



LE POINT SUR

SECTEUR SOCIAL & MÉDICO-SOCIAL

→ Formations

Orientations

pour les

Formations sociales

2011 2013



MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS
ET DE LA COHÉSION
SOCIALE

Orientations
pour les formations sociales
2011-2013

Sommaire

Éditorial • **5**

Introduction • **7**

Évolution des emplois - Évolution des compétences • **15**

Cohérence et lisibilité de l'offre de certification • **23**

Consolidation et lisibilité de l'organisation
de l'offre de formation • **29**

Gouvernance et pilotage partagé • **35**

Avis du conseil supérieur du travail social • **41**

Annexes • **49**

M

ettre en œuvre, sur le terrain, nos politiques sociales : telle est la mission des travailleurs sociaux. Une mission exigeante et difficile, qui implique une parfaite connaissance des besoins et une disponibilité sans faille.

Pour répondre efficacement aux difficultés de nos concitoyens, et, en particulier, des plus vulnérables, ces hommes et ces femmes pleinement investis doivent disposer des meilleurs outils.

C'est dans ce but que, depuis plusieurs années, les formations sociales font l'objet d'une démarche continue d'actualisation.

Ainsi, l'architecture de l'ensemble des diplômes de travail social a été repensée. L'élaboration des référentiels a été réalisée et leur mise en œuvre est aujourd'hui aboutie. Naturellement, les effets de cette réingénierie devront être évalués, mais l'adoption de ces grandes orientations nationales des formations sociales marque d'ores et déjà une nouvelle étape.

Grâce au travail des experts qui ont accompagné le processus engagé depuis un an par la Direction générale de la Cohésion sociale (DGCS), en partenariat avec l'Association des régions de France (ARF), les meilleures stratégies pour l'avenir ont pu être élaborées.

Ce document vous présente ainsi, de façon claire et détaillée, les grandes orientations qui concernent au tout premier chef les travailleurs sociaux et qui les aideront à construire l'avenir de leurs professions.

Première orientation : mieux évaluer les besoins pour faire évoluer les emplois et les compétences. Dans cette perspective, certaines régions ont mis en place des observatoires régionaux. Je souhaite que nous puissions désormais consolider et mutualiser ces données dans le cadre d'un observatoire national, ce qui implique de mettre en cohérence les différents systèmes d'observation des besoins.

Les départements devront être associés à cette démarche. J'y vois la garantie d'une plus grande cohérence entre les diagnostics et les schémas départementaux.

Deuxième orientation : améliorer la cohérence et la lisibilité de l'offre de certification.

À l'heure actuelle, il existe quatorze diplômes qui relèvent du Code de l'action sociale et des familles, d'autres diplômes concourent également à la qualification des intervenants du secteur, et il n'est pas toujours simple de s'y retrouver.

L'objectif est donc de clarifier progressivement les certifications et les métiers correspondants. De cette manière, nous identifierons des tronc communs permettant d'acquérir des compétences transversales, qui pourront être mobilisées dans plusieurs secteurs et complétées par la formation continue.

Troisième orientation : consolider et clarifier l'organisation de l'offre de formation.

Ainsi, je veux saluer la démarche initiée par les réseaux des établissements de formation, fédérés au sein de l'union nationale des associations de formation et de recherche en intervention sociale (UNAFORIS).

Je pense, notamment, à la création des hautes écoles en action sociale et des pôles régionaux en lien avec l'université. Cette innovation permettra d'inscrire les formations françaises dans un paysage européen plus large.

Dernière orientation : favoriser une gouvernance et un pilotage partagés.

Effective, la coopération entre l'État et les régions peut encore être améliorée.

Au niveau déconcentré, une telle démarche peut s'inscrire dans le cadre des contrats de plan de développement des formations professionnelles (CPRDF).

Nous pourrions également encourager les contrats tripartites d'objectifs et de moyens entre l'État, les régions et les partenaires sociaux pour permettre un pilotage partagé d'actions concrètes.

Définir les besoins, mieux connaître l'offre de certification, la renforcer et encourager une gouvernance partagée : tels sont donc les objectifs des orientations nationales des formations sociales.

Car c'est à vous, acteurs du social, qu'il revient désormais de faire vivre ces évolutions indispensables. Elles sont d'ailleurs d'autant plus essentielles que les travailleurs sociaux seront amenés à jouer un rôle croissant dans notre société, dont l'espérance de vie ne cesse de s'allonger.

Face aux défis que représentent la dépendance, le grand âge ou le handicap, nous avons et aurons besoin de professionnels formés et compétents, porteurs de nos valeurs de solidarité et de cohésion sociale.

Il était donc de notre responsabilité de vous accompagner sur le chemin de ces mutations. Pour vous et pour l'ensemble de nos concitoyens, je forme le vœu que les nombreuses avancées prévues par ces orientations produisent tous leurs fruits.

Roselyne Bachelot-Narquin

Ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale



Introduction

Du schéma national des formations sociales 2001-2005 aux orientations nationales pour 2011-2013

Les présentes orientations constituent le troisième volet d'une démarche continue d'actualisation de l'offre de certifications et de formations sociales, s'inscrivant dans le prolongement du schéma national des formations sociales, établi pour la première fois pour la période 2001-2005.

Le schéma national 2001-2005 avait dessiné les perspectives de formation des travailleurs sociaux, au plan quantitatif et qualitatif, en montrant que l'évolution du contexte social induisait des missions et des compétences nouvelles.

Il avait, notamment, préconisé la réingénierie de l'ensemble des diplômes de travail social en affirmant leur caractère « générique ». Depuis, l'élaboration des référentiels a été réalisée et leur mise en œuvre est aujourd'hui aboutie.

Dans le nouveau contexte de la décentralisation des formations initiales sociales et en concertation avec toutes les parties prenantes, l'élaboration des orientations nationales pour les formations sociales (2007-2009) a prolongé la démarche. Ces orientations comportaient notamment l'engagement, en accord avec les régions, d'organiser une conférence nationale des formations sociales.

La démarche d'actualisation des orientations nationales engagée fin 2009, prenant en compte les responsabilités confiées aux régions pour la définition et le financement des politiques de formation initiale des travailleurs sociaux, a fait l'objet, à ce titre, d'un copilotage de la DGCS et de l'ARF.

De décembre 2009 à janvier 2011, un comité de pilotage composé de l'ensemble des acteurs de la formation des travailleurs sociaux¹ s'est employé à identifier les enjeux et les domaines dans lesquels les certifications et les formations doivent évoluer.

Temps fort de cette démarche, la première conférence nationale des formations sociales a été organisée en octobre 2010. Elle a réuni quelques 400 acteurs des formations et a permis d'approfondir les travaux conduits par le comité de pilotage².

Soutenues par une ambition commune de l'État, des régions, des partenaires sociaux et des acteurs des formations sociales, ces orientations visent à renforcer la qualité du travail social par l'adaptation des qualifications à l'évolution des problématiques sociales et notamment des mutations économiques et sociales, de la modernisation de l'action publique, de l'évolution des organisations de l'action sociale, tout en consolidant l'implication et le sens des valeurs qui caractérisent les travailleurs sociaux « acteurs des changements sociaux ».

1. Liste en annexe.

2. Compte-rendu sur le site du ministère http://www.solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Dossier_des_participants.pdf

Le contexte et les mutations sociales et économiques

Dans une société dont les repères et l'organisation politique sont en profonde transformation, la cohésion sociale repose plus que jamais sur la capacité des institutions et des professionnels à se situer dans ces changements pour accompagner les personnes et groupes de personnes en situation de vulnérabilité. Les formations sociales ont à cet égard un rôle clé à jouer.

En effet, le travail social se développe aujourd'hui dans un système de valeurs et de représentations en forte évolution qui s'expriment notamment par :

- l'élargissement de son périmètre d'intervention : face à de nouvelles formes de précarité pour lesquelles nos concitoyens en appellent à la puissance publique, le travail social est appelé en soutien aux politiques d'emploi, d'éducation, de santé, de logement, de vie familiale ou d'avancée dans l'âge. De ce fait, les professions sociales traditionnelles sont environnées par des intervenants sociaux dotés d'autres compétences et qualifications. Cette extension du champ et l'ampleur des besoins donnent à certains l'impression d'un travail social qui serait « submergé » ;
- dans le même temps, la perte de confiance dans les institutions, l'évolution des solidarités familiales et sociales, comme du contrôle social de proximité, entraînent des représentations selon lesquelles les individus s'affranchissent de leur famille, de leur communauté et ne comptent plus sur leur entourage pour être protégés ;
- la conception selon laquelle la personne est seule responsable de ses comportements, unique ressource de son parcours et de son destin, avec ses conséquences sur l'exigence de performance individuelle ;
- le droit à l'information et à la prise en compte des attentes de l'utilisateur, la transparence ;
- la prévalence de l'ouverture de droits, de l'accès au « droit commun », sur la contribution du travail social à l'insertion des personnes précarisées par l'absence de ressources, de liens sociaux ou de repères ;
- la « disqualification » de l'assistance et l'affaiblissement des interventions de soutien à l'expression et à l'organisation collectives des publics.

La question sociale posée au travail social est aujourd'hui celle de sa fonction dans le contrat social, dans l'ambition de « faire société »

Entre les politiques sociales classiques fondées sur le contrat et les initiatives humanitaires d'urgence sociale sans conditionnalité, le travail social se trouve en tension, soumis aux contraintes du management et des impératifs gestionnaires.

Au cours de la période qui s'est achevée dans les années soixante dix, le progrès économique et technologique, conjugué à la prévention, devait réduire la pauvreté et la précarité. Les conditions sociales et économiques déterminaient les situations problématiques. Au cours des dernières années, les problèmes sociaux se sont massifiés et les compétences nouvelles requises du travail social pour y faire face doivent répondre à des formes de précarisation de populations de plus en plus diversifiées.

Confronté à un traitement de masse, le travail social et ses formes d'organisation ont principalement répondu par une approche individualisée d'accompagnement, sous tendue par le modèle dominant du projet individuel dont les limites et les insuffisances ont cependant suscité des initiatives et des projets collectifs ou de développement territorial.

Dès lors, l'approche territoriale, la coordination des accompagnants, le développement de projets collectifs constituent des formes d'action et d'intervention sociales que les travailleurs sociaux et les cadres intermédiaires doivent maîtriser.

L'évolution des politiques sociales est également un paramètre essentiel à prendre en compte dans les certifications

Le travail social, attaché principalement à la mise en œuvre des politiques sociales *stricto sensu* ou traditionnelles, se trouve aujourd'hui mobilisé par les politiques économiques pour contribuer au développement local ou par les politiques d'emploi au titre, par exemple, des gisements d'emploi que le champ social recèle.

Les politiques sociales se sont déployées dans des domaines nouveaux comme la médiation familiale et sociale, la parentalité, l'immigration, la lutte contre l'illettrisme, les services à la personne, l'insertion par l'activité économique, le développement social local, autant de domaines que les professionnels doivent être capables d'appréhender.

Elles orientent également le travail social vers des publics particuliers (jeunes - malades spécifiques - personnes âgées - errants), préconisent les approches individuelles en milieu ordinaire et la proximité de la décision, mais simultanément valorisent l'importance de l'assemblage des ressources, de la coordination et du partenariat.

À cette diversification s'ajoute une commande publique qui affirme la prééminence du mieux vivre ensemble entraînant le travail social à dépasser le champ de la cohésion sociale pour investir celui du bien-être général.

Pour la mise en œuvre des politiques sociales, l'État et les collectivités territoriales s'attachent à trouver des modes d'action cohérents notamment avec les départements, chefs de file de l'action sociale. Mais le manque d'instruments d'observation ne permet pas d'identifier aisément quelles sont les compétences qui seront nécessaires demain pour mettre en œuvre les politiques sociales.

Les évolutions institutionnelles. La modernisation de l'action publique

La période récente est également marquée par des évolutions significatives de la législation et de la réglementation qui encadrent le travail social ainsi que l'environnement de la formation des travailleurs sociaux :

- la réforme de la formation professionnelle et le contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle. La première modifie l'emploi des ressources destinées à la formation professionnelle, les publics prioritaires, le rôle des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), tandis que le second engage les décisions et les financements des parties au contrat que sont l'État, les régions et les partenaires sociaux, gageant que cette nouvelle forme de coordination augmentera la consistance et la tenue des engagements ;
- la révision générale des politiques publiques (RGPP) avec pour conséquence le regroupement des champs de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, en une seule administration locale, permettant d'envisager de manière intégrée, les formations relevant de ces champs.

- Par ailleurs, elle stimule une logique de programmation et de performance ;
- la création des agences régionales de santé (ARS) qui ont à connaître des structures médico-sociales et des professionnels qui y exercent et qui introduit un nouvel interlocuteur pour les régions, les départements comme pour les autres administrations de l'État ;
- les contraintes de maîtrise des finances publiques qui entraînent l'optimisation des dépenses sociales et la priorisation des réponses.

Le sens et l'implication du travail social³

Cet ensemble de mouvements dans les représentations, les politiques sociales et les modes opératoires, a des conséquences directes sur le travail social et sur les compétences dont les certifications attestent.

Entre une commande publique de plus en plus prégnante et une demande sociale qui se diversifie et se complexifie, les travailleurs sociaux demeurent impliqués et engagés face aux publics qu'ils accompagnent. Ils sont en effet portés par un système de valeurs selon lequel l'attention à chacun et la personnalisation des réponses, sont considérées comme un progrès social indéniable.

Il semble cependant qu'il doit être davantage attendu d'eux qu'ils puissent « dire le besoin » et construire la réponse. Au cours de la période récente, ils ont contribué à faire reconnaître leur expertise et leurs compétences de « techniciens de la relation humaine ».

Bien que les valeurs qui fondent les missions du travail social soient parfois difficiles à identifier dans les politiques publiques et dans les dispositifs, il convient de valoriser et de capitaliser l'engagement des professionnels et leur implication pour faire prévaloir l'importance de la présence sociale sur un travail social standardisé notamment par les normes et les dispositifs.

Le travail social a, en effet, besoin d'un certain degré d'autonomie, et seuls des professionnels suffisamment autonomes peuvent adapter la réponse publique aux problématiques sociales. Ils ne peuvent être réduits au rôle de gestionnaires de mesures et de distributeurs de ressources.

Les valeurs du service public que sont l'égalité d'accès et l'égalité de traitement, l'humanisme, les principes républicains, l'engagement au service de l'autre et de la collectivité, constituent de puissants principes éthiques auxquels les travailleurs sociaux sont attachés et qu'il est nécessaire de valoriser.

Ces considérants invitent à ce que les formations et les certifications du travail social permettent aux professionnels :

- de contextualiser leurs missions, leurs modes d'intervention et d'adapter leurs compétences génériques à des situations d'emploi singulières dont la diversification s'étend de manière continue ;
- d'apporter leur expertise des situations sociales dans la production de connaissance, la lecture voire la participation à l'élaboration des politiques publiques ;
- d'exercer dans le cadre d'organisation de l'action et de l'intervention sociales qui ont à réguler la tension entre les enjeux de performance sociale et une réponse adaptée à la demande sociale à laquelle ils font face ;
- de faire évoluer l'articulation et l'équilibre entre l'approche individuelle et l'action collective en travail social.

³. Sur ce sujet voir également : Conseil supérieur du travail social, *Le travail social aujourd'hui et demain*, Ed. EHESP, 2009.

De l'utilité des orientations nationales⁴

La diversité des acteurs qui arrêtent, conduisent et mettent en œuvre les politiques publiques mobilisant les travailleurs sociaux, nécessite que les stratégies et les choix s'organisent autour d'une vision commune des besoins et des qualifications nécessaires pour y répondre.

Les compétences et les responsabilités spécifiques de l'État, des régions, des partenaires sociaux et des acteurs de la formation professionnelle, la dispersion des centres de décisions confortent la nécessité d'orienter l'offre de certification afin de former des professionnels de qualité dédiés à la mise en œuvre des politiques publiques, quels que soient ceux qui les définissent ou les conduisent.

Les orientations nationales pour les formations sociales constituent d'abord une feuille de route pour l'État, mais également une mise en perspective, un guide, des références, proposés à l'ensemble des acteurs de la formation des travailleurs sociaux. Elles apportent la garantie de l'État dans la valeur des certifications, identifient les domaines dans lesquels elles doivent continuer à évoluer, servent de repère pour l'action, coordonnée ou indépendante, des acteurs de la formation.

Cette utilité apparaît à la lecture des mouvements que les précédentes orientations ont suscités, pour la réingénierie des diplômes, l'ouverture des voies d'accès aux certifications, mais également le développement de la recherche, l'importance donnée à la formation continue et les réflexions sur la cohérence de l'offre de certification.

Les orientations pour les formations sociales n'ont donc pas le statut d'une directive centrale, ni d'un schéma planificateur ou d'un contrat par lesquels les acteurs s'obligeraient, mais plutôt celui d'une charte à laquelle ils peuvent souscrire dans le droit fil de la gouvernance territoriale. Leur prise en compte dans les processus de décision est directement indexée sur leur appropriation par tous les acteurs qui les définissent, les mettent en œuvre ou les utilisent.

Elles font partie des instruments de la gouvernance nécessitée par la diversification des centres de décisions ; gouvernance dans laquelle l'État s'investit au double titre de sa compétence en matière de politiques sociales et de certifications.

De ce fait, la réflexion continue sur l'adéquation des certifications aux besoins sociaux, aux politiques sociales et aux modes d'organisation de l'action sociale, mobilise des regards croisés, un diagnostic partagé, une doctrine d'action, la mise en perspective des évolutions indispensables, les conditions d'une gouvernance territoriale, afin d'inspirer les décisions souveraines de chaque famille d'acteur.

4. Article L451-1 du Code de l'action sociale et des familles : « Les diplômes et titres de travail social sont délivrés par l'État (...), dans le respect des orientations définies par le ministre chargé des affaires sociales après avis du Conseil supérieur du travail social ».

Des domaines prioritaires pour l'évolution des certifications

En tenant compte des éléments de contexte et des évolutions institutionnelles, quatre thèmes structurants pour orienter les certifications et les formations ont émergé dans la phase de préparation. Soumis aux participants de la conférence nationale, ils ont permis de soutenir avec pertinence les contributions et les échanges.

Repris dans les orientations elles-mêmes, ils développent :

- l'impact de l'évolution des emplois sur l'évolution des compétences ;
- la cohérence et la lisibilité de l'offre de certification et de l'offre de formation ;
- la consolidation et la modernisation de l'offre de formation incarnée dans la structuration de l'appareil de formation ;
- la gouvernance et le pilotage partagé.



Évolution des emplois. Évolution des compétences

L'évolution des besoins sociaux, des politiques sociales et des modes d'organisation des interventions sociales impacte les activités des professionnels. La configuration des emplois induite par l'évolution des activités implique une égale évolution des compétences et donc des formations et des certifications.

Ces constats invitent à réfléchir sur les modalités d'acquisition des compétences les plus attendues dans les différents domaines du travail social.

L'indispensable objectivation de ces besoins a ainsi généré la naissance d'observatoires nationaux et régionaux ; systèmes d'observation conviés à produire, au-delà des emplois, une connaissance qualitative des besoins en compétences et, partant, de la capacité de l'offre de formation initiale et continue à les faire acquérir. L'utilisation des compétences génériques, acquises en formation initiale, se fait, en effet, par une formation d'adaptation au poste de travail et plus généralement par la formation continue.

La formation tout au long de la vie constitue, par ailleurs, un levier indispensable pour accompagner la promotion professionnelle. Elle doit notamment permettre à toute personne de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle, comme cela est inscrit dans le préambule de la loi de novembre 2009.

Si toutes les voies d'accès sont aujourd'hui effectives pour les quatorze diplômes de travail social, leur mise en œuvre demeure encore très inégale, avec la faible pénétration de l'apprentissage dans le secteur de l'aide à domicile ou la difficulté à construire des parcours de formation complexes, notamment des formations complémentaires après validation partielle d'un diplôme par validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, les processus d'admission à l'entrée en formation apparentés de fait à une logique de concours, devraient évoluer pour mieux correspondre à une mesure des aptitudes permettant à des personnes ayant des expériences de vie et des parcours scolaires diversifiés d'accéder aux formations.

ORGANISER L'OBSERVATION POUR OBJECTIVER LES BESOINS ET AJUSTER LES RÉPONSES

♦ **Mettre en cohérence les systèmes d'observation des besoins et des emplois aux niveaux régional et national, définir des indicateurs communs pour objectiver les besoins**

Dans le champ du travail social, les politiques de formation mettent en jeu de nombreux acteurs, à l'échelle nationale et au niveau régional. La construction d'une connaissance de l'emploi, des compétences et de la formation partagée par l'ensemble de ces acteurs est un élément essentiel pour orienter l'offre de formation.

Les différents outils d'observation qui permettent d'appréhender l'emploi et la formation ont des objectifs qui leur sont propres et s'appuient sur des méthodes différentes. Leur mise en cohérence implique de comparer les catégories sur lesquelles ils s'appuient et de favoriser un rapprochement de ces catégories.

Il s'agira également de définir des indicateurs communs à l'ensemble des acteurs, en s'assurant de la disponibilité et de l'homogénéité des données permettant de les construire au niveau de l'ensemble des régions. Ils permettront ainsi de comparer les différentes situations locales et de les resituer dans le contexte national.

En articulation avec les travaux menés par les régions avec les observatoires régionaux emploi formation (OREF) et les partenaires du champ, la DGCS prendra l'initiative, afin d'avancer sur cette mise en cohérence nationale, d'associer :

- les producteurs de données sur l'emploi et sur la formation dans le secteur ;
- les Directions régionales de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale (DRJSCS), qui ont une mission d'observation de l'emploi et des métiers et d'analyse des besoins en personnels, en lien avec les ARS.

♦ **Organiser périodiquement une rencontre des producteurs de données**

Des rencontres périodiques des producteurs de données permettront également de progresser dans la connaissance partagée de l'emploi, des compétences et de la formation. Sous l'égide de la DGCS, en collaboration avec l'ARF⁵, l'ADF⁶ et les représentants des branches professionnelles et employeurs publics du secteur, ces rencontres auront pour objectifs de :

- définir les orientations dans le domaine de l'observation et de l'analyse de l'emploi, des compétences et des formations afin de confronter les priorités, éviter les doublons, combler les manques ;
- rechercher la cohérence des travaux conduits par les différents producteurs de connaissance du domaine ;

5. Association des régions de France.

6. Assemblée des départements de France.

- participer à la synergie en favorisant les échanges entre les producteurs de données ;
- développer l'accès aux productions de connaissance du domaine et à leur exploitation.

Ces rencontres associeront de manière large l'ensemble des institutions qui produisent des données et des connaissances dans ce champ.

♦ Associer les départements à l'observation, socle des coopérations et gage de cohérence des diagnostics et des schémas

Dans ce domaine, il s'agit :

- de conforter la dynamique des régions lorsqu'elles associent les départements à l'établissement des diagnostics territoriaux préparatoires aux schémas régionaux des formations sociales. Pour mémoire, les orientations nationales des formations sociales (L451-1 du CASF) s'appuient sur le diagnostic des besoins (...) recensés par chaque région en association avec les départements ;
- de rechercher la cohérence entre les schémas départementaux qui orientent les politiques sociales et, partant, structurent les besoins en emplois et en compétences, et les schémas régionaux des formations sociales.

Les besoins en formation doivent, au-delà de l'addition des besoins départementaux, prendre en compte les évolutions des besoins sociétaux et la mobilité des personnes formées.

♦ Au-delà de la connaissance des emplois, progresser dans la connaissance des contenus et situations réelles de travail

Les besoins sociaux, les politiques publiques et les modes d'organisation de l'intervention sociale impactent l'offre de certifications et les formations qui y conduisent, mais ils déterminent encore plus fortement les situations d'emploi et les compétences, en d'autres termes, le travail. L'analyse des contenus qualitatifs des emplois et de l'environnement (organisation, coopérations professionnelles, lignes hiérarchiques...) dans lequel ils se situent permet d'étayer l'évolution des besoins en compétences.

Outre l'introduction de ce nouveau champ d'observation dans les axes de travail précédents, une attention particulière sera portée à la connaissance du contenu du travail dans les travaux de recherche, d'analyse, de contrôle qualité et d'évaluation des formations. La commission professionnelle consultative (CPC) du travail social et de l'intervention sociale sera associée à ces travaux.

♦ Développer, dans les systèmes d'information, une analyse globale des actions de formation continue.

PROMOUVOIR L'ACTUALISATION PERMANENTE DES COMPÉTENCES

Fruits de la connaissance et de l'expérience, les compétences en travail social s'acquièrent à la faveur des enseignements, des stages et de l'exercice professionnel. Elles s'actualisent ensuite par la réalisation des missions, la pratique professionnelle dans des situations d'emplois différentes et par l'utilisation des offres de la formation continue.

L'offre de formation continue ne doit pas s'inscrire dans une logique « d'offre catalogue », elle se construit selon les besoins de l'emploi, en complémentarité avec les formations initiales et en phase avec les besoins des territoires. Elle doit contribuer à la consolidation des parcours de professionnalisation.

♦ Orienter la formation continue sur les besoins en compétences liés aux évolutions des problématiques sociales et aux politiques sociales

D'une part, l'État et les collectivités territoriales, qui définissent et mettent en œuvre les politiques sociales et les plans d'action ou dispositifs s'emploieront à identifier les compétences nécessaires pour leur mise en œuvre.

D'autre part, renseignés par les résultats de l'observation des situations de travail et des compétences, les établissements de formation, les branches, par l'intermédiaire de leurs organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA), et les régions, pour ce qui les concernent, pourront mieux orienter les offres de formation continue.

Dans la période actuelle, les besoins les plus significatifs, relevés notamment à l'occasion de la préparation de la conférence nationale des formations sociales de 2010, concernent :

- l'émergence du référent unique, compétence généraliste à même de coordonner les intervenants autour de la personne ou du groupe social pris en charge ;
- le recours au contrat ;
- les compétences relatives aux responsabilités des cadres, et particulièrement celles de l'encadrement intermédiaire (animation des équipes, gestion et représentation auprès des autorités locales...);
- la prise en compte des caractéristiques des territoires dans l'organisation de l'intervention sociale ;
- le travail en réseau, le travail social communautaire ;
- la conduite de projets qui comportent des actions collectives ;
- le développement dans les formations sociales et sanitaires d'une culture commune du « prendre soin », et, plus généralement, la nécessité de décroisonner les champs sanitaire et social ;
- la personnalisation et la continuité des parcours et des accompagnements impliquant une mixité des lieux d'intervention (domicile, établissement...).

♦ Développer l'offre de formation continue post-diplôme visant l'adaptation à l'emploi et le développement de compétences transprofessionnelles

Le caractère volontairement générique des diplômes de travail social permet aux professionnels de développer et d'adapter leurs compétences dans des situations de travail et auprès de publics très diversifiés. Ces compétences socles doivent cependant être consolidées et enrichies au regard des spécificités des populations accompagnées, des missions et des projets des organisations. Les actions d'adaptation à l'emploi et notamment les actions de formation, doivent être plus systématiquement proposées⁷ aux salariés dès leur recrutement afin de faciliter leur prise de fonction et leur appropriation du contexte de travail.

Par ailleurs et afin de contribuer au décloisonnement des connaissances et cultures propres à chaque métier, l'offre de formation continue à visée pluriprofessionnelle est appelée à se développer. Elle peut être adossée, pour des champs d'activité déterminés et, à titre expérimental, à des référentiels de formation élaborés au niveau national. Le développement d'une offre de formation en « intra » contribue également au développement des compétences collectives dans les organisations.

♦ Soutenir l'amélioration de la capacité des structures sociales et médico-sociales à faire le lien entre projet et ressources humaines

Le développement des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est essentiel pour anticiper les besoins en compétences sur le plan quantitatif et qualitatif, pour définir les moyens en vue d'ajuster les besoins et les ressources, et pour promouvoir l'évolution des compétences des professionnels. Ces démarches doivent être guidées par le projet de l'établissement ou du service qui détermine les besoins en compétences. On attachera une attention particulière aux spécificités et besoins des petites structures dans ce domaine.

Les OPCA et les CARIF-OREF⁸ proposent déjà différents outils qui peuvent servir de supports à ces démarches. Afin de favoriser leur développement, il s'agira également :

- d'identifier et de diffuser les bonnes pratiques dans ce domaine ;
- de veiller à ce que les formations à destination des cadres traitent du lien étroit entre les projets d'établissement ou de service et les compétences nécessaires pour les mettre en œuvre.

Ces orientations entendent fournir l'impulsion nécessaire, en soutenant cette priorité, tant dans le dialogue avec les partenaires sociaux et avec l'ARF, que dans l'articulation à développer sur ces sujets entre DRJSCS et DIRECCTE⁹.

7. L'enquête auprès des diplômés 2009 et 2010 indique que seules 16 % des personnes interrogées ont bénéficié de modalités d'accueil particulières dans l'emploi.

8. Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation - Observatoire régional de l'emploi et de la formation.

9. Directions régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

INFORMER POUR MIEUX ORIENTER

L'information sur les métiers est un préalable indispensable pour une bonne orientation des jeunes et des adultes. Trois pistes de travail sont à approfondir.

♦ **Mettre en cohérence, au plan national et sur les territoires, les contenus et modalités d'information avec les besoins identifiés**

À la faveur de la mise en œuvre du service public d'orientation (SPO) et du renouvellement des plans régionaux de développement des formations professionnelles dans le cadre des contrats régionaux (CPRDF), l'État et les régions examineront les actions à conduire pour l'information et l'orientation vers les métiers du travail social.

Ils s'emploieront notamment :

- à doter les réseaux de l'AIO¹⁰ des outils nécessaires à la lisibilité des parcours et à l'orientation tout au long de la vie.
- à mobiliser, en tant que de besoin, les branches, leurs OPCA et Pôle Emploi pour les associer aux actions, événements, manifestations, dédiés à la connaissance et à la promotion des métiers, des certifications et des formations.

♦ **Accroître l'information et le conseil sur les parcours de formation et les parcours professionnels**

Les établissements de formation, les structures et les professionnels du secteur social ainsi que les OPCA sont fréquemment les premiers sollicités sur la connaissance et l'appréciation des métiers sociaux, sur les parcours possibles.

À ce titre, les régions, en charge des moyens alloués aux établissements de formation, les branches professionnelles et les collectivités territoriales, pour les structures employeurs, veilleront à ce qu'ils et elles soient respectivement en mesure d'informer les candidats aux métiers du travail social et de les orienter sur les réseaux de l'AIO compétents.

♦ **Inscrire l'admission aux formations préparant à un diplôme de travail social dans le dossier unique d'admission post-baccalauréat**

Ce dispositif mis en place pour simplifier les démarches des lycéens en regroupant sur un seul site l'ensemble des formations post-baccalauréat doit inclure les formations préparant aux diplômes de travail social post-baccalauréat.

¹⁰. Accueil, information, orientation.

FAVORISER L'ACCÈS AUX CERTIFICATIONS

♦ Expertiser les processus d'admission en formation

Les formations sociales doivent être accessibles à une diversité de profils et de parcours. Les processus d'admission constituent un élément clé pour assurer cet équilibre entre parcours scolaires et expériences humaines. Cet objectif sera poursuivi selon deux axes :

- en initiant avec les établissements de formation, une étude et un travail d'ingénierie sur les systèmes d'admission, pour les faire évoluer si nécessaire ;
- en soutenant les efforts consacrés aux formations préparatoires à l'entrée en formation par leur inscription dans les schémas régionaux, dans une dynamique de promotion sociale et de diversification des profils des candidats.

♦ Développer l'apprentissage

Mise en œuvre depuis une dizaine d'années, la formation par la voie de l'apprentissage serait susceptible de se développer - sous réserve d'identifier avec précision les freins à ce développement - selon deux axes principaux :

- d'une part, en concernant davantage l'ensemble des diplômés de travail social (au delà du DEME¹¹ et du DEES¹² qui représentent à eux seuls la quasi-totalité des diplômés annuel par cette voie) ;
- d'autre part en se développant dans des secteurs jusque là peu concernés (aide à domicile, collectivités territoriales).

♦ Soutenir les démarches de VAE

La validation des acquis de l'expérience constitue désormais une voie d'accès importante aux diplômes de travail social. En 2009, 23 % des diplômés de travail social ont été délivrés à la suite d'un parcours de VAE. Cette voie d'accès doit être consolidée en agissant sur trois leviers :

- soutenir le développement de la VAE dans tous les secteurs et renforcer l'accompagnement des salariés qui obtiennent une validation partielle après passage devant le jury, en relation avec les branches professionnelles ;
- poursuivre l'effort de formation et de fidélisation des jurys, programmer suffisamment en amont et rendre publiques les dates de tenue des jurys afin de faciliter les concordances avec les processus d'accompagnement ;
- développer l'offre de formation modulaire post VAE

11. Diplôme d'État de moniteur éducateur.

12. Diplôme d'État d'éducateur spécialisé.

Cohérence et lisibilité de l'offre de certification

La légitimité de certificateur du ministère en charge des affaires sociales s'enracine dans les importantes interactions qui existent entre les politiques sociales et les acteurs du travail social. Leur interdépendance est forte, les missions et les actions des travailleurs sociaux s'inscrivent dans les politiques sociales dont les conditions de mise en œuvre dépendent pour une part de la qualité de leur intervention.

De même, l'implication historique du monde associatif et des professionnels, qu'ils soient employeurs ou salariés, dans le processus de formation en alternance des travailleurs sociaux, a conduit à ancrer les diplômes dans le monde de la formation professionnelle.

Ces deux caractéristiques - diplômes nationaux délivrés par l'État et diplômes professionnels - qui ont montré leur efficacité, notamment en terme d'insertion professionnelle, et auxquelles tous les acteurs du secteur sont très attachés, conduisent à opter pour un maintien de l'ancrage de ces diplômes dans le registre professionnel et non la voie de l'« universitarisation » de ces formations.

Ce choix est exigeant, il a pour ambition de viser un haut niveau de compétences en combinant étroitement savoirs professionnels et savoirs théoriques, il impose un renforcement des coopérations avec les universités. Ce choix implique par ailleurs notamment de procéder à l'évaluation des réformes des diplômes, de travailler à la cohérence de l'offre de certification et d'inscrire les diplômes post-baccalauréat dans l'espace européen de l'enseignement supérieur.

ÉVALUER LES EFFETS DE LA RÉINGÉNIERIE DES DIPLÔMES

Les diplômes de travail social inscrits au CASF ont été conçus afin de permettre à leur titulaire d'exercer dans tous les secteurs d'activité et auprès de tous publics. Cette caractéristique constitue un atout de ces diplômes car elle permet - sur la base d'un socle solide de compétences - de renouveler ou d'approfondir les compétences et de favoriser la mobilité intersectorielle ce qui contribue notamment à limiter l'usure professionnelle.

Sur cette base, et compte tenu, d'une part, de la réingénierie de l'ensemble des diplômes intervenue au cours des dernières années (mise en forme de référentiels d'activités, de compétences, de certifications, dont on déduit les référentiels de formation), d'autre part, d'une aspiration à davantage de cohérence dans l'offre de certification et enfin d'une demande forte pour développer une offre de formation d'adaptation à l'emploi, les perspectives de travail suivantes seront développées sous l'égide de la CPC :

- évaluer les effets des réformes des diplômes (profil des professionnels, nouvelles compétences, diversification des secteurs d'activités et des emplois occupés, correspondance entre les profils des professionnels et les attentes des employeurs...);
- définir les éléments de culture commune aux professionnels du travail social pour expertiser une possible évolution de l'architecture des certifications (troncs communs...) telle que proposée par le réseau des établissements de formation ;
- identifier de façon plus précise la ligne de partage entre les compétences dites « génériques » qui, à ce titre, relèvent d'une qualification pouvant être certifiée et les compétences contextualisées susceptibles de relever de l'adaptation à l'emploi et donc de la formation continue ;
- expertiser les conditions qui devraient présider à l'élaboration de référentiels nationaux attachés soit à des thématiques émergentes, soit à des spécialisations ou encore à des fonctions nouvelles.

INSCRIRE LES FORMATIONS POST-BACCALAURÉAT DANS L'ESPACE EUROPÉEN DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

La volonté de créer un espace européen de l'enseignement supérieur, confortée par la déclaration de Bologne en 1999 aussi connue sous le nom de « processus de Bologne », rassemble désormais 46 pays, engagés, notamment, à adopter un système de diplômes lisibles et comparables (supplément au diplôme), fondé sur un cursus unifié (licence, master, doctorat) et facilitant la mobilité par la mise en place d'un système de crédits (ECTS) permettant la transférabilité et la capitalisation.

Si le LMD est devenu une référence incontestable dans le monde de l'enseignement supérieur européen, il ne constitue qu'un des éléments du processus de Bologne. Dans le prolongement des orientations nationales 2007/2009, il a paru opportun de s'attacher dans un premier temps, pour ce qui concerne les formations et diplômes de travail social, aux trois autres points (semestres, ECTS et suppléments au diplôme), également structurants et susceptibles de favoriser la mobilité des étudiants en travail social et des formateurs au sein de l'espace européen.

Si les principaux objectifs consistent donc à rendre plus facile la mobilité étudiante et la mobilité des professionnels au niveau européen ainsi que la poursuite ou la reprise d'études, il apparaît que la référence aux grades universitaires ne constitue pas la seule voie pour atteindre ces objectifs :

- en ce qui concerne la poursuite d'études, le grade n'a de sens et de valeur qu'en référence à un cursus donné et à un contenu disciplinaire et n'emporte pas de droits automatiques ;
- en ce qui concerne la mobilité professionnelle, si, dans le système français, le grade entraîne de façon automatique le positionnement du diplôme dans le RNCP¹³ (cf. licence au niveau II), il n'apporte pas pour autant une garantie automatique quant à son niveau dans l'emploi. Pour les diplômes professionnels, le RNCP, et le CEC¹⁴ au niveau européen, constitueront le cadre de référence pour leur positionnement.

Ainsi, compte tenu des particularités des formations et diplômes de travail social et de l'intérêt de donner toute lisibilité à ces diplômes, au plan européen, la priorité consistera :

- d'une part à appliquer plusieurs des axes du processus de Bologne et notamment :
 - l'application du système européen de crédits capitalisables et transférables (ECTS), à hauteur de 180 crédits (DEASS, DEEJE, DEES, DEETS, DECESF¹⁵), l'organisation des formations en semestres et unités capitalisables,
 - la délivrance d'un supplément au diplôme (annexe descriptive) ;
- d'autre part à veiller à ce que, en conséquence, les diplômes de travail social post-baccalauréat soient positionnés au même niveau du CEC que leurs homologues européens.

13. Répertoire national des certifications professionnelles.

14. Cadre européen des certifications.

15. Diplôme d'État d'assistant de service social, Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants, Diplôme d'État d'éducateur spécialisé, Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, Diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale.

PROGRESSER EN PRIORITÉ SUR L'OFFRE DE CERTIFICATION DE NIVEAU V

Sur la base du rapport adopté par la CPC du travail social et de l'intervention sociale en juin 2009 et avec l'éclairage du rapport du groupe de travail de la CNCP sur l'offre de certification de niveau V, on cherchera à simplifier l'offre de certification entre les diplômes comportant un corpus de compétences communes incluant autant que possible les formations sanitaires et à favoriser les coopérations entre les ministères concernés débouchant sur des approches communes et des passerelles entre les certifications.

POSITIONNER LES CERTIFICATIONS RELEVANT DU CASF DANS L'ENSEMBLE DE L'OFFRE CONTRIBUANT À LA QUALIFICATION DU SECTEUR

Afin de clarifier les positionnements respectifs des certifications entre elles et des certifications au regard de l'emploi, on établira la cartographie des quatorze certifications du CASF en correspondance avec l'ensemble des certifications, y compris celles de l'animation, qui donnent accès aux champs dans lesquels s'exercent les professions sociales.



Consolidation et lisibilité de l'organisation de l'offre de formation

L'État et les régions sont attentives à la stabilité, à la couverture territoriale et à la qualité de l'appareil de formation en lui imprimant un double mouvement de regroupement et de proximité, selon les niveaux de formation, et en organisant la mesure de la qualité.

En effet, des évolutions se dessinent à la périphérie des certifications sociales, stricto sensu, avec les changements intervenus dans la scolarité secondaire (baccalauréats professionnels en trois ans) et le développement des offres universitaires.

Par ailleurs, à l'instar de ce qui a été fait pour les certifications sanitaires, les milieux professionnels comme ceux de la formation, réfléchissent à l'intérêt de faire évoluer les niveaux de classement post-baccalauréat, pour les inscrire dans les normes européennes.

Dans ce contexte, les réflexions visant à créer à terme des hautes écoles en travail social ouvrent des perspectives prometteuses, elles devront notamment avoir pour objectif le développement des coopérations avec les universités.

S'agissant du contrôle qualité, l'État veille à la pédagogie, et la région à la planification. La coordination de leurs démarches respectives n'épuise pas pour autant la nécessité de développer l'évaluation interne et d'élaborer une doctrine pour la mesure de la qualité : soit dans l'univers de la formation professionnelle, soit dans la logique de l'enseignement supérieur.

Enfin, compte tenu de l'incidence directe de l'articulation entre la recherche et la formation sur la qualité des formations, le développement des pôles ressources recherche, la stabilisation de leur financement, le développement d'une recherche intégrée, l'accès aux formations doctorales pour les formateurs, peuvent constituer des pistes de consolidation et de développement.

SOUTENIR L'ÉVOLUTION DE L'APPAREIL DE FORMATION

♦ **Accompagner et soutenir les projets de création de plates-formes territoriales d'établissements de formation permettant de mutualiser les fonctions stratégiques (recherche et expertise, ingénierie pédagogique, coordination de l'offre de formation, international) et logistiques des établissements de formation.**

La compétence régionale a permis une meilleure appréhension de l'offre régionale de formation tant du point de vue de sa couverture territoriale que des formations proposées. Mais, l'évolution des problématiques et des politiques sociales, l'émergence d'offres de certification et de qualification par l'éducation nationale d'une part, les universités d'autre part, la diversification des prescripteurs, notamment dans le domaine de l'emploi, l'apparition d'offres privées commerciales qui échappent à la régulation régionale, nécessitent que l'appareil de formation s'adapte et se modernise. Deux axes de travail peuvent venir en soutien à l'organisation des plates formes :

- d'une part l'organisation de l'observation de l'appareil de formation au niveau régional en relation avec l'observation de niveau national (enquête écoles Drees¹⁶). Il s'agit de cartographier l'offre régionale et de vérifier son adéquation aux besoins des bassins de vie et d'emploi, notamment pour les premiers niveaux de qualification. Les résultats des contrôles de la qualité des formations pourraient enrichir cette connaissance ;
- d'autre part l'accompagnement des initiatives de regroupements, de mutualisation, de constitution de réseaux, que les établissements de formation et les régions pourront prendre, ainsi que la recherche des supports les plus adaptés.

Dans cette perspective, les initiatives de dossiers uniques de déclaration préalable et d'agrément convenus dans certaines régions entre les DRJSCS et les régions peuvent être mises à profit pour susciter les connexions et les articulations entre les établissements de formation.

♦ **Accompagner la création des Hautes écoles**

Les réseaux des établissements de formation (Aforts et GNI¹⁷) se sont fédérés (Unaforis¹⁸) pour porter une ambition de transformation de l'appareil de formation en visant la création de « Hautes écoles professionnelles en action sociale » à l'instar de ce qui existe dans certains pays européens (Belgique, Suisse, Allemagne...).

16. Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques, Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale.

17. Association française des organismes de formation et de recherche en travail social, Groupement national des instituts régionaux du travail social.

18. Union nationale des associations de formation et de recherche en intervention sociale.

Cette perspective qui permet d'inscrire l'appareil de formation dans l'espace européen de l'enseignement supérieur doit être soutenue en ce qu'elle permet :

- de mutualiser les ressources, les compétences et les expertises, notamment dans les domaines tels que la recherche, qui nécessitent d'atteindre une taille critique pour développer des projets ;
- de poursuivre la structuration de l'offre de formation en visant souplesse et réactivité pour répondre aux besoins locaux ;
- de progresser dans la lisibilité de l'offre de formation, notamment au niveau régional ;
- de développer les coopérations avec les universités ;
- de s'ouvrir aux échanges et aux coopérations au niveau international.

L'ensemble de ces évolutions est susceptible de contribuer à améliorer la qualité globale du dispositif de formation et son homogénéité, elles mêmes garanties de la qualité des diplômes d'État.

♦ **Réaliser un bilan des coopérations avec les universités en vue de renforcer les coopérations**

Les relations conventionnelles, que les établissements préparant aux diplômes de travail social entretiennent avec les universités, prennent des formes et des dimensions originales qui ne sont actuellement ni recensées de façon exhaustive, ni interprétées.

Une étude sera engagée pour répertorier les différentes formes et modalités de coopération, analyser leurs effets et formuler des préconisations pour progresser dans ce domaine.

RENFORCER LA QUALITÉ DES FORMATIONS

Le renforcement de la qualité des formations doit trouver un appui sur plusieurs leviers que sont, notamment, le développement de l'évaluation interne, celui du contrôle de la qualité des enseignements, le développement de la recherche et l'attention portée à l'actualisation des compétences des formateurs.

♦ **Accompagner le développement de l'évaluation interne des établissements de formation**

Les régions appliquent leurs politiques de qualité aux établissements de formation des travailleurs sociaux et soutiennent leurs initiatives en matière d'évaluation interne et de démarche qualité. Par ailleurs, les établissements de formation se situent dans un environnement dans lequel les démarches d'évaluation interne deviennent la règle. On visera donc :

- la mise au point d'un référentiel d'évaluation interne dont la mise en œuvre constituera l'un des critères pris en compte dans l'évaluation de la qualité des formations¹⁹ ;
- le développement de l'évaluation de la qualité de la formation continue respectivement par les régions et par les OPCA du secteur social.

♦ Dynamiser et professionnaliser les démarches de contrôle de la conformité réglementaire et d'appréciation de la qualité des enseignements réalisées par l'État en collaboration avec l'évaluation de la qualité organisée par les régions

Dans ce domaine, la stabilisation de la nouvelle configuration des services de l'État au niveau régional va permettre, au sein des DRJSCS, de mutualiser les compétences et les pratiques appliquées aux formations sociales et aux formations du champ de la jeunesse et des sports. Au-delà, plusieurs axes de progrès doivent être explorés :

- définir une doctrine commune à l'État et aux régions au niveau national, en capitalisant le travail réalisé pour l'élaboration du guide du contrôle de la qualité ;
- intégrer les sites qualifiants et leurs relations avec les établissements de formation dans l'évaluation de la qualité, élaborer un outil spécifique à cet effet ;
- former les agents de l'État et des services des régions à la démarche qualité et à l'évaluation des formations ;
- associer les Agences régionales de santé pour les établissements de formation qui offrent à la fois des formations sociales et des formations sanitaires.

♦ Favoriser le développement de la recherche

La recherche doit davantage irriguer le secteur dans son ensemble, mais son développement constitue indéniablement un élément déterminant pour l'amélioration constante de la qualité des formations. Celles-ci doivent puiser leurs ressources et leur renouvellement à la fois sur les terrains professionnels et dans les résultats des recherches.

La création des pôles ressources-recherche et leur consolidation constituent une première étape porteuse pour la coordination, la mise en débat, voire la production de connaissances. Les futures plates-formes préfiguratrices des hautes écoles professionnelles auront à s'appuyer sur cet acquis pour développer les activités de recherche.

♦ Veiller à l'actualisation des compétences des formateurs

Comme tous les métiers, ceux de la formation évoluent également, qu'il s'agisse des métiers supports ou du métier de formateur. Pour ce dernier, une démarche d'élaboration d'un référentiel professionnel du formateur en établissement de formation de travailleurs sociaux sera engagée selon la même méthode que celle qui a permis d'élaborer au cours des années récentes les référentiels professionnels des diplômés de travail social.

Le développement de la recherche dans les futures configurations d'établissements de formation implique que soient examinées les conditions dans lesquelles il est possible de soutenir un accès aux formations doctorales pour les formateurs permanents qui souhaitent investir une partie de leur activité dans la recherche. La chaire de travail social et d'intervention sociale et l'école doctorale du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) constituent à cet égard un point de repère et une ressource précieuse qui permettent d'ores et déjà d'effectuer des parcours de thèse dans le domaine du travail social.

19. Cf. guide méthodologique annexé à la circulaire DGAS du 5 mars 2009.

DYNAMISER L'ALTERNANCE

♦ Adapter les modalités de l'alternance aux nouveaux contextes

La réingénierie des diplômés a été accompagnée d'une redéfinition du lieu de stage, devenu site qualifiant, qui fonde dans le même temps le principe de l'alternance intégrative. C'est donc une nouvelle dynamique de construction des compétences qui est à l'œuvre entre les établissements de formation, les sites qualifiants et les étudiants. En outre, les problématiques sociales, les organisations institutionnelles et les politiques publiques modifient le cadre professionnel dans lequel cette alternance vient s'inscrire. Plusieurs pistes de travail sont à approfondir :

- cartographier les différentes fonctions et formations proposées aux tuteurs de l'alternance, soutenir leur développement ;
- encourager l'alternance dans les secteurs et les lieux les plus en tension (polyhandicap, toxicomanie, psychiatrie, internat, gérontologie, petite enfance, urgence sociale, autisme, ruralité...);
- élaborer un guide méthodologique précisant les enjeux et les étapes de la construction d'un véritable processus dynamique pour une alternance intégrative dans les formations préparant aux diplômés de travail social ;
- élaborer un guide de l'accueil du stagiaire et de l'apprenti, différenciant le rôle du formateur et du tuteur référent du site qualifiant.

♦ Animer le réseau des sites qualifiants

Mettre en pratique les principes de coconstruction et de coresponsabilité qui sous-tendent l'alternance intégrative nécessite que, au niveau d'un territoire, les acteurs réfléchissent et travaillent en réseau pour exprimer les attentes réciproques, échanger sur leurs pratiques, trouver des réponses à leurs interrogations. Les établissements de formation ont un rôle déterminant pour animer et soutenir ces réseaux.

Dans le même esprit, on cherchera à expérimenter l'organisation, au niveau régional, d'une mutualisation des terrains d'application de l'alternance et notamment des sites qualifiants, de manière à élaborer une vision régionale de l'offre et à la réguler.

Gouvernance et pilotage partagé

Préoccupation ancienne, la gouvernance, valorisée à chacune des phases de décentralisation et de déconcentration, a généré le débat, en même temps que des outils communs d'observation, de planification, de pilotage et d'évaluation, non opposables, laissant ainsi chaque acteur souverain dans sa politique de formation.

Progressivement, la recherche d'engagements institutionnels pérennes a fait évoluer les acteurs et le législateur de la logique de la concertation à celle de contrat. Dès lors, le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF) peut être investi des vertus de l'engagement et de l'obligation, gages de cohérence et de pérennisation des accords réciproques.

Pour autant, son élaboration et sa mise en œuvre vont devoir capitaliser trois décennies de coordination et maîtriser les risques tels que les engagements minimalistes, l'augmentation du coût de la transaction, la mise à mal des innovations, la radicalisation des relations...

Actuellement, le pilotage partagé s'incarne dans des instances nationales : Conseil National de la formation tout au long de la vie (CNFPTLV) et régionales : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation (CCREFP) réunissant les deux autorités organisatrices que sont l'État et les régions, avec les partenaires sociaux, pour exercer des missions et des compétences signifiées par un édifice législatif dont la dernière actualisation date de novembre 2009.

La construction du pilotage partagé des formations sociales s'inscrit dans la dynamique partenariale tissée progressivement dans le cadre de la formation professionnelle, et bénéficie de l'apprentissage réalisé précédemment par les acteurs.

Mais, considérant les acquis, le chemin parcouru, il est souhaitable et possible d'avancer encore et d'éclairer, par exemple, les enjeux dans le cadre des futurs contrats de plans régionaux de développement de la formation professionnelle ou de penser à un accompagnement du niveau national.

ORGANISER UNE CONCERTATION RÉGULIÈRE ÉTAT/RÉGION

Au niveau régional

♦ **Outiller les DRJSCS pour leur implication dans l'élaboration et le suivi des contrats de plan régionaux de développement de la formation professionnelle**

Des modifications substantielles sont intervenues récemment dans l'organisation des services déconcentrés (DRJSCS) entraînant une redéfinition des missions, des changements d'affectation des agents. C'est aussi dans une certaine mesure le cas dans les services des régions qui ont placé, chacune de manière spécifique, le pilotage des formations sociales dans leurs organigrammes.

Compte tenu des compétences respectives des DRJSCS dans le domaine de l'observation des emplois et des métiers sociaux, ainsi que dans l'analyse des besoins régionaux en personnels qualifiés et des ARS qui, dans le cadre des projets régionaux de santé (PRS), élaborent le schéma régional d'organisation médico-sociale, un travail conjoint est nécessaire.

Ces évolutions appellent une mise à niveau des compétences pour ceux qui ont la responsabilité de piloter régionalement les formations sociales.

♦ **Veiller à ce que le volet particulier des formations sociales s'inscrive bien dans la dynamique des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP)**

La structuration progressive des CCREFP, l'incitation à en faire des espaces de dialogue et de conduite des politiques régionales de formation, les destinent naturellement à prendre en compte les formations sociales, sans que toutefois n'ait été prévu le mode de représentation des employeurs « hors champ ». Par sa présence et la mise à disposition d'information, l'État veillera donc à contribuer à leur fonctionnement. Sur décision des CCREFP en région, cette volonté pourrait s'illustrer par la création d'une commission spécialisée pour les formations sociales en lien avec les formations sanitaires, composée, outre les membres du CCREFP, des employeurs et OPCA du secteur, des représentants des établissements de formation, de ceux des observatoires régionaux et des réseaux de l'information et de l'orientation.

Elle pourrait alors, selon la volonté des acteurs régionaux, avoir pour mission d'élaborer et de suivre la mise en œuvre du schéma régional des formations sociales et des instruments contractualisés qui pourront lui être liés.

♦ Favoriser l'élaboration de contrats tripartites régionaux d'objectifs et de moyens

Les contrats tripartites (État, région, partenaires sociaux) permettent aux acteurs en région de décliner les orientations fixées par les schémas régionaux des formations sociales dans des programmes d'actions. Ils y allouent des ressources, répartissent les responsabilités de leur mise en œuvre et les modalités de leur pilotage et de leur évaluation.

Cette méthode de contractualisation et de pilotage partagé d'actions concrètes pourra utilement être appliquée aux formations sociales en précisant les engagements réciproques dans les volets prioritaires des schémas et des présentes orientations : observation partagée, régulation de la carte des formations, structuration de l'appareil de formation, qualité de celles-ci, pilotage et évaluation.

Au niveau national

♦ Protocole de coopération DGCS/ARF

Compte tenu de la qualité de leur coopération dans la préparation et l'élaboration des présentes orientations pour les formations sociales, la DGCS et l'ARF élaboreront un protocole de coopération portant sur l'échange continu d'informations, sur l'impact et la mise en œuvre des orientations dans les organisations et dans les territoires, et sur les modalités de préparation de la prochaine conférence nationale des formations sociales.

Ce protocole indiquera le rythme et les éléments sur lesquels des rencontres régulières permettront de faire vivre cet accord qui pourra également intégrer le maintien du comité de pilotage constitué pour la conférence nationale des formations sociales de 2010.

RÉGULATIONS ET COOPÉRATIONS INTERMINISTÉRIELLES

L'articulation des formations sociales avec les autres voies d'enseignement et de formation est en cours de construction avec l'enseignement supérieur. En revanche, avec l'enseignement secondaire, la question est récurrente sans avoir, jusqu'alors, donné lieu à des mesures ou à des instruments de connaissance et de régulation, alors même que les changements intervenus dans la filière sanitaire et sociale (disparition du BEPCSS²⁰...) va impacter le flux des jeunes qui se destinent aux formations sociales et aux emplois du secteur.

À la faveur de l'élaboration des contrats régionaux de développement de la formation professionnelle qui doivent engager les représentants de l'État, notamment les autorités académiques, la DGCS prendra l'attache des autres ministères concernés pour articuler la contribution de leurs services déconcentrés au sein des CCREFP.

♦ Évolution des modalités de déclaration préalable et agrément

À l'instar des initiatives déjà prises par les DRJSCS et certaines régions, pour la mise au point d'un dossier et d'une procédure unique de déclaration préalable et d'agrément, la DGCS et l'ARF, en diffuseront les conditions et soutiendront la mise en œuvre de cette disposition dans les régions qui l'envisageront et pour lesquelles les conditions de coopération seront réunies.

Dans le même temps, une réflexion sera engagée pour faire évoluer sur le plan législatif et/ou réglementaire les dispositions organisant le processus « d'autorisation » des établissements de formation à dispenser les formations sociales.

SUIVI DES ORIENTATIONS

Un bilan de la mise en œuvre des orientations sera réalisé annuellement pour mesurer l'avancée des différents chantiers, les contraintes ou difficultés nouvelles, les impulsions complémentaires nécessaires.

20. Brevet d'études professionnelles - carrières sanitaires et sociales.



Avis du conseil supérieur du travail social

Assemblée plénière du 23 mars 2011

L'évolution des formations sociales constitue un enjeu essentiel pour l'accomplissement des grandes missions du travail social : accompagner et appuyer les personnes, les familles ou les groupes en situation de difficulté sociale ou de perte d'autonomie ; produire des liens sociaux, contribuer à la mise en œuvre de politiques nationales ou locales de cohésion sociale et au développement social des territoires. Il est particulièrement important à cet égard de se référer à une vision nationale reposant sur des valeurs et des analyses partagées, associant tous les acteurs du champ social.

Saisi des nouvelles orientations pour les formations sociales, le CSTS émet un avis favorable à un document largement concerté, qui rencontre ses préoccupations. La mise en œuvre de ces orientations, dans un contexte marqué par une complexité croissante des attentes manifestées à l'égard du travail social, devrait contribuer à une meilleure adaptation des formations et des emplois à l'évolution des besoins de compétences, à une pleine reconnaissance des qualifications aux différents niveaux d'intervention sociale et conforter les travailleurs sociaux dans l'exercice de leurs responsabilités professionnelles et éthiques.

Le Conseil souhaite souligner, accentuer ou enrichir un certain nombre des axes qui sous-tendent la présentation des nouvelles orientations.

Ancrer la formation sur l'apprentissage des pratiques professionnelles, la pédagogie de l'alternance, la prise en compte des besoins sociaux et des politiques publiques dans le champ social

Le Conseil se félicite de la réaffirmation forte d'un ancrage professionnel des formations au travail social, et de la volonté manifestée de consolider et renouveler cet ancrage : « Le choix du maintien de l'ancrage de ces diplômes dans le registre professionnel implique, notamment, évaluation des réformes, cohérence de l'offre de certification et inscription des diplômes post-baccalauréat dans l'espace européen de l'enseignement supérieur ».

La pédagogie de l'alternance se situe au cœur de cet enracinement professionnel. Au-delà d'un discours d'autolégitimation porté par l'ensemble des acteurs, il importe d'en tirer toutes les conséquences dans l'environnement d'aujourd'hui.

La prospection et la diversification des terrains de stage et l'évolution de ces terrains vers la notion de sites qualifiants doivent être clairement soutenues. Les institutions d'accueil ont des obligations en matière de suivi, de tutorat, de gratification des stagiaires selon des règles de droit commun, de participation à l'évaluation de leurs acquis, d'articulation avec les instituts et centres de formation. Les autorités de contrôle et de financement doivent raisonnablement tenir compte de ces charges, et les organismes de financement de la formation professionnelle continue peuvent accompagner ce processus de qualification des terrains de stage, notamment en matière de formation des tuteurs. Un dispositif spécifique de financement est à trouver pour la gratification des stages dans les structures qui interviennent sur l'urgence, la précarité, l'insertion par l'emploi et l'habitat, faute de quoi ils risquent d'être exclus de la formation. Les fonctions de tuteur pourraient être mieux reconnues dans la gestion des carrières, par des accords d'entreprises ou de gestion des âges, ou dans la pratique courante de gestion des ressources humaines. L'engagement des établissements et services sociaux et médico-sociaux dans ces directions doit être valorisé dans les procédures d'évaluation externe auxquels ils sont soumis.

Le développement du recours à l'apprentissage (centres d'apprentissage hors murs) et aux contrats de professionnalisation est un objectif essentiel que peuvent partager l'État, les régions et les partenaires sociaux. Une analyse des freins au développement de l'apprentissage dans le champ social, qu'ils tiennent à la réglementation de l'apprentissage et de son financement ou à celle des formations, permettrait d'éclairer une stratégie plus proactive de l'ensemble des acteurs. L'État comme la région pourraient plus largement ouvrir le champ de leurs politiques d'apprentissage à la formation des travailleurs sociaux, dans le champ de leurs compétences et financements respectifs comme dans le cadre des relations contractuelles qu'ils entretiennent sur la modernisation de l'apprentissage. De même, convient-il d'utiliser au mieux les possibilités de mutualisation offertes par le dispositif de financement de la formation professionnelle continue tel que révisé en 2009.

Il ne faut pas, hors apprentissage, sous-estimer le rôle que peuvent jouer des cursus diplômants dispensés dans le cadre de la FPC, en particulier pour former les salariés sans qualification mais « faisant fonction ». Redonner un second souffle aux modes traditionnels de formation en cours d'emploi, qui furent pionniers en leur temps, et lutter ainsi contre la sous-qualification, nécessite la sensibilisation des agences régionales de santé comme celle des OPCA. L'ensemble de ces enjeux

de formation de salariés ou d'apprentis en poste doit être intégré dans les contrats de plans régionaux de développement de la formation professionnelle.

La reconnaissance du caractère central des pédagogies de l'alternance implique que, dans tout processus de classification, d'homologation, d'évaluation, d'accréditation, etc., au niveau national comme au niveau européen, les durées de formation pratique et les durées de formation théorique soient décomptées ou valorisées de manière identique. Elle exige enfin que les modes de contrôle pédagogique ou d'évaluation externe des instituts et centres de formation agréés mettent l'articulation entre enseignements théoriques et pratiques au cœur de leurs analyses : utilisation des stages et des temps de recollection auxquels ils donnent lieu, articulation entre conception des cours théoriques et temps de stage, conception des mémoires ou dossiers et de leur suivi... C'est à partir du terrain que peuvent être mis en perspective opératoire les éléments divers de sciences humaines et sociales que comportent les cours, que s'illustrent concrètement les problématiques déontologiques ; c'est sur le terrain qu'on rencontre l'usager et que s'approfondit concrètement la connaissance des populations et des conditions de mise en œuvre des politiques sociales. En outre le Conseil estime que la publication de nouvelles orientations sur les formations sociales devrait fournir l'occasion de relancer une réflexion concertée sur les contrôles pédagogiques et l'évaluation externe de l'appareil de formation.

Faciliter la mobilité des travailleurs sociaux et la construction de parcours professionnels

♦ Un intérêt particulier doit être porté à la mobilité sous toutes ses formes

- mobilité horizontale au sein du champ social, d'une qualification à une autre ou, au sein de la même filière de qualification, d'un champ d'exercice à un autre (de l'intervention en milieu ouvert ou à domicile à l'établissement, du champ du handicap au champ du vieillissement, etc.). Cela plaide fortement pour l'identification d'enseignements largement communs, au même niveau de qualification finale. On pourrait mieux distinguer, pour les cursus bac + 3, entre des éléments communs (connaissance des populations et des politiques publiques, déontologie, environnement sociologique et institutionnel de l'action sociale, éléments généraux de psychologie, notions de droit social et de droit de la famille, interventions sociales d'intérêt collectif...) et des enseignements plus spécifiques à une filière ou une identité professionnelle : éléments de déontologie spécifique, pédagogie de l'éducation spécialisée, éveil de la petite enfance, techniques d'expression et de créativité, techniques d'animation, psychologie de la relation d'aide, gestion du budget et du cadre de vie, gestion des conflits intra-familiaux... La démarche peut également s'appliquer aux cursus menant à d'autres niveaux de qualification. Elle est aussi à intégrer dans une vision large de l'intervention sociale, facilitant les passerelles entre de nouveaux métiers ou nouvelles fonctions dans le champ de la médiation sociale, de l'animation socio-éducative et de la politique de la ville et les filières plus classiques du travail social.

Cette évolution de l'architecture du système pédagogique, déjà amorcée, doit être accentuée, de même que doivent être prévenus les risques de morcellement par champ d'exercice ou par population des cursus initiaux existants quel que soit leur niveau ; les éléments de spécialisation

nécessaires peuvent être acquis par l'organisation de parcours. La formation professionnelle initiale doit clairement se situer dans une perspective de formation tout au long de la vie, laissant toute leur place à des formations ultérieures d'adaptation, de spécialisation, d'actualisation ou de recyclage ;

- mobilité verticale, par une plus large utilisation de la VAE, dans l'ensemble des filières, et par une utilisation plus effective des mécanismes promotionnels existants (allègements de formation, dispenses...) notamment pour les filières éducatives, voire leur élargissement si nécessaire ;
- mobilités du champ de l'action sociale vers d'autres champs, ou d'un pays européen vers un autre, qui peuvent être largement facilitées par la mise en œuvre du processus de Bologne et de ses normes.

Le décroisement entre sanitaire et social est un objectif à mieux prendre en compte dans les politiques de formation, dans le champ de la petite enfance comme dans celui des services aux personnes les plus vulnérables.

Facilitation de la mobilité et possibilité de mieux construire des parcours professionnels doivent être pour le Conseil des éléments clés pour la réingénierie des diplômes, à l'ordre du jour des deux prochaines années.

S'engager dans une mise en œuvre pragmatique du processus de Bologne, respectant les exigences de professionnalité

Le Conseil est favorable à une approche pragmatique du processus de Bologne, telle qu'exposée dans le document d'orientation qui lui est soumis.

Si le référencement à des grades universitaires ne constitue pas le point d'entrée le plus urgent dans la mise en œuvre du processus de Bologne, il constitue cependant l'un des objectifs de ce dernier. L'hypothèse centrale de travail reste la référence à la licence pour les diplômes sociaux de niveau bac + 3, après réexamen et éventuelle révision des cursus concernés. Le découpage des formations en ECTS permet de dépasser les discriminations entre volumes horaires de formation théorique et pratique, qui constituèrent l'un des obstacles à la reconnaissance du niveau 2 de l'échelle française pour les cursus bac + 3.

En tout état de cause, il serait extrêmement utile de disposer, aussi rapidement que possible, d'un inventaire des articulations existantes entre cursus menant à des diplômes d'État et diplômes universitaires, des conventions de coopération ou accords de créditation jusque aux cas d'intégration par une double certification DE/licence.

Appuyer la création de hautes écoles professionnelles de travail social articulées avec les universités

Le Conseil est particulièrement favorable à la constitution de pôles de ressources en recherche, par la mise en place de plates-formes territoriales et la création de hautes écoles en action sociale. Ce double mouvement est inséparable d'une articulation plus étroite avec les établissements d'enseignement supérieur : participation souhaitable de structures universitaires à des plates-formes territoriales, notamment lorsqu'elles sont mises en œuvre à l'échelle régionale ; exigence de conventionnement avec des établissements d'enseignement supérieur pour le développement de hautes écoles.

Cette évolution ne lui paraît en rien incompatible avec le maintien de formations de proximité, et n'est pas non plus en contradiction avec la mise en œuvre de formations diversifiées à différents niveaux de qualification ; bien au contraire, c'est par la mutualisation qu'on peut améliorer le maillage territorial et enrichir ou élargir les enseignements de proximité.

Par ailleurs, la construction de parcours pour les formateurs, l'enrichissement des qualifications et la gestion des ressources humaines de l'appareil de formation constituent un des corollaires de cette démarche.

Développer de véritables processus de régulation

Dans le cadre d'une politique de formation et de certification qui reste nationale, les régions jouent un rôle central dans la régulation de l'appareil de formation, en partenariat avec l'État.

Le Conseil accueille positivement les nouveaux instruments de pilotage mentionnés dans la dernière partie du document : contrats régionaux d'objectifs et de moyens, protocole DGCS/ARF, mise en place de groupes spécialisés auprès des comités de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle ou tous autres espaces de concertation permettant de donner la parole aux partenaires sociaux du champ social. Il souhaite que l'on puisse aboutir rapidement sur une fusion des procédures de déclaration préalable (État) et d'agrément des centres de formation (régions).

Le Conseil estime urgent de saisir l'occasion de la mise en œuvre des contrats de plan régionaux de développement de la formation, qui peuvent constituer un outil efficace de régulation puisqu'ils concrétisent un engagement commun de l'État et de la région, fondés sur un diagnostic et une vision commune. Vision commune signifie aussi que l'État doit avoir une vision cohérente et intégrée de ses divers appareils de formation et que la région puisse avoir un regard sur le développement des formations professionnelles certifiées par l'État.

En complément des analyses présentées dans les orientations qui lui sont soumises, le Conseil souhaite insister sur trois principes majeurs :

- les CPRDF doivent organiser une offre globale et cohérente de formations professionnelles diplômantes dans le champ des certifications d'État ;
- l'adéquation à l'emploi doit être le critère d'ouverture, de suivi et d'évaluation de toute offre nouvelle ;
- les certifications de niveaux 4 et 5 doivent être resserrées autour de quelques axes et le ministère en charge des affaires sociales ne doit pas craindre de faire valoir quelques priorités correspondant à un schéma simple et lisible : DEAVS ; DEAMP ; DEME ; DETISF.

Au-delà du partenariat État/régions, la régulation associe les partenaires sociaux du secteur, les départements, non seulement en tant que principaux employeurs publics mais aussi en tant qu'autorités responsables des politiques sociales décentralisées, les organismes paritaires de financement de la formation professionnelle continue, y compris CNFPT et ANFH.

Le CSTS, qui représente l'ensemble des acteurs du travail social et des politiques de cohésion sociale, souhaite participer au suivi de la mise en œuvre de ces nouvelles orientations.



Annexes

Panorama de l'emploi • **51**

Panorama de l'offre de certification • **56**

Organisation de l'offre de formation • **60**

Évolution du nombre d'étudiants et de diplômés • **63**

Les pôles ressources-recherche • **72**

Composition et rôle du comité de pilotage • **73**

Programmation • **74**



Panorama de l'emploi

Les métiers du travail social s'exercent auprès de publics variés et dans des contextes institutionnels très différents. Cette diversité des emplois est une chance pour les professionnels du travail social : elle permet des parcours professionnels variés. Elle rend néanmoins plus difficile le dénombrement des professionnels et la production de statistiques fines sur leurs caractéristiques et leurs conditions d'exercice.

En raison de leurs champs très larges, les enquêtes nationales, comme l'*Enquête de recensement* et l'*Enquête emploi* de l'INSEE, permettent d'appréhender, de manière cohérente, l'ensemble de ces situations de travail. Néanmoins, elles s'appuient sur des nomenclatures qui, bien que pertinentes au niveau national, apparaissent quelquefois imprécises lorsqu'il s'agit de décrire certaines professions du travail social²¹. Le repérage des professionnels du travail social à partir de ces sources reste possible, mais doit s'appuyer sur des exploitations complexes²².

Le dénombrement des professionnels du travail social peut également s'appuyer sur une combinaison de sources « sectorielles », décrivant chacune, au travers de données administratives ou d'enquêtes, une partie de leur champ d'activités²³. Ces données, qui s'appuient sur des nomenclatures plus adaptées au travail social, permettent de rendre compte plus précisément des métiers en présence. Mais leur combinaison peut quelquefois poser des problèmes de cohérence : double compte ou omission d'une partie des professionnels, définitions ou nomenclatures divergentes selon les sources.

C'est cette approche combinatoire qui a été retenue par la Drees pour réaliser une première estimation du nombre de travailleurs sociaux en 1998²⁴. Ces données ont été actualisées par le cabinet GESTE en 2006²⁵ sur la base d'hypothèses de progression des emplois. Elles ont été à nouveau actualisées selon la même méthode par la DGCS pour l'année 2009 (cf. tableau ci-après). Elles renvoient bien à une estimation des emplois et doivent être interprétées avec prudence.

21. Par exemple la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS).

22. Drees, *Études et résultats*, n° 441, novembre 2005, « Les métiers du travail social hors aide à domicile ».

23. Notamment les enquêtes réalisées par la Drees auprès des établissements sociaux et médico-sociaux et des intervenantes au domicile des personnes « fragiles », les données spécifiques aux fonctions publiques d'État, territoriale ou hospitalière, celles produites dans chaque branche par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mis en place dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

24. Drees, *Études et résultats*, n° 79, septembre 2000, « Les travailleurs sociaux en 1998 ».

25. Cf. *Orientations pour les formations sociales 2007 - 2009*.

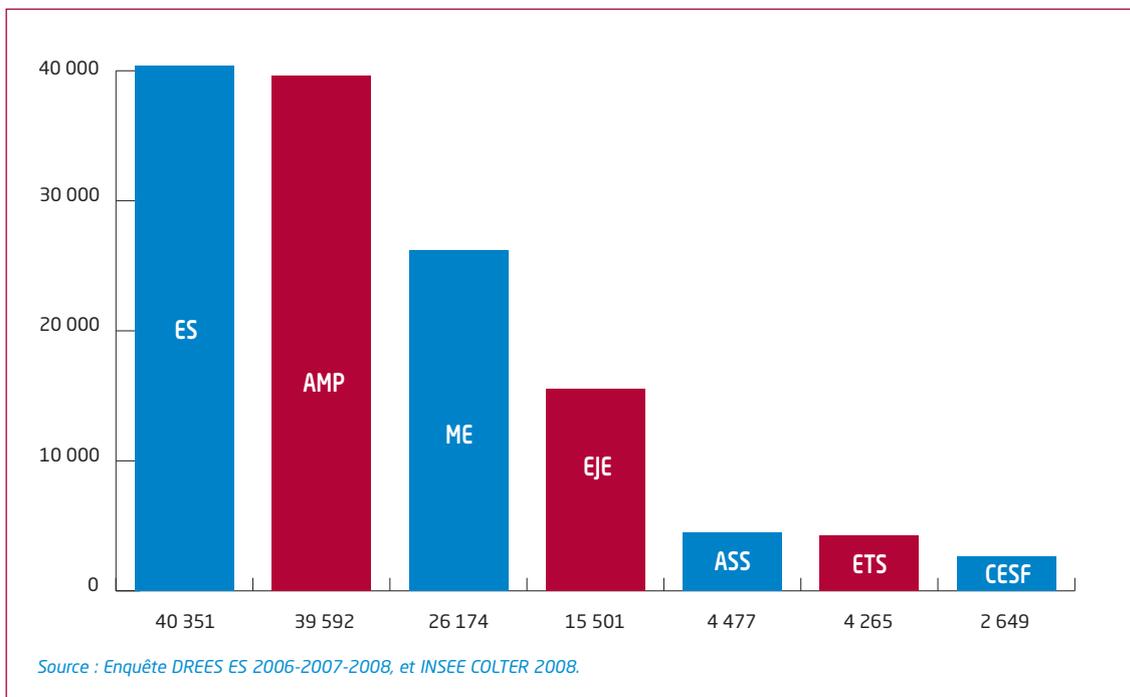
Emplois	Estimation 2009	Principaux lieux d'exercice	Emplois 1998*
Aides à domicile	530 000	Services d'aide à domicile : 37 % en mode prestataire, 39 % en mode mandataire ou mixte, particuliers employeurs : 24 %	177 000
Aides médico-psychologiques	53 000	- Établissements pour enfants et adultes handicapés (2006) : 29 500 - Établissements d'hébergement pour personnes âgées (2007) : 9 600	21 500
Assistantes maternelles	355 000**	Particuliers employeurs	342 000
Assistants de service social	45 600	- Collectivités territoriales (2008) : 23 000 - Établissements de santé (2009) : 8 300 - Agents de l'État (2006) : 4 700 - Organismes de Sécurité sociale (2009) : 3 900	38 000
Assistants familiaux	49 400	Départements	38 000
Conseillers en économie sociale familiale	14 000	- Établissements pour enfants et adultes en difficulté (2008) : 1 300 - Établissements pour enfants et adultes handicapés (2006) : 1 200	6 700
Éducateurs de jeunes enfants	16 200	- Collectivités territoriales (2008) : 11 800 - Établissements pour enfants en difficulté (2008) : 1 600	9 000
Éducateurs spécialisés	62 000	- Établissements pour enfants et adultes handicapés (2006) : 25 000 - Établissements pour enfants et adultes en difficulté (2008) : 15 300 - Collectivités territoriales (2008) : 8 400	55 000
Éducateurs techniques spécialisés	4 300	- Établissements pour enfants et adultes handicapés (2006) : 3 800	4 300
Moniteurs éducateurs	33 400	- Établissements pour enfants et adultes handicapés (2006) : 17 700 - Établissements pour enfants et adultes en difficulté (2008) : 8 400 - Collectivités territoriales (2008) : 4 100	22 000
Techniciens de l'intervention sociale et familiale	8 000	Services d'aide à domicile	8 000

* Drees, Études et résultats, n° 79, septembre 2000, « Les travailleurs sociaux en 1998 ».

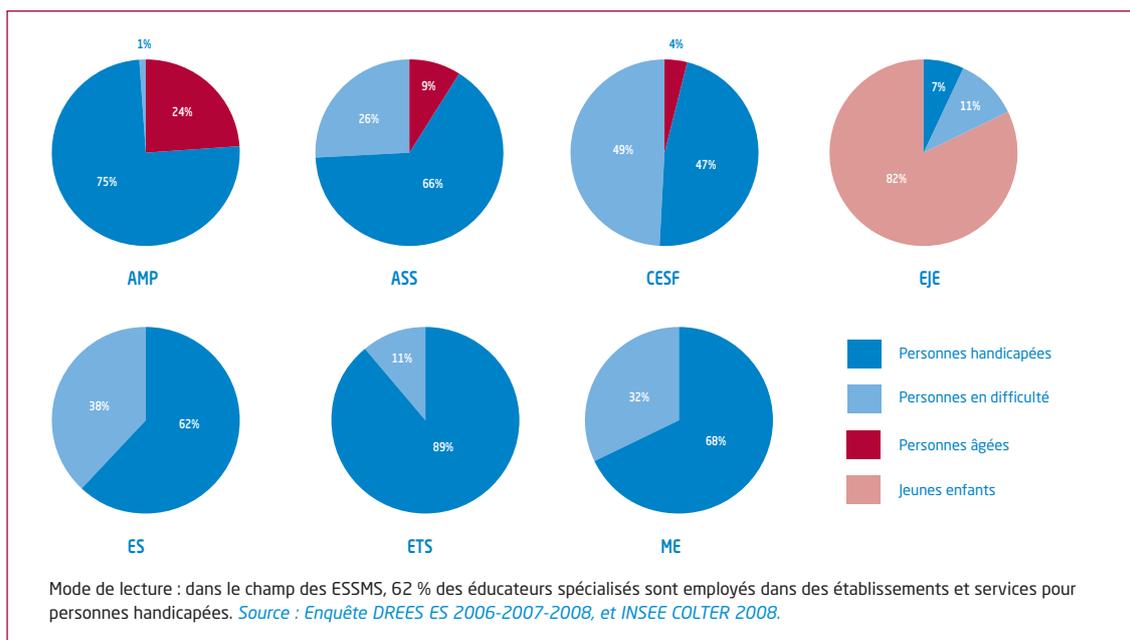
** Pour 414 000 agréments en 2008.

Focus sur les établissements et services sociaux et médico-sociaux et les établissements d'accueil du jeune enfant (hors aide à domicile)

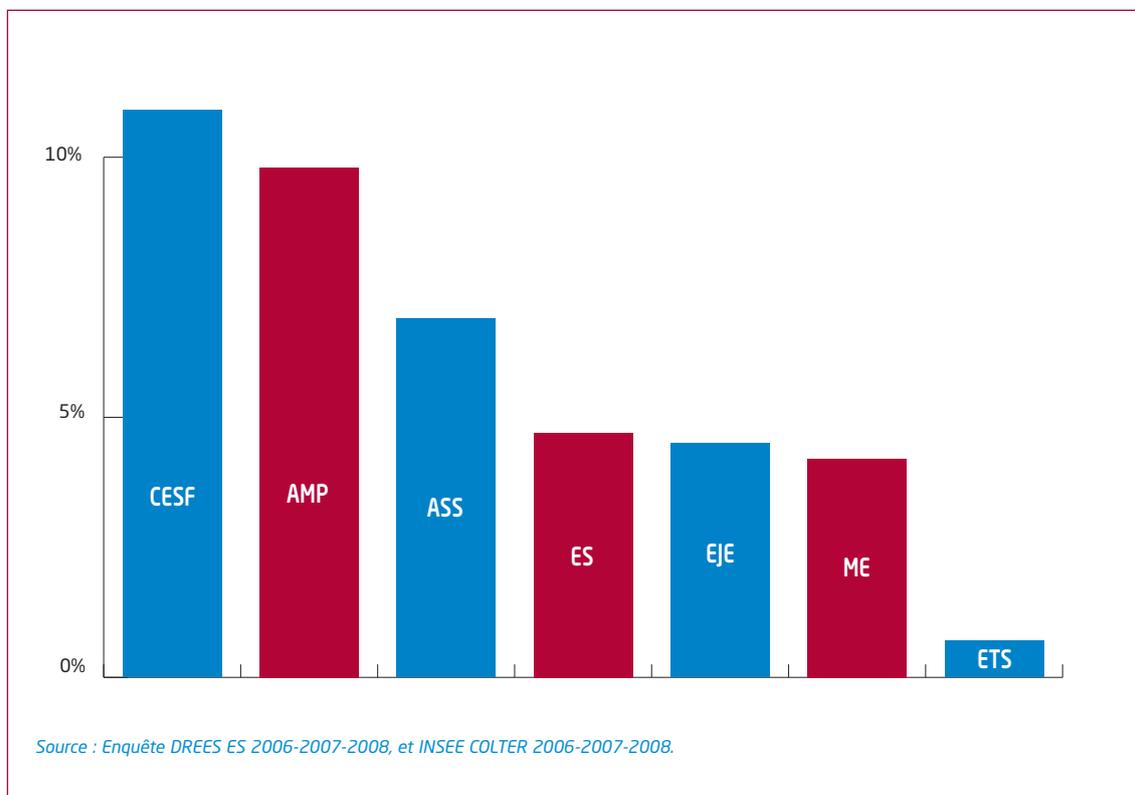
Répartition des professionnels par métier



Répartition des professionnels selon le public



Estimation du taux de croissance annuel du nombre de professionnels pour les seuls établissements et services sociaux et médico-sociaux et établissements d'accueil du jeune enfants



Principales sources relatives à l'emploi et à la formation des travailleurs sociaux

Source	Enquête	Date de la dernière enquête / publication
INSEE	Enquête emploi	<ul style="list-style-type: none"> • 2002 - <i>Exploitation Drees, ER</i>, n° 441, novembre 2005, « Les métiers du travail social hors aide à domicile ».
	Fichiers de paie des agents de l'État	<ul style="list-style-type: none"> • 2008 - <i>INSEE Résultats</i>, n°112, octobre 2010, « Les agents de l'État au 31 décembre 2008 ».
	Enquête sur les personnels des collectivités territoriales et des établissements publics locaux	<ul style="list-style-type: none"> • 2007 - <i>INSEE Résultats</i>, n°98, septembre 2009, « L'emploi dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2005, 2006 et 2007 ».

Source	Enquête	Date de la dernière enquête / publication
DREES	Enquête sur les établissements d'hébergement pour personnes âgées	<ul style="list-style-type: none"> • 2007 - ER, n°689, mai 2009, « L'offre en établissements d'hébergement pour personnes âgées en 2007 ». • 2007 - DT, n°142, février 2010, « Les établissements d'hébergement pour personnes âgées : activité, personnel et clientèle au 31 décembre 2007 ».
	Enquête sur les établissements et services pour adultes et enfants handicapés	<ul style="list-style-type: none"> • 2006 - ER, n°669, novembre 2008, « Les structures pour enfants handicapés en 2006 : un développement croissant des services à domicile ». • 2006 - DT, n°148, septembre 2010, « Établissements et services pour enfants et adolescents handicapés ». • 2006 - ER, n°641, juin 2008, « Les établissements pour adultes handicapés : des capacités d'accueil en hausse ». • 2006 - DT, n°141, janvier 2010, « Établissements et services pour adultes handicapés ».
	Enquête sur les établissements et services pour enfants, familles et adultes en difficulté sociale	<ul style="list-style-type: none"> • 2008 - ER, n°743, novembre 2010, « Les établissements hébergeant des enfants et des adolescents en difficulté sociale ». • 2008 - ER, n°738, septembre 2010, « Les établissements accueillant des adultes et des familles en difficulté sociale ».
	Enquête auprès des intervenants au domicile des personnes fragilisées	<ul style="list-style-type: none"> • 2008 - ER, n°728, juin 2010, « Les intervenantes au domicile des personnes fragilisées en 2008 ».
	Statistique annuelle des établissements de santé	www.sae-diffusion.sante.gouv.fr/
	Enquête annuelle auprès des établissements de formation	<ul style="list-style-type: none"> • 2006 - ER, n°696, juillet 2009, « Les étudiants se préparant aux diplômes du travail social en 2006 ». • 2006 - DT, n°136, juin 2009, « La formation aux professions sociales en 2006 ».
OBSERVATOIRE DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE À BUT NON LUCRATIF	Enquête emploi	<ul style="list-style-type: none"> • 2007 - Mars 2008, <i>Enquête emploi 2007 : enseignements et perspectives.</i> • 2007 - Mars 2011, <i>La filière éducative dans la branche : résultats de l'enquête emploi 2007.</i>
OBSERVATOIRE DE LA BRANCHE AIDE À DOMICILE	Enquête quantitative 2008	<ul style="list-style-type: none"> • 2008 - <i>Aide à domicile : on gagne toujours à être connu.</i> • <i>Étude nationale 2008 : rapport final.</i>
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA COHÉSION SOCIALE	-	<ul style="list-style-type: none"> • Septembre 2010, <i>Guide des activités et des métiers du secteur social, médico-social et petite enfance</i>, consultable sur : www.travail-emploi-sante.gouv.fr/espaces_770/travail_771/dossiers_156/le-travail-social_1132/guide-des-activites-et-des-metiers_10520.html
CEREQ	Enquête génération 2004	<ul style="list-style-type: none"> • 2004 - <i>Exploitation Drees - ER, n° 734, juillet 2010, « Les débuts de carrière des diplômés des professions sociales ».</i>
GESTE	Enquête nouveaux diplômés	<ul style="list-style-type: none"> • 2010 - <i>Enquête nouveaux diplômés : rapport d'enquête, avril 2011</i>

ER : Études et résultats - DT : Documents de travail (publications de la Drees).

Insee : <http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/default.asp?page=collections-nationales.html> - Drees : http://www.sante.gouv.fr/publications-de-la-drees_3891.html - Dares : http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de_76/ - Observatoire de la branche sanitaire, sociale et médico-social : <http://www.obs-professionssolidaires.fr/> - Observatoire de la branche de l'aide à domicile : <http://www.unifformation.fr/Observatoires/Aide-a-domicile>

Panorama de l'offre de certification

Diplômes et titres des certificateurs publics qui contribuent à la qualification du champ de l'intervention sociale (hors diplômes de la santé)

Les informations relatives aux diplômes enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont accessibles par leur intitulé, ou/et leur code NSF ou/et leur niveau sur le site de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) : www.cncp.gouv.fr

NSF 330 spécialités plurivalentes des services aux personnes - NSF 332 travail social - NSF 335 animation sportive, culturelle et de loisirs
NSF 340 spécialités plurivalentes des services à la collectivité - □ diplômes relevant du CASF

Certificateurs	Diplômes et titres	Flux annuel de diplômés (2009) ²⁶	Code NSF
NIVEAU V			
ÉDUCATION NATIONALE	BEP carrières sanitaires et sociales	22 133 - VAE ²⁷ : 50	330
	CAP petite enfance	17 245 - VAE : 2 501	332
	CAP agent de prévention et de médiation	62 - VAE : 13	332
	CAP assistant technique en milieux familial et collectif	2 186 - VAE : 44	330
ÉDUCATION NATIONALE / AFFAIRES SOCIALES	Mention complémentaire aide à domicile	2 198 - VAE : 191	330
AFFAIRES SOCIALES	□ Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	3 228 - VAE : 3 799	332
	□ Diplôme d'État d'aide médico-psychologique (DEAMP)	5 185 - VAE : 533	332
	□ Diplôme d'État d'assistant familial (DEAF)	1 916 - VAE : 750	332
TRAVAIL / EMPLOI	Titre professionnel assistant de vie aux familles	6 046 - VAE : 1 765	330
	Titre professionnel agent de médiation, information, services	80 - VAE : 57	344
AGRICULTURE	CAPA services en milieu rural	1 756 - VAE : 1	330
	BEPA option services spécialité service aux personnes	8 576 - VAE : 2	330
NIVEAU IV			
ÉDUCATION NATIONALE	Bac technologique sciences et technologies de la santé et du social	18 542 - VAE : 1	-
	Bac professionnel services de proximité et vie locale	1 929 - VAE : 20	330
ÉDUCATION NATIONALE / AFFAIRES SOCIALES	□ Diplôme d'État de moniteur éducateur (DEME)	2 545 - VAE : 291	332
AFFAIRES SOCIALES	□ Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale (DETISF)	481 - VAE : 35	332
TRAVAIL / EMPLOI	Titre professionnel encadrant technique d'insertion	93 - VAE : 67	332
	Titre professionnel technicien médiation services	94 - VAE : 86	340
JEUNESSE ET SPORT	Brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS) spécialité animation sociale	697 - VAE : 39	335
AGRICULTURE	Bac professionnel services en milieu rural (deviendra services aux personnes et aux territoires à la rentrée 2011)	4 874 - VAE : 2	-

Certificateurs	Diplômes et titres	Flux annuel de diplômés (2009)	Code NSF
NIVEAU III			
ÉDUCATION NATIONALE	DUT carrières sociales (gestion urbaine, assistance sociale, éducation spécialisée)	576 - VAE : -	332
	DEUST ²⁸ accompagnement social et éducatif (université Paris XII)	Nd	332
	DEUST gestion et médiation sociale (université Bourgogne)	Nd	332
	DEUST médiation et citoyenneté (université Strasbourg II)	Nd	332
	DEUST nouveaux métiers de la cité (université Valenciennes)	Nd	332
	BTS économie sociale familiale	2 890 - VAE : 19	332
	BTS services et prestations des secteurs sanitaires et social	142 - VAE : 0	330
ÉDUCATION NATIONALE / AFFAIRES SOCIALES	<input type="checkbox"/> Diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale (DECESF)	1 233 - VAE : 3	332
	<input type="checkbox"/> Diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES)	4 329 - VAE : 1 344	332
	<input type="checkbox"/> Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé (DEETS)	297 - VAE : 98	332
AFFAIRES SOCIALES	<input type="checkbox"/> Diplôme d'État d'assistant de service social (DEASS)	2 315 - VAE : 141	332
	<input type="checkbox"/> Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE)	1 247 - VAE : 307	332
TRAVAIL / EMPLOI	Titre professionnel de conseiller en insertion professionnelle	376 - VAE : 94	332
JEUNESSE ET SPORT	Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DEJEPS) (spécialité animation socio-éducative et culturelle, mentions développement de projets, territoires et réseaux et animation sociale)	878 - VAE : 23	335
AGRICULTURE	BTSA option services en espace rural	315 - VAE : 2	330
NIVEAU II			
ÉDUCATION NATIONALE / ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	Licence professionnelle intervention sociale ²⁹ - option gestion de la protection sociale (université d'Orléans) - option intervenants spécialisés dans le domaine de la surdité (université de Provence) - spécialité coordonnateurs de projets collectifs en insertion : insertion par la culture (CNAM) - spécialité coordonnateurs de projets collectifs en insertion : insertion par la formation (CNAM) - spécialité coordonnateurs de projets collectifs en insertion : insertion professionnelle (CNAM) - spécialité emploi, territoires et conduite de projets (université du Littoral - Côte d'Opale)		330
	Licence professionnelle management des organisations - option gestion d'établissements sanitaires et sociaux (université Sophia Antipolis Nice) - spécialité management d'une équipe dans la protection sociale (université Nancy II) LP santé - spécialité cadres fonctionnels des établissements sociaux et médico-sociaux (université du Littoral)		330

26. Voie de formation + VAE

27. Pour les diplômes de niveau V de l'EN : année 2008.

28. DEUST : diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques.

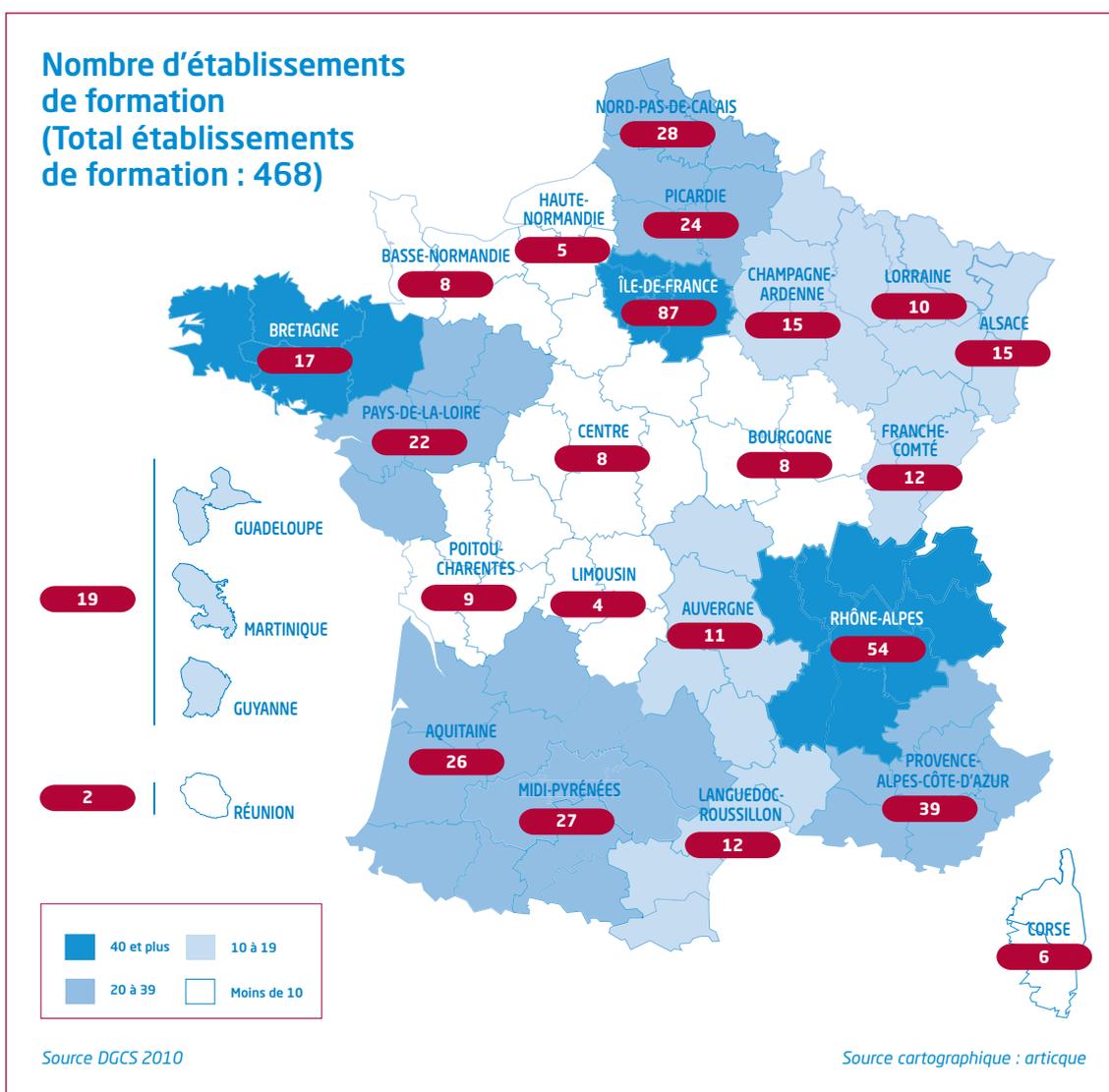
29. 54 licences professionnelles intervention sociale et 18 licences professionnelles « management des organisations » (appliqué au champ social) sont habilitées à la rentrée 2010, elles ne sont donc pas toutes enregistrées au RNCP. On compte en moyenne 20 à 30 diplômés par licence/an.

Certificateurs	Diplômes et titres	Flux annuel de diplômés (2009)	Code NSF
NIVEAU II			
ÉDUCATION NATIONALE / ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	Licence professionnelle intervention sociale - option accompagnement et coordination de projets de solidarité internationale et de développement durable (université Bordeaux III) - option accompagnement et insertion (université de Poitiers) - option aide à l'insertion professionnelle (université Reims Champagne-Ardenne) - option coordonnateur de projets sociaux de territoires (université Lille II) - option économie sociale (université du Havre) - option enseignement de la langue des signes française en milieu scolaire (université Paris VI) - option management des unités de travail dans les organismes de protection sociale (université de Marne la Vallée) - option médiateur socio-économique (université Clermont Ferrand II) - option médiation sociale (université Lille II) - option soutien et accompagnement à la personne en éducation et formation (université Paris V) - spécialité agent de développement local (université de Bourgogne) - spécialité coordination de projets de développement social et culturel en milieu urbain (université Bordeaux III) - spécialité coordonnateur de développement de réseau local (université Jean Monnet Saint-Étienne) - spécialité coordonnateur de projets territoriaux (université Grenoble I) - spécialité coordonnateur et gestionnaire d'équipes, de projets et de services gérontologiques (université Grenoble I) - spécialité coordonnateur secteur gérontologique (université de Provence Aix Marseille I) - spécialité développement social et socioculturel local (université Paris V) - spécialité ingénierie gérontologique et sociale (université Montpellier III) - spécialité management opérationnel dans la protection sociale (université Toulouse I) - spécialité pratiques de l'intervention sanitaire et sociale (université de Perpignan) - spécialité responsable de structures sociales et médico-sociales (université Bordeaux IV)		332
	Licence professionnelle intervention sociale - option écrivain public assistant en démarches administratives et en écriture privées (université Paris III) - spécialité gestion de l'habitat social (université d'Angers)		340
AFFAIRES SOCIALES	<input type="checkbox"/> Diplôme d'État de médiateur familial	127 - VAE : 44	332
	<input type="checkbox"/> Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)	810 - VAE : 153	332
JEUNESSE ET SPORT	Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS) spécialité animation socio-éducative ou culturelle mention direction de structure et de projet	263 - VAE : 4	335

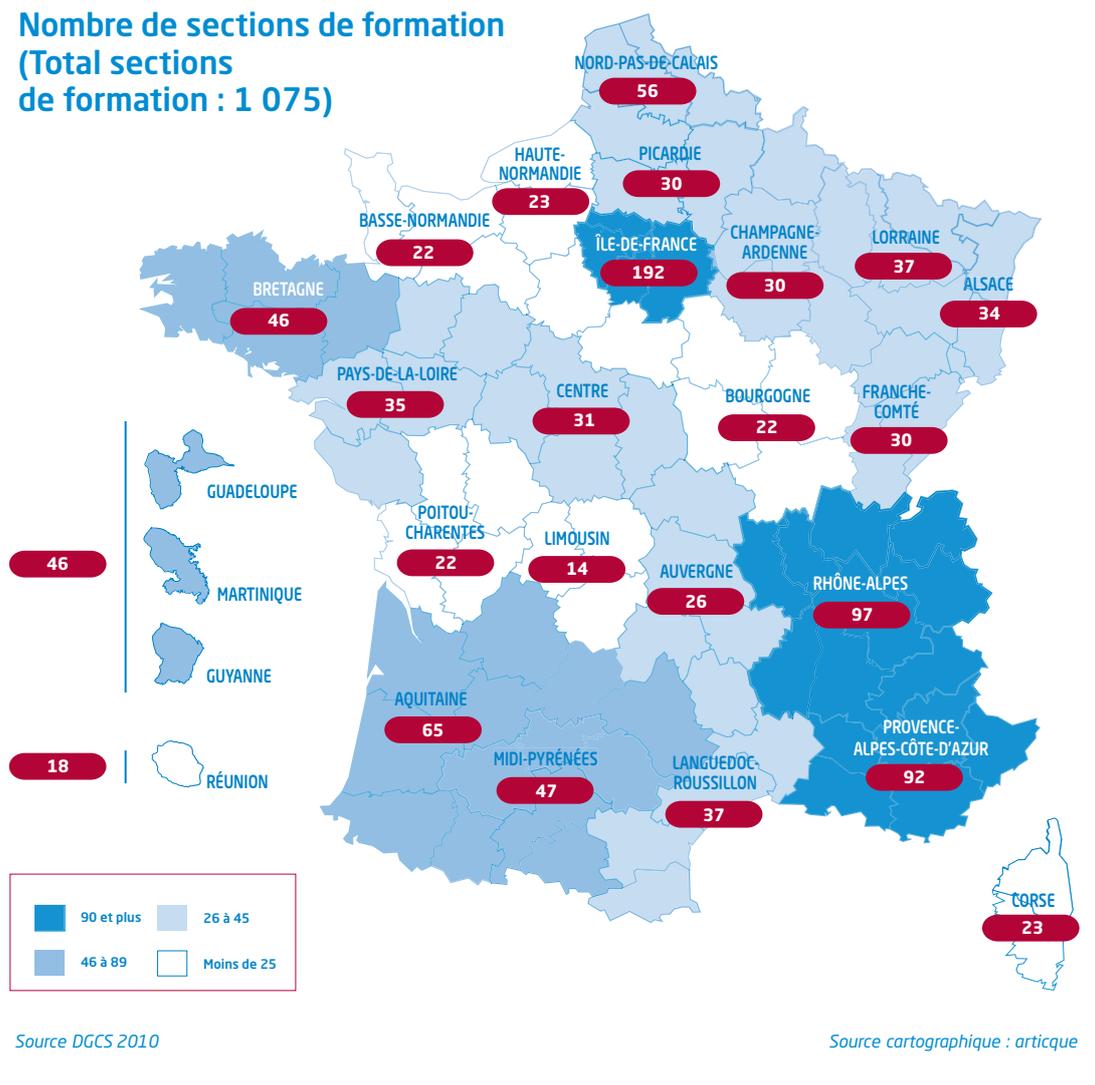
Certificateurs	Diplômes et titres	Flux annuel de diplômés (2009)	Code NSF
NIVEAU I			
ÉDUCATION NATIONALE / ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	Master professionnel - domaine droit économie, administration, mention économie, spécialité développement local et économie solidaire (université de Valenciennes) - sciences humaines et sociales, mention actions sociales et de santé, spécialité direction et responsabilité de services : vieillissements et handicaps (université de Bretagne occidentale)		330
	Master professionnel - action gérontologique et ingénierie sociale (université de Provence) - management spécialité management des organisations sociales (université de Caen Basse-Normandie) - SHS psychologie, spécialité psychologie de l'accompagnement professionnel : approches cliniques et sociales (université Toulouse Le Mirail II)		332
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR / AFFAIRES SOCIALES	<input type="checkbox"/> Diplôme d'État d'ingénierie sociale (DEIS)	127 - VAE : 11	332
AFFAIRES SOCIALES	<input type="checkbox"/> Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES)	215 - VAE : 60	332

Sources flux de diplômés : Drees, ASP, Cereq (base de données REFLET), ministère de l'Agriculture, DS (application DIPLOMES-JS).

Organisation de l'offre de formation pour les 14 diplômes relevant du CASF

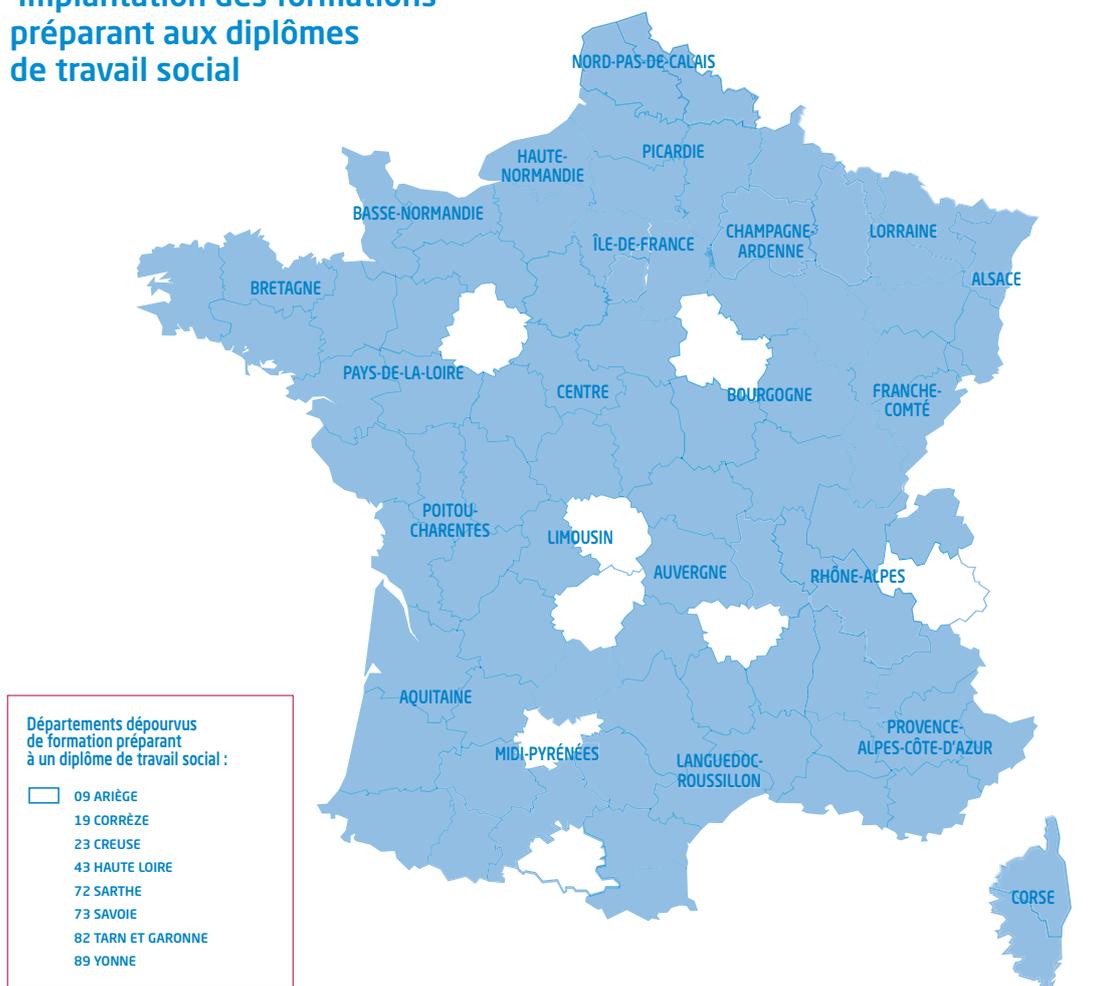


**Nombre de sections de formation
(Total sections
de formation : 1 075)**



Diplôme	Nb de sections de formation	Diplôme	Nb de sections de formation
DEAVS	249	DEES	76
DEAMP	154	DEETS	32
DEAF	108	DECESF	76
DETISF	43	CAFERUIS	69
DEME	64	DEMF	40
DEEJE	46	DEIS	32
DEASS	64	CAFDES	22
Total : 1075			

Implantation des formations préparant aux diplômes de travail social



Source DGCS 2010

Source cartographique : artique

Évolution du nombre d'étudiants et de diplômés

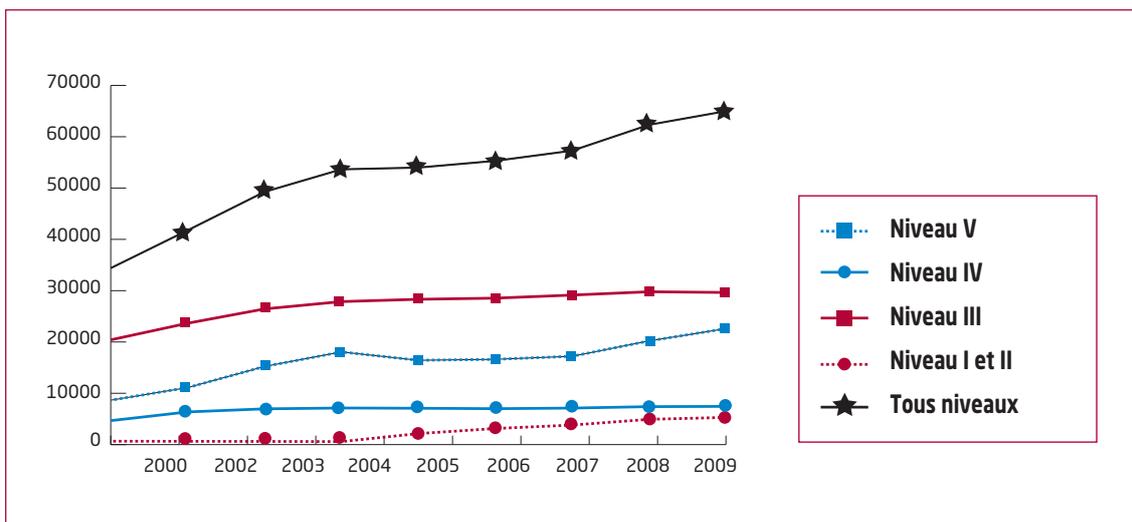
Évolution du nombre d'étudiants en formation (France entière)

Formations	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Evolution 2009/2008	Evolution 2009/2000	Evolution annuelle moyenne 2000/2009
CAFAD/DEAVS	2 415	3 282	5 642	7 816	6 709	6 969	6 389	5 981	5 775	-3,44	139,13	10,17%
CAFAMP/DEAMP	6 236	7 827	9 583	10 241	9 724	9 621	9 353	10 335	12 259	18,62	96,58	7,80%
DEAF	0	0	0	0	0	27	1 471	3 888	4 562	17,34	-	-
TOTAL NIVEAU V	8 651	11 109	15 225	18 057	16 433	16 617	17 213	20 204	22 596	11,84	161,20	11,26%
DETISF	Nd*	641	1 164	1 303	1 479	1 389	1 259	1 141	1 233	8,06	5,93	nd
CAFME/DEME	4 439	5 725	5 804	5 828	5 603	5 612	5 857	6 258	6 210	-0,77	39,90	3,80%
TOTAL NIVEAU IV	4 668	6 366	6 968	7 131	7 082	7 001	7 116	7 399	7 443	0,59	59,45	5,32%
DEEJE	3 542	3 818	4 410	4 507	4 389	4 447	4 353	4 611	4 776	3,58	34,84	3,38%
DEASS	6 315	7 430	8 164	8 352	8 602	8 395	8 894	9 079	8 722	-3,93	38,12	3,65%
DEES	8 545	10 292	11 566	12 584	13 154	13 394	13 450	13 732	13 635	-0,71	59,57	5,33%
CAFETS/DEETS	927	1 033	1 092	1 044	951	996	960	828	814	-1,69	-12,19	-1,43%
DCESF	1 087	1 079	1 209	1 384	1 224	1 308	1 484	1 539	1 700	10,46	56,39	5,09%
TOTAL NIVEAU III	20 416	23 652	26 441	27 871	28 320	28 540	29 141	29 789	29 647	-0,48	45,21	4,23%
TOTAL	33 735	41 127	48 634	53 059	51 835	52 131	53 470	57 392	59 686	4,00	76,93	6,54%

Formations	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Evolution 2009/2008	Evolution 2009/2000	Evolution annuelle moyenne 2000/2009
DSTS puis DEIS	663	638	620	583	639	461	541	622	629	1,13	-5,13	-0,58%
CAFERUIS	0	0	0	0	749	1 467	2 066	2 841	3 134	10,31	318,42	-
DEMF	0	0	0	0	271	549	560	595	581	-2,35	114,39	-
CAFDES	Nd	Nd	Nd	Nd	489	615	641	867	953	9,92	94,89	-
TOTAL NIVEAUX I ET II	663	638	620	583	2 148	3 137	3 808	4 925	5 297	7,55	698,94	25,97%
TOTAL (TOUS NIVEAUX)	34 398	41 765	49 254	53 642	53 983	55 295	57 278	62 317	64 983	4,28	88,92	7,32%

Source DREES CAFERUS créé en 2004 - DEMF créé en 2003 - CAFDES enquêté depuis 2005 - 2001 : données non disponibles
TISF : évolution calculée à partir de 2003

Évolution du nombre d'étudiants en formation (France entière)



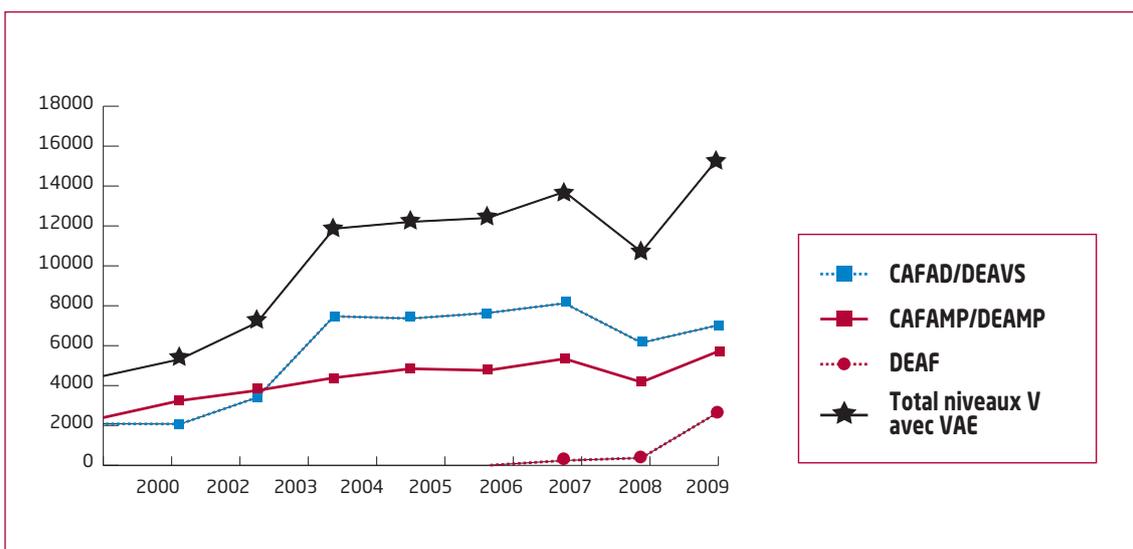
Évolution du nombre de diplômes délivrés (France entière)

Diplômes de niveau V

Diplômes	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Evolution 2009/ 2008	Evolution 2009/ 2000	Evolution annuelle moyenne 2000/2009
NIVEAU V												
CAFAD/DEAVS	2 083	2 074	1 838	3 430	3 324	3 643	3 634	3 076	3 228	4,94	54,97	4,99%
par VAE	0	0	0	4 042	4 037	3 996	4 487	3 071	3 799	23,71	-	-
TOTAL CAFAD/DEAVS	2 083	2 074	3 404	7 472	7 361	7 639	8 121	6 147	7 027	14,32	237,35	14,47%
CAFAMP/DEAMP	2 396	3 248	3 755	4 391	4 844	4 761	5 229	3 877	5 185	33,74	116,40	8,96%
par VAE	0	0	0	0	0	0	115	295	533	80,68	-	-
TOTAL CAFAMP/DEAMP	2 396	3 248	3 755	4 391	4 844	4 761	5 433	4 172	5 718	37,06	138,65	10,15%
DEAF (créé en 2005)	0	0	0	0	0	0	0	58	1 916	3 203,45	-	-
par VAE	0	0	0	0	0	0	245	317	750	139,59	-	-
TOTAL DEAF	0	0	0	0	0	0	245	375	2 666	610,93	-	-
TOTAL NIVEAU V	4 479	5 322	5 593	7 821	8 168	8 404	8 863	7 011	10 329	47,33	130,61	9,73%
TOTAL NIVEAU V avec VAE	4 479	5 322	7 159	11 863	12 205	12 400	13 710	10 694	15 411	44,11	244,07	14,72%

Sources DREES et ASP

Diplômes de niveau V

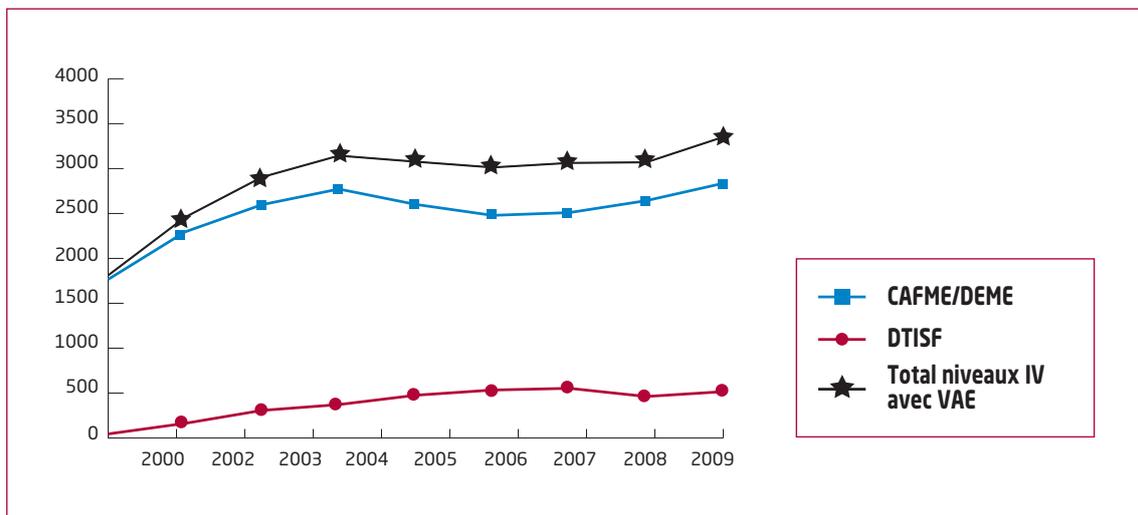


Diplômes de niveau IV

Diplômes	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Evolution 2009/ 2008	Evolution 2009/ 2000	Evolution annuelle moyenne 2000/ 2009
NIVEAU IV												
DETISF	45	163	307	372	476	534	552	444	481	8,33	968,89	30,11%
par VAE	0	0	0	0	0	0	1	18	35	94,44	-	-
TOTAL DETISF	45	163	307	372	476	534	553	462	516	11,69	1 046,67	31,13%
CAFME/DEME	1 766	2 295	2 598	2 772	2 601	2 479	2 510	2 608	2 545	-2,42	44,11	4,14%
par VAE	0	0	0	0	0	0	0	35	291	731,43	-	-
TOTAL CAFME/DEME	1 766	2 295	2 598	2 772	2 601	2 479	2 510	2 643	2 836	7,30	60,59	5,40%
TOTAL NIVEAU IV	1 811	2 458	2 905	3 144	3 077	3 013	3 062	3 052	3 026	-0,85	67,09	5,87%
TOTAL NIVEAU IV avec VAE	1 811	2 458	2 905	3 144	3 077	3 013	3 063	3 070	3 352	9,19	85,09	7,08%

Sources DREES et ASP

Diplômes de niveau IV

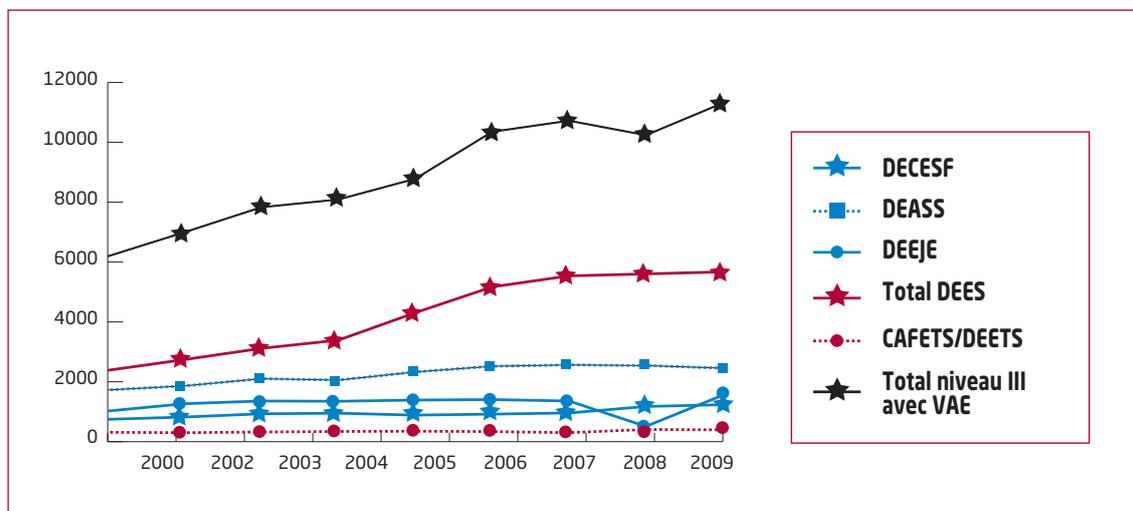


Diplômes de niveau III

Diplômes	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Evolution 2009/2008	Evolution 2009/2000	Evolution annuelle moyenne 2000/2009
NIVEAU III												
DEEJE	1 023	1 268	1 359	1 350	1 390	1 407	1 230	302	1 247	312,91	21,90	2,22%
par VAE	0	0	0	0	0	0	128	208	307	47,60	-	-
TOTAL DEEJE	1 023	1 268	1 359	1 350	1 390	1 407	1 358	510	1 554	204,71	51,91	4,76%
DEASS	1 726	1 864	2 104	2 057	2 329	2 489	2 420	2 388	2 315	-3,06	34,13	3,32%
par VAE	0	0	0	0	0	31	145	155	141	-9,03	-	-
TOTAL DEASS	1 726	1 864	2 104	2 057	2 329	2 520	2 565	2 543	2 456	-3,42	42,29	4,00%
DEES	2 383	2 743	3 117	3 391	3 828	3 984	4 233	4 326	4 329	0,07	81,66	6,86%
par VAE	0	0	0	0	480	1 186	1 306	1 278	1 344	5,16	-	-
TOTAL DEES	2 383	2 743	3 117	3 391	4 308	5 170	5 539	5 604	5 673	1,23	138,06	10,12%
CAFETS/DEETS	314	300	322	341	349	336	302	303	297	-1,98	-5,41	-0,62%
par VAE	0	0	0	0	0	0	0	104	98	-5,77	-	-
TOTAL CAFETS/DEETS	314	300	322	341	349	336	302	407	395	-2,95	25,80	2,58%
DECESF	746	823	931	951	887	920	958	1 172	1 233	5,20	65,28	5,74%
par VAE	0	0	0	0	0	0	1	3	3	0,00	-	-
TOTAL DECESF	746	823	931	951	887	920	959	1 175	1 236	5,19	65,68	5,77%
TOTAL NIVEAU III	6 192	6 998	7 833	8 090	8 783	9 136	9 144	8 491	9 421	10,95	52,15	4,77%
TOTAL NIVEAU III avec VAE	6 192	6 998	7 833	8 090	8 783	10 353	10 723	10 239	11 314	10,50	82,72	6,93%

Sources DREES et ASP

Diplômes de niveau III

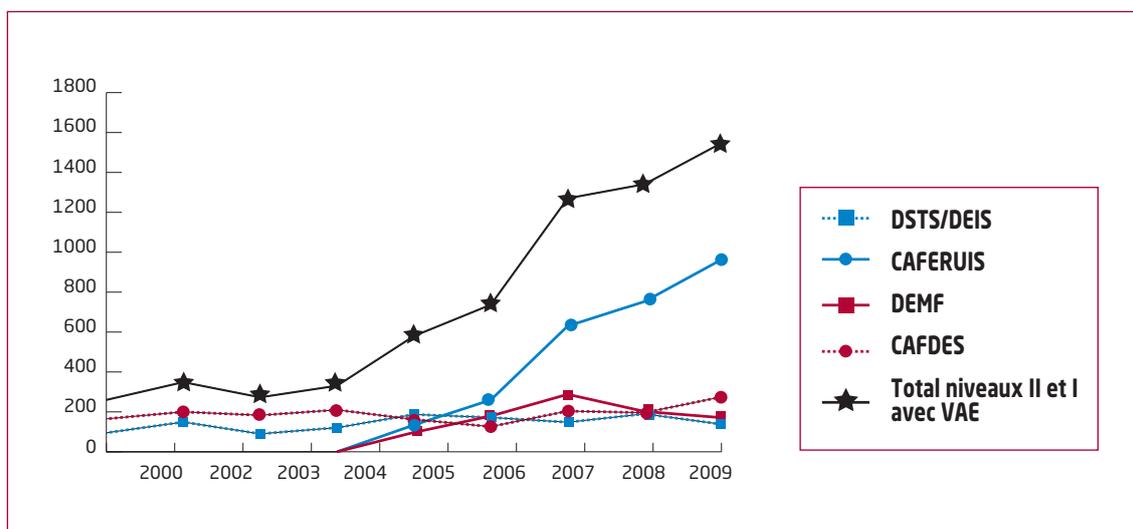


Diplômes de niveau II et I

Diplômes	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Evolution 2009/2008	Evolution 2009/2000	Evolution annuelle moyenne 2000/2009
NIVEAU II et I												
DSTS puis DEIS	95	149	90	121	187	172	132	178	127	-28,65	33,68	3,28%
par VAE	0	0	0	0	0	0	16	12	11	-8,33	-	-
TOTAL DSTS/DEIS	95	149	90	121	187	172	148	190	138	-27,37	45,26	4,24%
CAFERUIS	0	0	0	0	44	119	461	609	810	33,00	-	-
par VAE	0	0	0	0	90	141	169	144	153	6,25	-	-
TOTAL CAFERUIS	0	0	0	0	134	260	630	753	963	27,89	-	-
DEMF	0	0	0	0	0	9	108	130	127	-2,31	-	-
par VAE	0	0	0	0	97	170	180	72	44	-38,89	-	-
TOTAL DEMF	0	0	0	0	97	179	288	202	171	-15,35	-	-
CAFDES	165	200	183	0	162	126	204	196	215	9,69	30,30	2,98%
par VAE	0	0	0	0	0	0	0	0	60	-	-	-
TOTAL CAFDES	165	200	183	210	162	126	204	196	275	40,31	66,67	5,84%
TOTAL NIVEAUX II et I	260	349	273	331	393	426	905	1 113	1 279	14,91	391,92	19,37%
TOTAL NIVEAUX II et I avec VAE	260	349	273	331	580	737	1 270	1 341	1 547	15,36	495,00	21,92%

Sources DREES et ASP - CAFERIUS créé en 2004 - DEMF créé en 2003

Diplômes de niveau II et I

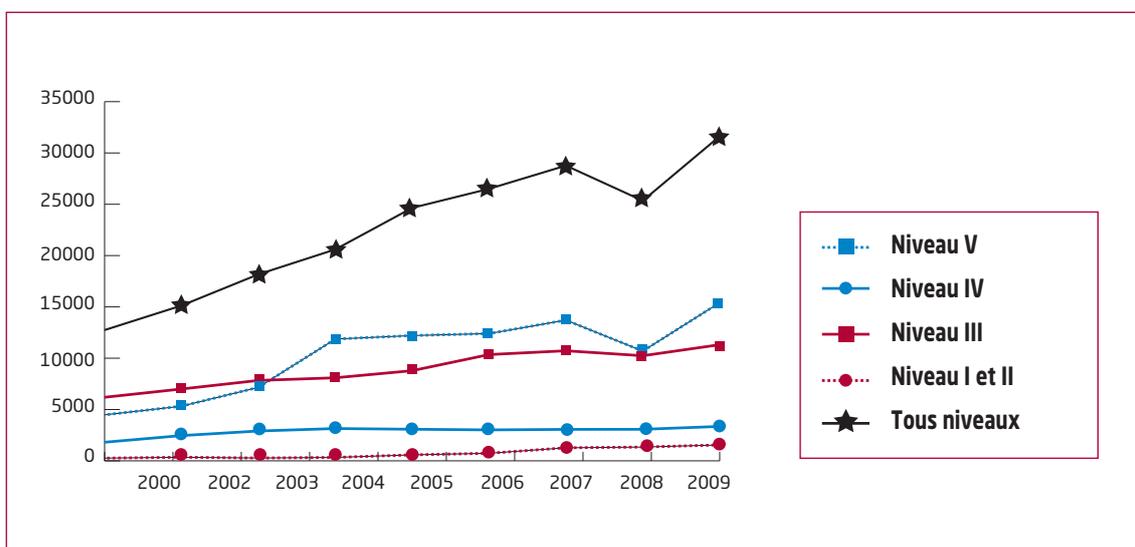


Diplômes tous niveaux

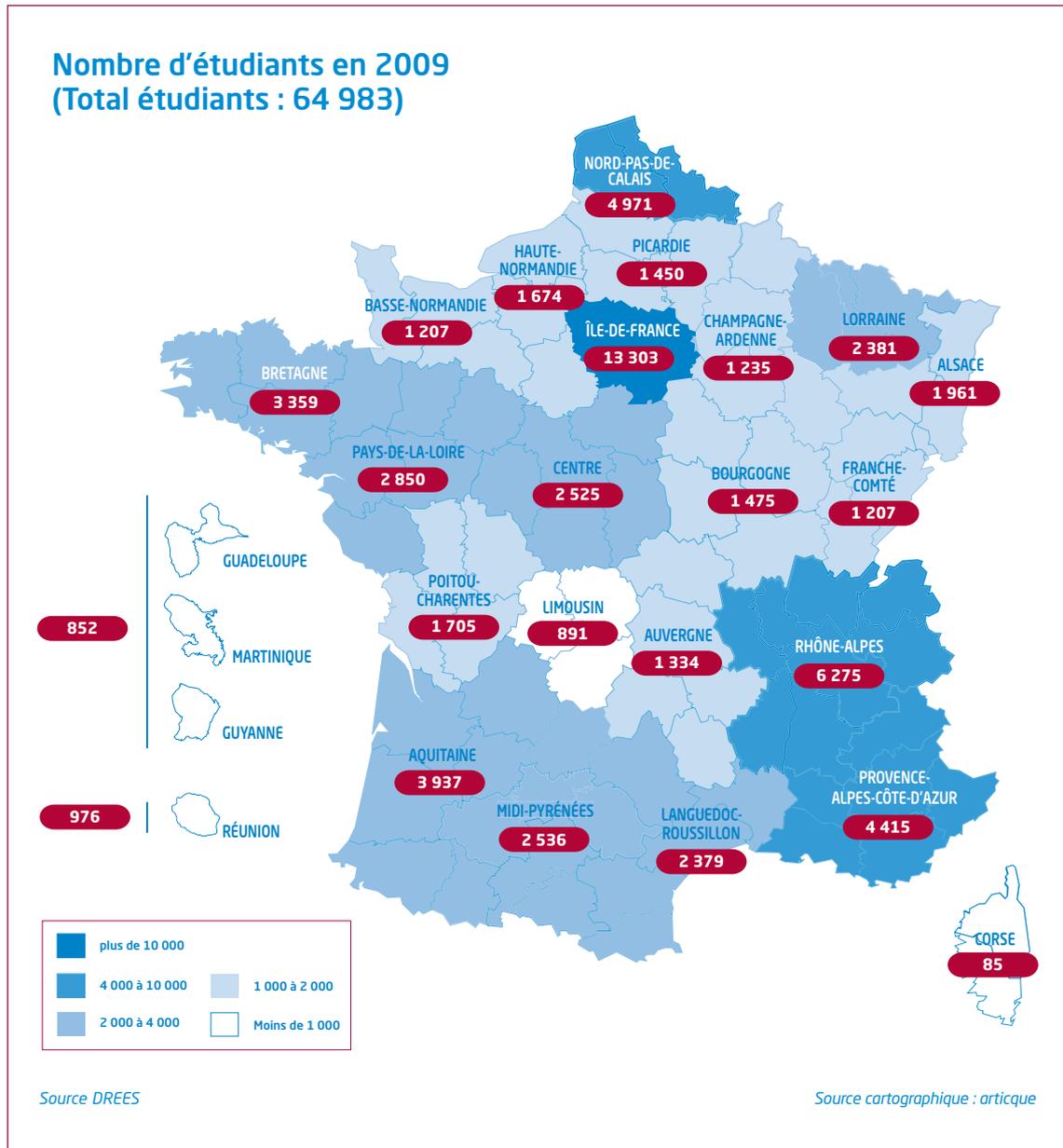
Diplômes	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Evolution 2009/2008	Evolution 2009/2000	Evolution annuelle
Total niveau V avec VAE	4 479	5 322	7 159	11 863	12 205	12 400	13 710	10 694	15 411	44,11	244,07	14,72%
Total niveau IV avec VAE	1 811	2 458	2 905	3 144	3 077	3 013	3 063	3 070	3 352	9,19	85,09	7,08%
Total niveau III avec VAE	6 192	6 998	7 833	8 090	8 783	10 353	10 723	10 239	11 314	10,50	82,72	6,93%
Total niveaux II et I avec VAE	260	349	273	331	580	737	1 270	1 341	1 547	15,36	495,00	21,92%
TOTAL (tous niveaux) avec VAE	12 742	15 127	18 170	20 598	24 645	26 503	28 766	25 344	31 624	24,78	148,19	10,63%

Source principale : DREES et ASP - données VAE : DGCS (ASP) et DEPP (pour les diplômes délivrés par les recteurs)
CAFDES : source ENSP jusqu'en 2004

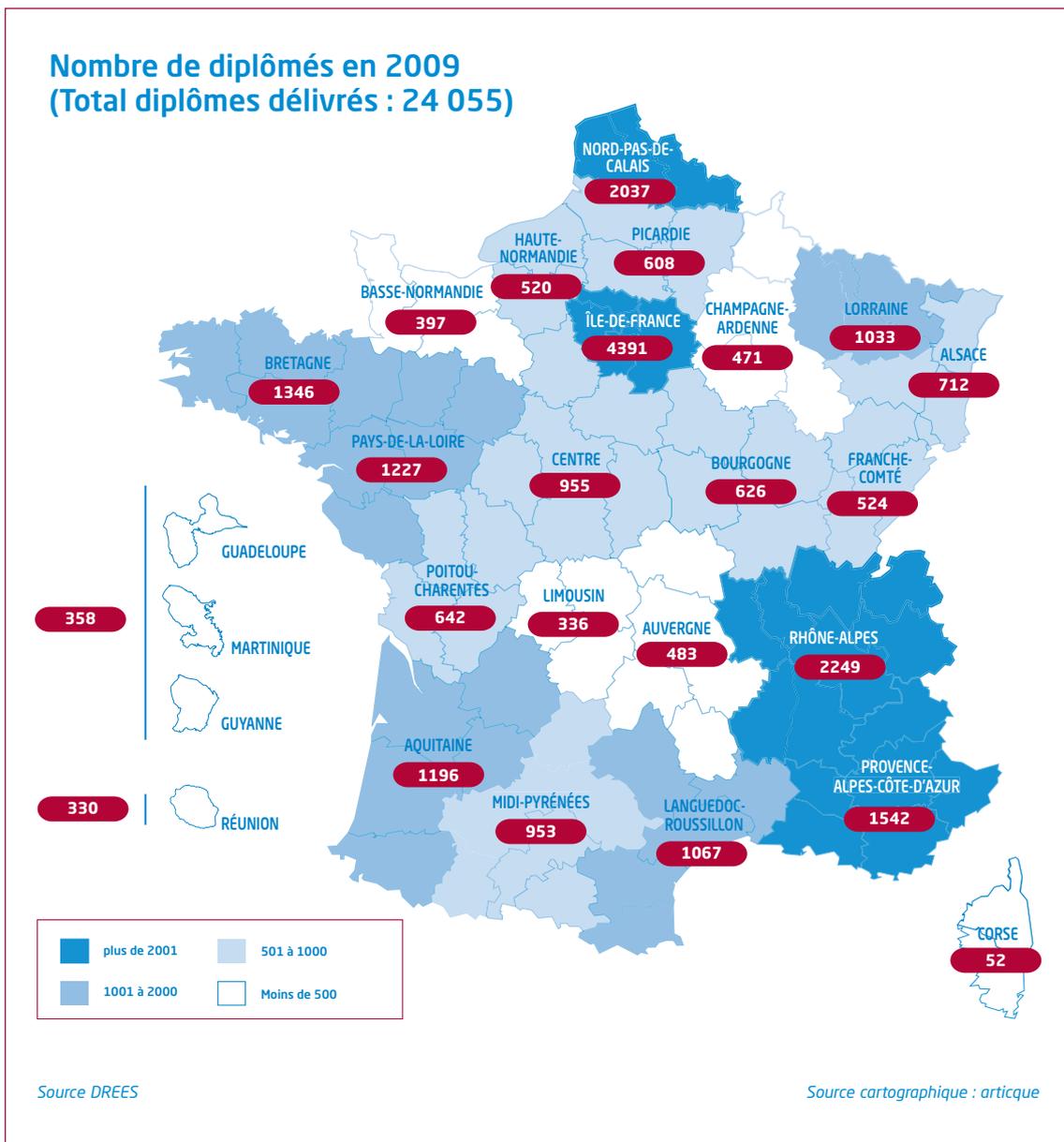
Diplômes tous niveaux



Répartition régionale des étudiants



Répartition régionale des diplômés



Les pôles ressources - recherche

Dénominations et adresses des sites internet

Région	Dénominations	Adresses des sites internet
ALSACE	Plate-forme recherche, action sociale et formation	http://www.praf-alsace.org/
AQUITAINE	Plate-forme régionale de recherche en travail social	http://www.irtsaquitaine.fr/erd/rubanim7.html
AUVERGNE	Pôle ressource régional pour la recherche	-
BOURGOGNE	Pôle ressource région Bourgogne (recherche/ action sociale/formation/médiation et développement social local)	http://www.irtess.fr/index.php/etudesrecherches.html
BRETAGNE	Pôle de recherche et d'étude pour la formation et l'action sociale	http://www.irtsbretagne.fr/jsp/fiche_defaultstructureksup.jsp?STNAV=&RUBNAV=&CODE=PRE&LANGUE=0&RH=ANNUAIRE
CENTRE	Pôle ressources recherche régional	http://www.its-lerfas.com/P3R_Centre/ACCUEIL.html
CHAMPAGNE-ARDENNE	Pôle ressource recherche professionnalisation et innovation en travail social et intervention sociale	www.prefasca.fr (en cours de construction)
FRANCHE-COMTÉ	Centre régional de recherche et de ressources en travail social	http://www.irts-fc.fr/fmi/iwp/cgi?-db=c3rts&-loadframes
ÎLE-DE-FRANCE	Pôle ressources « recherche - travail social - intervention sociale - action sociale - formations »	-
LANGUEDOC-ROUSSILLON	Pôle ressource recherche formation intervention sociale Languedoc-Roussillon	www.prefis-lr.fr
LIMOUSIN	Pôle ressource pour les travaux d'étude et de recherche	-
LORRAINE	Réseau lorrain de formation et de recherche en action sociale	http://foreas.irts-lorraine.fr/
MIDI-PYRÉNÉES	Pôle ressource Midi-Pyrénées pour la recherche et la qualification en travail social	http://recherche-travail-social.fr/pole.php
NORD-PAS-DE-CALAIS	Pôle ressources recherche régional	-
BASSE-NORMANDIE	Plate-forme régionale de recherche	http://www.irtsbn.asso.fr/index.php?option=com_content&view=article&id=54&Itemid=56
HAUTE-NORMANDIE	Pôle ressources recherche de l'intervention sociale en Haute-Normandie	http://www.p2ris-haute-normandie.fr/
PAYS DE LA LOIRE	Pôle régional ressource recherche formation intervention sociale	http://www.p3r.org/
PICARDIE	Plate-forme recherche en travail social, intervention sociale, action sociale	-
POITOU-CHARENTES	Pôle ressources régional recherche formations travail social	-
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	Plate-forme régionale recherche et intervention sociale	http://www.poleressourcespaca.com/index.php/site
RHÔNE-ALPES	Plate-forme de la recherche en action sociale (PFRAS)	http://www.ccra.asso.fr/pjfras/
RÉUNION	Pôle ressource régional « recherche - travail social - intervention sociale - action sociale - formations »	-

Composition et rôle du comité de pilotage

Chargé de préparer la conférence nationale et l'actualisation des orientations pour les formations sociales

Anna ALTEA, UNA - Cyprien AVENEL, ODAS - Estelle BACHER-CHAUVIN, UNIFAF - Françoise BONNET, CNAF - René BOUCHER, CPNE BASS - Brigitte BOUQUET, CSTS - Julien BOURLET, SYNERPA - Olivier CANY, AFORTS - François CHARMETANT, CPNE BASS - Christian CHASSERIAUD, AFORTS - Philippe CHOLET, CSTS - Hélène DOLGOROUKY, UNIOPSS - Juliette DUPRÉ, UNCCAS - Patrick EDELINE, CPNE BASS - Pierre GAUTHIER, UNAFORIS - Jean-Michel GODET, GNI - Hélène GODIN-LEMASSON, UNA - Jean-Pierre HARDY, ADF - Marcel JAEGER, CNAM - Pierre-Marie LASBLEIS, UNIFAF - Marc LAMUR, FORMAHP - Michèle LE GAUYER-ROSSI, CNAF - Michel LE MANDAT, DGESIP - Astrid LESBROS-ALQUIER, DRJSCS Rhône-Alpes - Maryannick MALICOT, DGESCO - Filipa PATRIARCA, CPNE BAD - Marie-Christine PERNETTE, CNAF - Martine REBIÈRE, UNI-FORMATION - Sophie ROCHARD, FORMAHP - Sylviane SPIQUE, CPC du travail social et de l'intervention sociale - Brigitte TROCMÉ, DGESCO - Didier TRONCHE, CPC du travail social et de l'intervention sociale.

Ont en outre participé aux travaux pour apporter une contribution ponctuelle : Christian LOQUET, directeur de l'action sociale territoriale, CG de l'Aveyron - Jean-Louis DAYAN, Centre d'analyse stratégique - Séverine MIGNON, Conseil régional Rhône-Alpes - Jérôme WENZ, UNAFORIS.

Équipe d'animation :

DGCS : Maryse CHAIX - Raymonde MICHEL - Isabelle KITTEL ;

ARF : Nadia BENOÎT - Marie-Christine JANNIN ;

Consultants : Louis DUBOUCHET - René EKSL.

Le comité de pilotage a été réuni à neuf reprises entre décembre 2009 et janvier 2011.

Il a eu pour principales missions d'examiner le degré de mise en œuvre des orientations nationales 2007-2009, de tracer des pistes d'actualisation, éventuellement d'en ouvrir de nouvelles, et de préparer l'organisation de la conférence nationale.

Trois axes thématiques ont structuré ses travaux. Ils sont également ceux qui, enrichis par ses débats ont été retenus pour l'organisation des tables rondes de la conférence nationale :

- **axe emploi/formation** : objectivation des besoins, évolution des compétences ;
- **axe formation/certification** : lisibilité de l'offre de certification, qualité des formations, voies d'accès aux certifications, consolidation de l'appareil de formation ;
- **axe pilotage partagé** : coordination en région, contractualisations...

Sur chacune de ces thématiques, et en fonction de leurs préoccupations, les membres du COPIL ont donc été appelés à coproduire des diagnostics, des axes de réflexion ou d'actualisation sous forme de communications en réponse aux appels à contribution proposés par l'équipe d'animation.

Programmation des travaux

Objectifs/Actions	Moyens
ORGANISER L'OBSERVATION POUR OBJECTIVER LES BESOINS ET AJUSTER LES RÉPONSES	
Mettre en cohérence les systèmes d'observation des besoins et des emplois aux niveaux régional et national	Groupes de travail
Organiser périodiquement une rencontre des producteurs de données	-
Au-delà de la connaissance des emplois, progresser dans la connaissance des contenus et situations réelles de travail	Concerne tous les acteurs
<i>Développer, dans les systèmes d'information, une analyse globale des actions de formation continue</i>	Concerne essentiellement les OPCA
PROMOUVOIR L'ACTUALISATION PERMANENTE DES COMPÉTENCES	
Orienter la formation continue sur les besoins en compétences liés aux évolutions des problématiques sociales et aux politiques sociales	Concerne tous les acteurs DGCS : prévoir un volet FC associé aux politiques. Rôle de la commission veille du CSTS
Développer l'offre de FC post-diplôme visant l'adaptation à l'emploi et le développement de compétences transprofessionnelles	Concerne tous les acteurs + groupe de travail (DGCS/DGOS) pour élaborer un référentiel national « accompagnement »
Soutenir l'amélioration de la capacité des structures sociales et médico-sociales à faire le lien entre projets et ressources humaines	Identifier et diffuser bonne pratiques. Formation des cadres
INFORMER POUR MIEUX ORIENTER	
Mettre en cohérence au plan national et sur les territoires, les contenus et modalités d'information avec les besoins identifiés	Rénover le portail des métiers de la santé et du social
Accroître l'information et le conseil sur les parcours de formation et les parcours professionnels par les établissements de formation	Concerne essentiellement les établissements de formation
Inscrire l'admission aux formations dans le dossier unique d'admission post-baccalauréat	Groupe de travail établissements de formation/gestionnaires du site
FAVORISER L'ACCÈS AUX CERTIFICATIONS	
Expertiser les processus d'admission en formation	Groupe de travail avec établissements de formation
Développer l'apprentissage	Circulaire apprentissage
Soutenir les démarches de VAE	Groupe de travail - formation des jurys
ÉVALUER LES EFFETS DE LA RÉINGÉNIERIE DES DIPLÔMES	
Évaluer les effets des réformes des diplômes	Appel d'offre pour évaluation par prestataire : 2 dip/an CPC
Conditions d'élaboration de référentiels nationaux	Groupe de travail de la CPC

2011 SEMESTRE 1	2011 SEMESTRE 2	2012 SEMESTRE 1	2012 SEMESTRE 2	2013 SEMESTRE 1	2013 SEMESTRE 2
ORGANISER L'OBSERVATION POUR OBJECTIVER LES BESOINS ET AJUSTER LES RÉPONSES					
Cartographie de l'emploi - Évaluation des besoins par métier - Élaboration de préconisations					
Permanent					
PROMOUVOIR L'ACTUALISATION PERMANENTE DES COMPÉTENCES					
Permanent					
Permanent					
INFORMER POUR MIEUX ORIENTER					
Permanent					
FAVORISER L'ACCÈS AUX CERTIFICATIONS					
ÉVALUER LES EFFETS DE LA RÉINGÉNIERIE DES DIPLÔMES					
DEASS - DEEJE		DEES - DEME		DEETS - DECESF	

Objectifs/Actions	Moyens
INSCRIRE LES FORMATIONS POST-BACCALAURÉAT DANS L'ESPACE EUROPÉEN DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	
Appliquer le système européen de crédits (180 ECTS)	Modifier en conséquence les arrêtés des diplômes post-baccalauréat
PROGRESSER EN PRIORITÉ SUR L'OFFRE DE CERTIFICATION DE NIVEAU V	
Faire des propositions opérationnelles pour simplifier l'offre	Groupe de travail de la CPC
POSITIONNER LES CERTIFICATIONS DU CASF DANS L'ENSEMBLE DE L'OFFRE	
Réaliser une cartographie	-
SOUTENIR L'ÉVOLUTION DE L'APPAREIL DE FORMATION	
Accompagner et soutenir le projet de création de plates-formes territoriales	-
Accompagner la création des Hautes écoles	-
Réaliser un bilan des coopérations avec les universités	Faire réaliser un bilan exhaustif des types et contenus de coopérations
RENFORCER LA QUALITÉ DES FORMATIONS	
Accompagner le développement de l'évaluation interne des établissements de formation	Groupe de travail pour élaborer un référentiel d'évaluation interne
Dynamiser et professionnaliser contrôle de conformité et appréciation de la qualité	Actualisation du guide-Formation des DR
Favoriser le développement de la recherche	Poursuite du soutien aux pôles ressources recherche
Veiller à l'actualisation des compétences des formateurs	Élaboration d'un référentiel
DYNAMISER L'ALTERNANCE	
Adapter les modalités de l'alternance aux nouveaux contextes	Mettre en œuvre les préconisations du groupe de travail - recherche action
Animer le réseau des sites qualifiants	-
ORGANISER UNE CONCERTATION RÉGULIÈRE ÉTAT/RÉGION	
Outils les DRJSCS pour leur implication dans les CPRDF	Circulaire publiée en février 2011
Inscrire les formations sociales dans la dynamique des CPRDF	Préconiser une commission spécialisée du CCREFP
Favoriser l'élaboration de contrats tripartites régionaux d'objectifs et de moyens	-
Établir un protocole de coopération DGCS/ARF	Rencontre - concertation avec ARF
Faire évoluer les modalités de la déclaration préalable et de l'agrément	-

2011 SEMESTRE 1	2011 SEMESTRE 2	2012 SEMESTRE 1	2012 SEMESTRE 2	2013 SEMESTRE 1	2013 SEMESTRE 2
INSCRIRE LES FORMATIONS POST-BACCALAURÉAT DANS L'ESPACE EUROPÉEN DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR					
Modification réglementaire	Mise en conformité des projets pédagogiques				
PROGRESSER EN PRIORITÉ SUR L'OFFRE DE CERTIFICATION DE NIVEAU V					
POSITIONNER LES CERTIFICATIONS DU CASF DANS L'ENSEMBLE DE L'OFFRE					
SOUTENIR L'ÉVOLUTION DE L'APPAREIL DE FORMATION					
Permanent					
Permanent					
RENFORCER LA QUALITÉ DES FORMATIONS					
Permanent					
DYNAMISER L'ALTERNANCE					
Permanent					
ORGANISER UNE CONCERTATION RÉGULIÈRE ÉTAT/RÉGION					

Les orientations nationales pour les formations sociales 2011-2013

Les présentes orientations constituent le troisième volet d'une démarche continue d'actualisation de l'offre de certifications et de formations sociales. Elles s'inscrivent dans le prolongement du schéma national des formations sociales, établi pour la première fois pour la période 2001-2005.

Ce schéma avait dessiné les perspectives de formation des travailleurs sociaux, en montrant que l'évolution du contexte social induisait des missions et des compétences nouvelles. Depuis, tous les diplômes de travail social ont été rénovés et ouverts à la VAE.

Dans le nouveau contexte de la décentralisation des formations initiales sociales et en concertation avec toutes les parties prenantes, l'élaboration des orientations nationales pour les formations sociales 2007-2009 a prolongé la démarche. Ces orientations comportaient notamment l'engagement, en accord avec les régions, d'organiser une conférence nationale des formations sociales.

La démarche d'actualisation des orientations nationales engagée fin 2009, prenant en compte les responsabilités confiées aux régions pour la définition et le financement des politiques de formation initiale des travailleurs sociaux, a fait l'objet d'un co-pilotage de la DGCS et de l'ARF.

De décembre 2009 à janvier 2011, un comité de pilotage composé de l'ensemble des acteurs de la formation des travailleurs sociaux s'est employé à identifier les enjeux et les domaines dans lesquels les certifications et les formations doivent évoluer.

Temps fort de cette démarche, la première conférence nationale des formations sociales a été organisée en octobre 2010. Elle a réuni quelques 400 participants et a permis d'approfondir les travaux conduits par le comité de pilotage. Soutenues par une ambition commune de l'État, des régions, des partenaires sociaux et des acteurs des formations sociales, ces orientations visent à renforcer la qualité du travail social par l'adaptation des qualifications à l'évolution des problématiques sociales et notamment des mutations économiques et sociales, de la modernisation de l'action publique, de l'évolution des organisations de l'action sociale, tout en consolidant l'implication et le sens des valeurs qui caractérisent les travailleurs sociaux en tant qu'acteurs des changements sociaux.

Les orientations pour les formations sociales 2011-2013 sont suivies de la présentation de l'avis du Conseil supérieur du travail social, émis en assemblée plénière du 23 mars 2011, ainsi que de plusieurs annexes informatives sur les formations, les diplômes et l'emploi des travailleurs sociaux.

Plus d'informations :
www.solidarite.gouv.fr