

## PROGRAMME DE FORMATION

# DE Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale - TISF

### Public concerné :

Toute personne répondant au "Titre 1er - accès à la formation" de l'arrêté du 25 avril 2006 relatif au diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale

La formation est accessible aux personnes en cours d'emploi ; si elles occupent un poste faisant fonction de TISF, un seul stage hors employeur sera exigé (le DC5 ou le DC6, selon le contexte d'intervention habituel).

La formation est accessible aux personnes en situation de handicap.

### Prérequis :

Aucun prérequis à l'entrée en formation n'est demandé, ni d'expérience préalable ni de niveau de diplomation. Néanmoins, des aptitudes à l'écrit et des notions d'informatique sont nécessaires pour suivre la formation.

### Objectifs :

La formation proposée a pour objectif de permettre aux stagiaires d'acquérir les compétences, prévues dans le référentiel et nécessaires à l'exercice des fonctions suivantes :

- Les Techniciens de l'Intervention Sociale et Familiale effectuent 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.
- Ils accompagnent et soutiennent les familles, les personnes en difficulté de vie ou en difficulté sociale, les personnes âgées, malades ou handicapées. Ces interventions s'effectuent au domicile, habituel ou de substitution, dans leur environnement proche ou en établissement. Les établissements et services employeurs sont notamment ceux visés par l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles.
- Ils élaborent leur intervention avec la personne aidée en collaboration avec l'équipe de travail et leur encadrement en fonction des besoins de la personne ou d'un groupe de personnes ou conformément à un mandat et dans le cadre du projet de service.
- Le projet d'intervention ainsi élaboré définit et hiérarchise les objectifs de cette intervention, précise les moyens devant être utilisés pour les atteindre. Les techniciens de l'intervention sociale et familiale mettent en œuvre l'intervention et évaluent son déroulement avec la personne aidée, l'encadrement et, le cas échéant, les partenaires extérieurs.
- Les activités de la vie quotidienne constituent le support privilégié de l'intervention des techniciens de l'intervention sociale et familiale. En appui de ces actes, les techniciens de l'intervention sociale et familiale proposent et transmettent l'ensemble des savoirs nécessaires en vue de leur réalisation par les personnes elles-mêmes.

- Les techniciens de l'intervention sociale et familiale ont un rôle d'accompagnement social des usagers vers l'insertion. Ils contribuent au développement de la dynamique familiale et soutiennent tout particulièrement la fonction parentale.
- Les techniciens de l'intervention sociale et familiale conduisent des actions individuelles ou collectives dans un cadre pluri-professionnel et de partenariat.
- Les techniciens de l'intervention sociale et familiale sont à leur niveau garants du respect des droits fondamentaux des usagers et se doivent d'adopter une attitude cohérente avec l'éthique de l'intervention sociale et des missions confiées.

### **Durée de l'action :**

La formation préparant au DETISF se déroule sur une période de 20 mois (de septembre de l'année N à juin de l'année N+2)

### **Lieu de l'action :**

La formation théorique se déroulera majoritairement en distanciel (synchrone et asynchrone) suivant un calendrier et un déroulé pédagogiques fournis en amont de la formation. Ainsi, les stagiaires suivront la formation selon les modalités suivantes :

- lors de classes virtuelles : contenus théoriques dispensés par un intervenant spécialiste de la thématique attendue par le référentiel de formation (sociologue, psychologue, juriste, nutritionniste, etc.) ou un professionnel de terrain (TISF, CESF, Educateur spécialisé, etc.) ou d'un formateur permanent concernant toute séquence pédagogique (consigne, élaboration d'un écrit de certification, information et régulation du groupe promotion, etc.) ;
- travail individuel ou en groupe en visioconférence et restitution ;
- ateliers d'élaboration, d'analyse ou de soutenance de la pratique professionnelle animée par un intervenant ;

Des regroupements en présentiel, à HETIS (6 rue Chanoine Rance Bourrey 06105 à Nice), jalonnent la formation afin de maintenir les stagiaires dans une dynamique de groupe, de rencontrer et découvrir des modalités d'accompagnement au sein de structures et services spécialisés et de soutenir les travaux de certification.

Le calendrier joint au présent document identifie les jours concernés.

Des temps de régulation et d'échanges seront également programmés avec le représentant du GIAPATS, CFA du travail social de la région PACA, dans le suivi des parcours d'apprentissage.

Des séquences d'apprentissage pratique correspondant à heures, seront réalisées dans les locaux de HETIS ou dans un appartement pédagogique selon les besoins ou tout lieu en Corse, si possible.

Les épreuves de certification auront lieu à HETIS de Nice pour les épreuves sous délégation de la DREETS PACA (DC2, DC3, DC4 et DC6), en cours de formation, ou dans les locaux désignés par la DRDJSCS sur Marseille (DC1 et DC5), à l'issue de la formation.

La formation pratique sera effectuée chez l'employeur et les compétences afférentes aux fonctions occupées devront correspondre à celles attendues par le référentiel de compétences.

En outre, conformément aux textes qui régissent le dispositif de l'apprentissage « une partie des enseignements théoriques pourra être effectuée sur le terrain »<sup>1</sup>. L'organisation de la formation des apprentis est pensée dans ce sens. C'est pourquoi, il est confié le soin à l'employeur, notamment par l'intermédiaire du Maître d'apprentissage ou de l'équipe tutorale<sup>2</sup>, de dispenser 70 h de formation appelées « heures référées ».

A cet effet, un livret d'accompagnement est remis à l'apprenti au début de chaque année de formation. Ce livret est un document de suivi qui concrétise son parcours de formation par l'alternance. À l'usage de l'équipe pédagogique de l'Unité de Formation des Apprentis (UFA) de HETIS, des Maîtres d'Apprentissage et de l'apprenti lui-même, il est un outil de coordination « qui informe les différents acteurs sur le déroulement de la formation dans l'un et l'autre des lieux où elle s'effectue. Ce document témoignant des activités, des acquisitions et des avancées [...] de l'apprenti, permet la mise en œuvre d'évaluations formatives »<sup>3</sup>.

Les situations de travail sont formatrices et l'immersion dans le milieu professionnel permet de s'approprier des savoirs, c'est au cœur de l'activité que les éléments réflexifs sont mis en œuvre. Le terrain participe ainsi au travail d'élaboration autour de l'expérience qui favorise l'identification du lien théorie/pratique aidant l'apprenti à élaborer sa pratique.

Ce dossier se veut être un outil permettant de vous guider, vous accompagner dans le cadre des heures référées.

Afin de vous aider dans cette démarche, l'équipe a fait le choix de contenus de formation qui nous semblent les plus évidents à mettre en lien avec votre pratique (organisation de la structure, équipe pluriprofessionnelle, écrits professionnels, accompagnement des usagers...) car ils s'appuient sur votre quotidien professionnel.

Si ce n'est pas le cas, vous pourrez également trouver dans ce dossier des éléments bibliographiques et des textes qui pourront être des supports à votre accompagnement<sup>4</sup>. La bibliographie est indicative ; s'il le souhaite, le Maître d'Apprentissage a l'opportunité de proposer d'autres ouvrages qu'il estime plus adaptés.

L'élaboration et l'écriture de ce livret doivent s'effectuer durant le temps d'accompagnement de l'apprenti, sur le lieu de travail. Il ne doit en aucun cas être une charge de travail supplémentaire mais au contraire s'inscrire dans le cadre de l'accompagnement. Il vise à favoriser l'utilisation d'un support écrit commun entre l'apprenti et son maître d'apprentissage.

Organisation du temps de présence de l'apprenti :

---

<sup>1</sup> Circulaire DAS/TSIS/TS 1 n°99-519 du 7 septembre 1999.

<sup>2</sup> [https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/icms/reclleader\\_6593/choisir-un-tuteur-ou-un-maitre-d-apprentissage](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/icms/reclleader_6593/choisir-un-tuteur-ou-un-maitre-d-apprentissage)

<sup>3</sup> B.O. du ministère de l'Éducation Nationale et du ministère de la recherche, n° 29 du 19 juillet 2001.

<sup>4</sup> **Remarque :** Tous les contenus relatifs aux heures référées sont abordés partiellement dans le cadre de la formation.

Les apprentis sont intégrés à la promotion de leur formation inscrite à ce que nous nommons : la voie initiale. Toutefois, ils ont un calendrier de formation (cf. ci-après) spécifique du fait que certains temps de formation sont référés au terrain employeur.

Lorsque l'apprenti n'est pas à HÉTIS, il est chez l'employeur.

Lors de sessions de formation, l'apprenti émerge chaque jour avant 9h et avant 13h30. Chaque absence est signalée par le secrétariat à l'employeur.

Une absence en formation est similaire à une absence au travail.

Lorsque l'apprenti a un arrêt maladie, il doit transmettre celui-ci à son employeur et au centre de formation, s'il s'agit d'un temps de formation. Par ailleurs, dans ce cas, l'apprenti ne peut pas venir en formation.

Visite employeur : dans les deux premiers mois après la signature du contrat, le centre de formation se déplace chez l'employeur pour un entretien avec l'apprenti et son maître d'apprentissage. Les objectifs de cette rencontre sont :

- Permettre à l'apprenti de s'exprimer sur son arrivée en formation et sur son lieu d'apprentissage.
- Présenter le cadre et le fonctionnement du dispositif de l'apprentissage au sein de HÉTIS, ainsi que la formation.
- Echanger sur la place de l'apprenti dans l'institution.
- Echanger sur l'organisation de l'accompagnement du Maître d'apprentissage.
- Présenter et échanger sur les heures référées et sur les attentes du centre de formation au regard du Maître d'apprentissage, notamment à partir du support du livret d'accompagnement.

**L'alternance** : Un calendrier des sessions de formation est remis à chaque début d'année scolaire à l'apprenti. Y apparaissent les jours de formation à HÉTIS, ainsi lors des semaines, ou parfois des jours, non-inscrits sur ce calendrier, l'apprenti est chez son employeur.

- **Stage Hors employeur** : dans leur parcours les apprentis TISF doivent effectuer une formation pratique, dit stage hors employeur, soit pendant le DF6 (stage de 140h, soit 4 semaines de 35 H), soit pendant le DF5 (stage de 175h, soit 5 semaines de 35h). L'objectif est, et cela est renforcé par le choix pédagogique de HÉTIS, de permettre à l'apprenti de diversifier ses expériences professionnelles en termes de dynamiques institutionnelles, de public et de modalités d'intervention. Ce stage fait l'objet d'une convention de stage qui doit **obligatoirement** être signée par les 4 parties : Site de stage/Employeur/Centre de formation HÉTIS et Apprenti. Le centre de formation se déplacera sur cette structure hors employeur pour y effectuer une visite de stage, à laquelle est conviée le Maître d'apprentissage.
- **Comité de liaison** : 3 comités de liaison par année scolaire sont organisés au sein de HÉTIS, regroupant tous les apprentis, et Maîtres d'apprentissage, toutes formations confondues, nous convions également les employeurs. Ces instances sont co-animées par l'équipe UFA HÉTIS et le directeur du CFA GIAPATS. Il s'agit d'échanger des informations et de pouvoir répondre aux diverses questions en lien avec l'apprentissage.
- **Bilan de fin d'année** : chaque fin d'année scolaire, le Maître d'apprentissage est convié avec l'apprenti pour un bilan en fin d'année scolaire. Cette instance permet notamment d'échanger sur l'organisation de l'accompagnement du Maître d'apprentissage et de la mise en œuvre des semaines référées.

## **Encadrement :**

L'équipe du Département des métiers de proximité, qui accompagne les stagiaires de la formation TISF dans leur processus de professionnalisation, est composée d'une cheffe de Département et de cinq cadres pédagogiques permanents. Chacun d'entre eux est référent d'un domaine de formation. Deux secrétaires pédagogiques viennent compléter l'équipe.

Un référent pédagogique sera nommé pour suivre le cursus pédagogique des stagiaires corses.

La chargée de mission de l'apprentissage au sein de HETIS sera l'interlocutrice privilégiée des maîtres d'apprentissage des apprentis, également en lien avec le représentant du GIAPATS.

Au regard des modalités spécifiques de la proposition de formation majoritairement en distanciel, un référent informatique accompagnera les stagiaires concernés par ce dispositif.

Par ailleurs, des formateurs occasionnels interviennent au regard de leur expertise sur des thématiques, particulièrement sur la question du domicile, de la parentalité, du handicap, de la petite enfance, de la socialisation et de la gérontologie, etc. Il s'agit d'universitaires ou de professionnels du secteur social et médico-social.

De nombreux partenariats sont construits avec les représentants des sites qualifiants autour de rencontres régulières et de présentation de leurs missions et moyens d'accompagnement des personnes vulnérables qu'ils accueillent.

Ces partenariats permettent de sécuriser le parcours du stagiaire de la formation en articulant l'ensemble des modalités relatives à l'alternance (centre de formation/lieu de stage).

## **Moyens pédagogiques :**

Le projet de HETIS est basé sur la pédagogie active et mobilise différents outils pédagogiques, à savoir : cours magistral, analyse et exposé, réflexion et élaboration au sein de petits groupes, accompagnements collectifs et individualisés. Un projet culturel a en outre été élaboré et vient au soutien de la pédagogie.

HETIS dispose d'un peu plus de 20 salles pouvant accueillir des groupes de 15 à 60 personnes mais également d'un amphithéâtre d'une capacité de 150 personnes.

La plupart des salles sont équipées de matériel vidéo (télévision et lecteur DVD) et bénéficie de connexion wifi. Les étudiants peuvent également avoir accès à des ordinateurs et des vidéoprojecteurs lorsqu'ils en ont besoin.

Par ailleurs, une salle informatique comprenant 10 postes informatiques est mise à disposition des étudiants.

Les stagiaires peuvent profiter d'un Centre de documentation qui propose environ 5000 ouvrages, 60 abonnements réguliers et 1500 mémoires référencés puis une vidéothèque. Tous les stagiaires peuvent bénéficier d'une aide à la recherche documentaire notamment à partir de notre fond documentaire. De cet espace, ils ont également un accès illimité à internet, des postes informatiques et la possibilité de réaliser des impressions.

## **Méthode pédagogique :**

Le projet de l'institut est axé sur la pédagogie active et s'appuie sur divers outils pédagogiques comme :

- l'exposé
- le cours magistral

- l'élaboration au sein d'un petit groupe
- l'accompagnement individualisé
- l'image (fixe ou animée)

### Contenu :

Formation de deux années en alternance, comprenant 950 heures d'enseignement théorique et 1155 heures de formation pratique (33 semaines) répartie en quatre périodes de stages pour l'intégralité du cursus scolaire.

Pour les personnes qui occupent un poste faisant fonction de TISF, un seul stage hors employeur sera exigé.

Cette formation est répartie en 6 domaines de formation (DF) :

- DF1 : Conduite du projet d'aide à la personne : 270 heures.
- DF2 : Communication prof. et travail en réseau : 100 heures.
- DF3 : Réalisation des actes de la vie quotidienne : 150 heures.
- DF4 : Transmission des savoirs et techniques nécessaires à l'autonomie des personnes dans leur vie quotidienne : 150 heures.
- DF5 : Contribution au développement de la dynamique familiale : 150 h.
- DF6 : Accompagnement social vers l'insertion : 130 heures.

### Modalités d'évaluation :

- Positionnement à l'entrée en formation lors de l'épreuve de sélection
- Evaluation intermédiaire par différentes modalités (devoir sur table, participation à des ateliers d'analyse de la pratique ...)
- Contrôle continu selon le référentiel de certification (DC3)
- Certification au cours du cycle de formation (DC2, DC3, DC4, DC6) et à son issue (DC1 et DC5).

Les stagiaires de la formation doivent valider les 6 domaines de compétences, séparément, afin d'obtenir le DETISF, de niveau 4, délivré par la DREETS.

L'évaluation des compétences acquises par les stagiaires est ainsi effectuée tout au long de leur parcours de formation par le centre de formation (contrôle continu) et lors d'épreuves finales (écrites et orales) selon le domaine de compétences concerné et conformément au référentiel de certification.

### Sanction :

#### **Certification DETISF niveau 4.**

Chaque DF fait l'objet d'une épreuve de certification séparée en vue de l'obtention du DETISF.

En cas de validation partielle, l'étudiant conserve le bénéfice des blocs validés et peut représenter l'année suivantes les blocs manquants.

**Coût :** Le coût de la formation est de 11400 € pour 950 h de formation théorique et 1155 h de formation pratique.