via un questionnaire rempli en fin d'année, associé à un temps d'échanges sur tous les temps de formation ; l'idée étant, selon les principes même de l'évaluation, de fournir un outil d'aide à la décision. L'évaluation de la formation par les apprenants est retranscrite chaque année dans le rapport d'activité et considérée en conseil de perfectionnement ²³»

Dans ce **rapport d'activité** y sont consignés la synthèse de l'année écoulée, le bilan de la formation théorique et pratique, l'actualité relatives aux promotions en cours et les perspectives pour l'année suivante.

²² En 1^{ère} année de formation, tous les apprenants de l'IRTS CA sont obligatoirement inscrits sur une plateforme internet de formation à l'orthographe qui s'adapte avec précision au niveau et au rythme d'acquisition de chacun afin de garantir un apprentissage ciblé et efficace. Le Projet Voltaire repose sur la technologie unique au monde de l'«Ancrage Mémoirel» assurant une mémorisation rapide et durable.

²³ Cf. Projet pédagogique IRTS-CA décembre 2020 - 2025 p26

2. Les partenaires :

Il a été évoqué précédemment une cinquantaine de sites qualifiants qui participent à la transmission et à l'acquisition des compétences des apprenants. Leur collaboration est précieuse, le mode opératoire de l'alternance est largement souligné dans les formations et reste un des fleurons du travail social. Un bon nombre de « référents professionnels » mettent en évidence le bénéfice d'accueillir des stagiaires. L'accompagnement du cheminement d'un étudiant impose un travail de réflexion aux équipes, une prise de recul profitable pour les professionnels de terrain qui s'inscrivent dans une démarche de recherche stimulante. C'est aussi réviser sa pratique, éviter que s'installe la routine et s'inscrire dans une dynamique continue. Certains apprécient le fait d'être dans une posture de transmission de compétences participant à la maturation professionnelle d'un apprenant en lien étroit avec les évolutions du métier.

Finalement c'est autour de la rencontre entre le centre de formation, l'apprenant et le terrain professionnel que la professionnalisation se construit, et chacun a un rôle à jouer dans ce processus.

Par ailleurs, fort de cette coopération, les référents professionnels sont sollicités pour les épreuves de sélection TISF, de certification du DETISF et bien sûr, pour transmettre leurs connaissances et partager leur expertise en tant que vacataires.

Soulignons également l'implication d'acteurs du territoire qui, par des conventions renouvelées chaque année, participent activement au processus de formation des futurs TISF :

- Une maison de quartier qui met à disposition une cuisine,
- Une association œuvrant dans le cadre de la protection de l'enfance qui met à disposition un appartement

3. Les différents parcours de formation :

Les parcours de formation doivent être personnalisés car l'apprenant peut bénéficier d'allègements, de dispenses ou d'aménagements particuliers (à partir d'une situation de handicap, après une VAE, une validation partielle du DETISF, un transfert de dossier).

« Derrière la notion de parcours, l'IRTS CA conçoit la personne avec l'ensemble de ses trajectoires (scolaire, professionnelle, familiale, bénévole...) s'engageant dans une dynamique temporelle incluant le cycle de préformation ou formation choisi. Chaque cycle est alors pensé de façon à assurer une prestation de formation de qualité qui garantit l'épanouissement et la professionnalisation de chacun ²⁴»

Dans ces cas, une convention de formation ou un contrat pédagogique formalise explicitement le parcours organisé. Ainsi, dans le cadre d'un cursus clairement identifié et cadré, l'apprenant, qu'il soit étudiant, salarié, apprenti ou demandeur d'emploi peut bénéficier d'une personnalisation de son parcours.

Pour autant, il y a des cheminements plus complexes qui nécessitent des adaptations, une suspension voire une interruption si un apprenant ne remplit pas les conditions requises pour passer en deuxième année ou se présenter au diplôme ; dans ce cas, sa situation est examinée par la commission d'orientation pédagogique.

²⁴ Cf. Projet pédagogique IRTS-CA décembre 2020 - 2025 p 22

Conclusion

Ce projet pédagogique de la formation « Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale » tel qu'il a été écrit, présente ce qui fait l'essentiel de la démarche de professionnalisation actuelle.

Philippe GABERAN²⁵ pense que le processus formatif ne peut s'opérer que par le biais d'un déplacement de soi, d'un déplacement de l'autre, du regard de soi sur soi ou sur l'autre et nous nous efforçons d'offrir un contexte favorable pour permettre aux apprenants d'y parvenir.

La formation sera toujours celle des hommes et des femmes sur le chemin de la vie qui transmettent des savoirs, des techniques certes, mais avant tout des expériences pour grandir et vivre ensemble. A l'issue de son cursus de formation, le Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale, comme tout travailleur social, doit avoir réfléchi au sens de l'accompagnement. Notre volonté est que les apprenants soient mieux outillés pour se positionner dans les organisations qui les emploient, mieux assurés sur les questions de société, avec une meilleure maîtrise des cadres réglementaires dans lesquels ils sont amenés à exercer.

Si, comme il a été précisé dans la présentation du métier, le TISF doit être en capacité de choisir le « faire », c'est-à-dire « faire à la place » pour contenir ce qui est déstructuré et soutenir ce qui est trop lourd ; « faire avec » pour encourager, épauler et apprendre ; « faire faire » pour permettre à une personne de prendre sa place et « laisser faire » pour se reconstruire ; la formation permet à l'apprenant d'acquérir le « savoir-faire » et invite à le « faire savoir ».

²⁵ Les Travailleurs sociaux entre certification et professionnalisation... une formation impossible, EMPAN n°95, sept. 2014