

## PRINCIPES PARTAGES PAR LES EQUIPES PEDAGOGIQUES

*(contribution à l'actualisation du projet pédagogique de l'IRTESS)*

*Avril 2010 – avril 2011*  
*Version mise à jour le 8 février 2021*

## ***Principe 1 : CO-CONSTRUCTION DES PARCOURS DE FORMATION ENTRE L'IRTESS/LES EMPLOYEURS-SITES QUALIFIANTS/LES APPRENANTS***

---

Ce principe est référé au modèle d'une formation professionnelle par alternance dite « intégrative » : les apprenants s'appuient sur le centre de formation et les sites qualifiants reconnus comme étant des organisations apprenantes de la professionnalisation tant sous l'aspect des pratiques professionnelles que celui de l'acquisition de savoirs et de connaissances.

Enjeux et visée du principe de co-construction :

- garantir une formation professionnalisante et la construction d'une professionnalité globale
- préparer aux épreuves de certification
- renforcer le développement identitaire
- favoriser un rapport plus actif à la formation (apprenant acteur et impliqué)

Ce principe de co-construction est sous-tendu par une nécessité de rapprocher, de concilier le monde du travail et de la formation dans une logique d'interdépendance et de complémentarité afin de travailler en commun et non de façon parallèle ou juxtaposée à l'articulation et l'intégration des savoirs théoriques et des savoirs d'action.

Le centre de formation, les apprenants, les terrains professionnels (employeurs et sites qualifiants) co-construisent, chacun de la place qui lui est propre, les parcours de formation et de professionnalisation des futurs travailleurs sociaux.

## ***Principe 2 : INTERACTION PEDAGOGIQUE ENTRE PARCOURS INDIVIDUEL ET DYNAMIQUE COLLECTIVE***

---

Les pratiques d'action sociale ou éducatives s'inscrivent dans une dimension collective, dans un travail d'équipe.

L'approche de ce travail collaboratif, s'appréhende dans des temps de formation où l'étudiant ou stagiaire se trouve en situation d'apporter une contribution à un collectif et de s'enrichir de l'apport des autres.

Le processus de formation doit prendre en compte cette dynamique collective comme support indispensable de la construction d'une professionnalité.

Cette approche s'articule avec la nécessaire individualisation de la formation qui permet d'intégrer le parcours individuel de chaque étudiant ou stagiaire. Parcours construit à partir de son projet personnel du début de formation, mais aussi des interactions générées par le processus de formation.

Les dispositions spécifiques aux parcours partiels (dispense, allègement, post VAE) avec la construction de programme de formation personnalisé rendent d'autant plus nécessaire l'intégration de ces étudiants dans des espaces d'élaboration collectif.

### ***Principe 3 : ADAPTATION «RAISONNEE» DE LA FORMATION AUX EVOLUTIONS SOCIETALES ET AUX CONNAISSANCES***

---

L'adaptation raisonnée consiste, dans un contexte en transformation, sans être en fusion avec les mouvements sociétaux ni les ignorer, à les éclairer et les analyser pour comprendre en quoi et comment il pourrait être nécessaire de revisiter les finalités, les outils et les organisations pédagogiques.

S'inscrire dans une dynamique d'adaptation raisonnée, implique le développement d'une veille critique partagée nourrie et soutenue par une politique institutionnelle.

Cette dynamique de veille critique partagée peut être alimentée :

- en faisant vivre un espace temps collaboratif dédié s'exprimant dans des configurations à géométrie variable (disciplinaire, multi-pluri-transdisciplinaire, filière, dispositif, CA, groupe de travail, centre de ressources documentaires, institution...) dont l'objectif premier est de favoriser la coproduction et la diffusion de l'analyse des évolutions du contexte sociétal.
- en mettant au travail les points de désaccord ET les points de convergence
- en identifiant les besoins d'évolution, de développement des perspectives, des modèles ou d'outils pédagogiques pertinents.

#### ***Principe 4 : PRISE EN COMPTE DE L'APPRENANT EN TANT QUE SUJET ET ACTEUR DE SA FORMATION***

---

L'apprenant est accompagné de manière à ce qu'il puisse occuper une place d'acteur dans une dynamique d'interactions dont l'enjeu est le processus de professionnalisation. Cela l'invite à produire des contributions dans les échanges au sein du groupe et avec les formateurs.

La mise en débat des idées et des pratiques doit trouver sa place dans le respect de l'intégrité d'autrui. Le formateur adopte une posture d'ouverture, de plasticité intellectuelle et incite aux échanges contradictoires. Il doit manifester une acuité à se saisir des réactions des apprenants afin d'élaborer des réponses appropriées.

L'apprenant, quant à lui, accepte de s'exposer aux regards de ses pairs et des formateurs en restituant son cheminement lors de son parcours de formation.

Le dispositif de formation et les instances institutionnelles garantissent l'intégrité morale, affective et physique de l'ensemble des personnes concernées par ce processus formatif.

## ***Principe 5 : PLURALITE DES SAVOIRS***

---

La pertinence de ce principe s'appuie sur le constat que la complexité des phénomènes sociaux auxquels les professionnels du secteur doivent faire face ne saurait s'accommoder d'une approche univoque tant en termes de compréhension que de solutions à rechercher.

Le respect de ce principe suppose donc qu'il existe au sein de l'IRTESS un ou des espaces de débats à partir de différentes références théoriques qui traversent le champ des sciences humaines et qui favorise l'expression de plusieurs courants de pensée.

Ces échanges doivent permettre de structurer et de fonder de réels choix théoriques et pédagogiques qui, pour l'heure, reflètent surtout « l'intime conviction » du formateur qu'il soit permanent ou vacataire.

Outre que ce débat doit contribuer à clarifier le sens que l'on veut donner à nos projets de formation, il doit également enrichir notre réflexion pédagogique. Cela n'est possible que si le formateur, au-delà de ses connaissances précises et de ses convictions, est en capacité de mettre en lien et en sens les diverses approches théoriques, de façon à pouvoir permettre à l'étudiant-apprenant de construire ses compétences et son positionnement professionnel à partir d'une appropriation de ces diverses approches.

## ***Principe n° 6 : TRANSVERSALITE DES DISPOSITIFS DE FORMATION***

---

La transversalité des dispositifs de formation renvoie à l'élaboration de séquences ou de modules transversaux aux filières de formation ; ces dispositifs peuvent concerner les étudiants (séminaires et autres qui regroupent des étudiants de différentes filières) et les formateurs (élaboration de séminaires et autres par des formateurs de différentes filières qui peuvent regrouper ou non des étudiants de plusieurs filières).

Dans l'exercice de leur métier les différents travailleurs sociaux sont amenés à collaborer, à travailler ensemble pour prendre en compte la complexité des situations et des dispositifs d'action sociale. Il est donc nécessaire qu'ils découvrent en formation d'autres cultures professionnelles et qu'ils apprennent à élaborer ensemble.

Le récit des expériences montrent que la création de groupes ressources d'élaboration pédagogique en transversalité composés de professionnels concernés par un même problème, une même préoccupation pédagogique (tâche critique) est pertinente. Chaque membre du groupe s'investit dans le temps de travail en commun (mutualisation) et réinvestit dans le cadre de son activité individuelle quotidienne. Le salarié apprend grâce aux échanges et le groupe devient ressource en améliorant l'efficacité de chacun sur son poste de travail et de ce fait sur la qualité des formations dispensées.

Le développement de cette démarche suppose d'approfondir les différents modèles théoriques sur ces questions pour prendre en compte la complexité et de penser une organisation institutionnelle adaptée qui permette le développement de groupes transversaux en fonction de besoins liés à l'environnement notamment.