

Rapport à Madame Ségolène Neuville

Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion sur le schéma directeur global des formations sociales

15 septembre 2016

Table des matières

Introduction	3
I. Des figures d'emploi évolutives dans un secteur professionnel qui reste attractif, mais qui montre des signes de ralentissement de son modèle de formation	5
I.1. <i>Des figures d'emploi en mutation au regard des choix d'organisation des réponses sociales et médico-sociales.....</i>	<i>5</i>
I.2. <i>Un flux d'entrées en formation toujours dynamique, mais qui montre des signes de ralentissement</i>	<i>7</i>
II. Le caractère professionnalisant des formations sociales est réaffirmé par la rénovation de l' alternance intégrative et des modalités d'apprentissage	8
II.1. <i>L'alternance intégrative modernisée</i>	<i>8</i>
II.2. <i>L'apprentissage.....</i>	<i>9</i>
III. Le socle commun de compétences : La structure du socle commun de connaissances, de compétences et de pratiques révèle l'identité du travail social et inscrit les formations dans le processus de Bologne	11
III.1. <i>Quelques éléments de cadrage méthodologique apportés par la CPC.....</i>	<i>11</i>
III.2. <i>La notion de spécialisation progressive suppose une base commune, à partir de laquelle des spécialisations se dégagent au fur et à mesure des apprentissages.....</i>	<i>12</i>
III.3. <i>Proposition de contenu du socle commun de connaissances, compétences et pratiques quel que soit le niveau de diplôme</i>	<i>13</i>
IV. Une nouvelle architecture des diplômes du travail social propre à répondre aux enjeux de prise en compte et de réponse aux besoins sociaux.....	15
Conclusion.....	18
Annexes	19
Lettre de mission.....	20
Définition du travail social	23
Structure du socle commun de compétences	24
Principales sources.....	28
GLOSSAIRE	29

Introduction

Le présent rapport rend compte des travaux conduits par la Commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale (CPC) portant sur la présentation d'un schéma directeur global des formations sociales, prévue par la lettre de mission du 10 février 2016 (en annexe) adressée à la CPC par Madame Ségolène Neuville, Secrétaire d'État.

Conformément aux attendus de la lettre de mission ministérielle, les travaux de la Commission ont porté, dans cette première étape, sur :

- «Les grandes orientations concernant la modernisation de l'alternance et l'adaptation des référentiels à l'apprentissage ;
- Le contenu d'un corpus commun de compétence, quel que soit le niveau ;
- La vision globale des cadres d'emploi, figure d'emploi et des niveaux de qualification correspondants ;
- Les conséquences à tirer en termes d'architecture globale des formations sociales d'un relèvement des actuels diplômes de niveau III au niveau II».

La lettre de mission adressée par la ministre aux membres de la CPC et le mandat donné à son président pour conduire les travaux précisent l'organisation de ces derniers en deux étapes, ainsi que leur calendrier et leurs attendus en termes de livrables.

Le calendrier nécessaire à la réalisation des travaux de cette première phase a été particulièrement soutenu, nécessitant 9 réunions de travail. La CPC s'est réunie tous les mois, dans un mode de travail tout à fait exceptionnel et dérogatoire. Il peut être considéré que cette chronologie n'était pas raisonnable, mais à l'évidence ce rythme a permis des débats et une avancée de la réflexion tout à fait positive qui n'auraient pas été possibles par un travail classique se déroulant sur 2 ou 3 réunions plénières annuelles. De même, la constitution de groupes de travail n'aurait pas permis l'appropriation des enjeux par l'ensemble des membres de la CPC, condition tout à fait indispensable à l'aboutissement de ce schéma directeur global.

Cette première phase, conceptuelle par nature, et qui sera suivie de la phase très opérationnelle de réingénierie des diplômes, s'est appuyée sur les nombreux travaux déjà réalisés par la CPC. A ce titre, la Commission s'est donnée pour objectif principal de finaliser les débats pour dégager et formaliser un consensus s'agissant du schéma directeur global des formations sociales.

Il convient à titre liminaire de rappeler que :

- les travaux de la première phase ont été initiés dans un sens volontairement ascendant, conformément à la demande de la ministre, étayés et enrichis en partant des travaux préalables de la CPC, et non sur la base d'une proposition initiale qui aurait été émise par l'État. Si la commande est logiquement cadrée, tel le passage des diplômes de niveau III en niveau II, la CPC a eu la latitude d'établir la méthodologie générale du travail de réarchitecture des diplômes des années à venir et de fixer le contenu en conséquence d'un schéma directeur global et en intégrant le cadre européen des certifications (CEC) ;
- les travaux de la CPC s'inscrivent résolument dans le cadre du plan d'action en faveur du travail social et du développement social, lui-même construit sur les principes dégagés par la mission de concertation de Madame Bourguignon, députée du Pas de Calais, impliquant notamment :
 - Conservation de la dénomination des diplômes d'État tels qu'ils figurent au code de l'action sociale et des familles et de fait les diplômes actuels de travail social, reconnus au niveau III du RNCP et l'identité professionnelle, caractéristique de chacun de ces diplômes.
 - Instauration, dans les formations sociales, d'un socle commun de compétences, incarnation de l'identité de travailleur social référée à la définition internationale du travail social¹.

Les débats portant sur la conception du nouveau schéma global des diplômes du travail social se sont déroulés dans le cadre arrêté par la lettre de mission, en prenant en compte les enjeux et les évolutions du contexte dans lequel la formation professionnelle s'inscrit depuis la loi du 5 mars 2014 et les orientations gouvernementales envisagées.

Par ailleurs, au-delà du cadre rappelé ci-dessus, la complexité de conception d'un nouveau schéma global est liée à la nécessité d'une articulation harmonieuse de l'ensemble des diplômes du travail social. Il s'agissait en effet, pour répondre à l'axe III du plan d'action en faveur du travail social visant à «revaloriser les métiers du social dans la fonction publique», de traiter à la fois ceux relevant du ministère chargé des Affaires sociales (13 diplômes du niveau V à I), mais également ceux placés sous la tutelle de l'enseignement scolaire ou de l'enseignement supérieur.

Cette revalorisation prévoit en effet à la fois :

- la réingénierie de cinq diplômes² de niveau III en niveau II du RNCP (mesure n° 15)
- le reclassement en catégorie A des professionnels du travail social de la fonction publique : pour majeure part relevant de la fonction publique territoriale, mais pas exclusivement (protection judiciaire de la jeunesse par exemple) et relevant actuellement de corps et de cadres d'emplois aujourd'hui classés en catégorie B (mesure n° 13) ;

¹ Cf. définition du travail social en annexe

² Diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale, Diplôme d'État d'assistant de service social, Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé, Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants, Diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé

S'inscrire dans le cadre du plan d'action des EGTS, c'est considérer que les mesures touchant aux formations en travail social, à la diplomation et à la modernisation de l'appareil de formation en travail social ne trouvent leur sens qu'en lien avec l'ensemble des autres mesures dans une conception globale d'évolution du travail social telles que prévues dans le plan d'action en faveur du travail social. Il en va ainsi de la participation nouvelle des personnes accompagnées, ainsi que de la définition du travail social, nécessaire pour traduire l'évolution du contexte, du périmètre, du contenu et des acteurs du travail social.

I. Des figures d'emploi évolutives dans un secteur professionnel qui reste attractif, mais qui montre des signes de ralentissement

I.1. Des figures d'emploi en mutation au regard des choix d'organisation des réponses sociales et médico-sociales

Tels que définis au code de l'action sociale et des familles, la DREES dénombre 727 000 travailleurs sociaux en France métropolitaine³ dont la moitié travaille auprès de personnes âgées essentiellement comme aide à domicile, ce qui constitue donc le premier secteur de recrutement. L'accompagnement des personnes en situation de handicap constitue le deuxième secteur de recrutement avec 120 000 professionnels, majoritairement des aides médico psychologiques, mais également des éducateurs spécialisés, des moniteurs éducateurs et des éducateurs techniques spécialisés. Le troisième secteur de recrutement est constitué de 51 000 travailleurs sociaux (7%) qui interviennent dans le secteur de l'insertion sociale et de la protection de l'enfance. Enfin, les assistants de service social représentent 5 % (33 500) de l'ensemble ainsi constitué.

Par ailleurs, d'après l'enquête GESTE «nouveaux diplômés»⁴ d'avril 2011, 34 % des nouveaux diplômés (tous diplômes confondus, et pas exclusivement ceux du niveau III) exercent dans le secteur public : 6 % dans la fonction publique d'État, 11 % dans la fonction publique hospitalière, 14 % dans la fonction publique territoriale (régions, départements, communes), et 3 % dans un établissement public. 55 % des nouveaux diplômés travaillent dans un établissement privé à but non lucratif.

Une étude de France Stratégie⁵ présente des perspectives d'évolution favorables aux métiers du travail social. Les études prévoient en effet une hausse des effectifs de 2,5 % par an d'ici à 2022 pour l'aide à domicile et de 1,1 % pour les métiers de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive. Cet accroissement d'effectifs pourrait s'accompagner d'une hausse des personnels d'encadrement.

La transformation profonde du champ de l'action sociale, en réponse à la réalité des besoins et à l'évolution de la manière de gouverner le secteur social et médico social favorise le développement des métiers de l'action sociale, de leur formation et conduit à une stratégie de recrutement des employeurs

³ Etudes et résultats n° 893 ; septembre 2014 ; à ce chiffre s'ajoutent les professionnels de la PJJ, de l'animation et de la médiation sociale

⁴ Enquête GESTE «nouveaux diplômés» ; avril 2011

⁵ France Stratégie en partenariat avec la DARES ; juillet 2014

plus exigeante, en particulier s'agissant des emplois correspondant à des certifications actuelles de niveau III.

Nous avons donc une donne économique majeure , un secteur en essor dont la vitalité est sous-estimée, surtout si l'on y ajoute les professions de l'intervention sociale (animation, protection judiciaire de la jeunesse, politique de la ville, etc.) dont le périmètre reste à préciser par le Haut conseil du travail social. Comme l'ont montré les études des observatoires, c'est un secteur dont le poids économique est supérieur, par exemple, à celui de l'informatique, des transports, des banques... Le poids du secteur social en particulier est souvent minoré par méconnaissance du grand public.

Les observations des partenaires sociaux du secteur témoignent largement de ces diverses évolutions⁶. À titre illustratif, l'observatoire de la branche sanitaire et sociale note l'apparition de nouveaux métiers, notamment celui d'assistant de service social en établissement pour personnes en situation de handicap. Il pointe également l'apparition de nouvelles fonctions de coordination (parcours, réseau, dispositif) qui appellent des clarifications dans les rôles et missions particulièrement entre éducateurs spécialisés et moniteurs éducateurs. Ces évolutions s'accompagnent d'un accroissement des postes d'encadrement. A contrario, certains métiers, tels que celui d'éducateur technique spécialisé, ne connaissent pas d'évolution structurelle, mais continuent de permettre une évolution professionnelle pour des professionnels de niveau IV.

La diversification des activités de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et l'augmentation des pathologies rencontrées conduit le secteur à professionnaliser non seulement les intervenants, mais aussi les encadrants, en particulier ceux intervenant en proximité.

C'est peut-être dans le secteur public (FPT principalement), que la transformation des schémas d'emplois s'avère la plus manifeste. Ainsi l'emploi de «référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle» est-il occupé à 33 % par des assistants socio-éducatifs, 25 % par des rédacteurs et 20 % par des attachés (autres, non précisé : 23 %). La fonction de «conseiller d'action sociale», quant à elle, est tenue à 38 % par des travailleurs sociaux (21 % assistants socio éducatifs, 17 % conseillers socio éducatifs). Enfin, les travailleurs sociaux de catégorie A ne représentent que 18 % des responsables territoriaux d'action sociale.

Les métiers du secteur social n'en restent pas moins attractifs, car offrant tendanciellement de meilleures perspectives d'emplois aux jeunes diplômés : environ six sortants de formations sociales sur dix bénéficient d'un emploi à durée indéterminée trois ans après l'obtention de leur diplôme. Le salaire médian des diplômés de formations sociales est également un peu plus élevé que celui des diplômés hors du social de niveau équivalent : au premier emploi, il est de 1 350 euros constants pour le niveau III et de 1 300 euros pour le niveau IV. Cependant, la progression des salaires au cours des trois premières années d'expérience professionnelle est moindre pour les métiers du social, contrairement à celle des diplômés des autres secteurs de même niveau⁷.

⁶ Unifaf, enquête emploi 2012 ; CNFPT, Observatoire de la fonction publique, panorama des métiers territoriaux 2012

⁷ DREES Etudes et résultats N° 879 Les salaires dans le secteur social et médico-social en 2011 Une comparaison entre les secteurs privé et public avril 2014

I.2. Un flux d'entrées en formation toujours dynamique, mais qui montre des signes de ralentissement

Les formations en travail social continuent d'être attractives, et ce pour plusieurs raisons. Elles correspondent à des métiers bien identifiés dans lesquels les recrutements sont eux-mêmes positivement orientés. Ces formations accueillent des publics d'origine diversifiée, parfois déjà diplômés, avec un nombre non négligeable d'adultes s'inscrivant dans un parcours de seconde carrière (exemple du DE ETS) ou d'un complément de formation en lien avec leur formation initiale (exemple du DE MF). Cette analyse est corroborée par l'âge moyen d'entrée en formation. Plus de 20 % des étudiants admis à l'entrée en formation de niveau III ou II détiennent déjà aujourd'hui au moins un diplôme de niveau II et plus de la moitié détiennent déjà un diplôme de niveau III.

En 2014, selon l'enquête de la DREES auprès des centres de formation sociale, 62 000 étudiants sont inscrits dans une formation préparant aux diplômes du travail social en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer. Parmi eux, 32 000 sont inscrits en première année, dont 45 % dans des formations de niveau V (correspondant à un niveau BEP ou CAP), 13 % dans des formations de niveau IV (correspondant à un niveau baccalauréat), 34 % dans des formations de niveau III (correspondant à un niveau bac+2) et 8 % dans des formations de niveaux II et I (correspondant à un niveau bac+3 ou plus).

Malgré ce contexte favorable aux emplois du secteur et aux formations qui préparent à leur tenue, on assiste néanmoins à une lente érosion des effectifs de nouveaux inscrits (- 2 % sur cinq ans), et l'évolution depuis 2009 montre un recul plus important de l'ensemble des inscrits (- 4 %).

À défaut d'un observatoire dédié au travail social, dont la création serait tout à fait utile et pertinente au moment de la nouvelle étape que constitue l'installation du Haut Conseil du Travail Social, et en l'absence de données homogènes, la CPC a dû s'en tenir aux observations des secteurs professionnels pour constater, dans le sillage du rapport Bourguignon, l'évolution des schémas d'emploi sans pouvoir la qualifier davantage. Il sera nécessaire dans la suite des travaux d'approfondir cette évolution des schémas d'emploi.

Pour autant, on observe de réels changements avec une constante relative au management des organisations et des équipes. Par ailleurs, la mise en œuvre des orientations majeures du plan d'action en faveur du travail et du développement social (passage des travailleurs sociaux de la fonction publique de catégorie B en catégorie A et revalorisation des diplômes de niveau III au niveau II avec grade de licence) va nécessairement avoir une influence forte, non seulement sur les stratégies de recrutement des employeurs, mais également sur les choix d'orientation des étudiants, qui pourraient, le cas échéant, être soit attirés par les formations plus qualifiées (niveau II), soit découragés par leur niveau d'exigence. Enfin, dans la fonction publique, la reclassement des emplois en catégorie A pourra selon toute vraisemblance également constituer un facteur d'attractivité pour certains, du fait des potentielles ouvertures que ce nouveau positionnement peut rendre possible dans la gestion individuelle des carrières et des parcours professionnels.

II. Le caractère professionnalisant des formations sociales est réaffirmé par la rénovation de l' alternance intégrative et des modalités d'apprentissage

II.1. L'alternance intégrative modernisée

Le plan d'action en faveur du travail social et du développement social affirme la nécessité de conserver le principe d'une alternance intégrative en particulier en sa mesure 19 qui prévoit qu'une nouvelle organisation des stages concilie le principe de l'alternance intégrative avec le grade de licence. **La CPC y souscrit pleinement** et considère qu'il faut aller plus loin avec une étape nouvelle visant à la modernisation de l'alternance intégrative.

L'alternance intégrative, conçue comme une pédagogie⁸, n'est que partiellement appliquée dans les faits. À ce titre, les modalités de collaboration entre les établissements de formation et les sites⁹ qualifiants nécessitent d'être éclairées et diversifiées pour avancer de manière effective sur le terrain de la modernisation de l'alternance intégrative.

Si l'alternance intégrative constitue un atout incontestable pour la professionnalisation en tant qu'invariant de toute nouvelle architecture, les signes d'essoufflement, voire d'épuisement de ses modalités actuelles et la nécessité de la réformer ne peuvent pour autant être niés. On constate, en effet, que les organismes de formation ont des difficultés à trouver des lieux de stage pour leurs étudiants du fait d'une offre de stages déficitaire, de l'obligation de gratification des stages longs et des exigences de qualité dans l'exercice de la fonction de référent professionnel. C'est donc le sens même de cette modernisation.

La question de l'alternance dans les formations sociales a fait l'objet d'un rapport de la CPC rendu en mars 2011. Ce dernier a mis en évidence le fait que «l'alternance doit conduire à une posture de travailleur social en position d'accompagnement, mais également de recherche, c'est-à-dire dans une position dynamique de co-construction d'un savoir (dialectique)». Ces éléments du rapport sont toujours d'actualité cinq années plus tard.

Dans cette logique, le caractère intégratif des stages relève en particulier de la confrontation des étudiants à de nouvelles pratiques (dispositifs exploratoires d'enquêtes, de mise en perspective, de projets territoriaux voire des appuis à des recherches). En ce sens, le lieu de stage devient «site qualifiant», ce qui suppose une intégration de l'objectif de formation au projet de l'organisme d'accueil, et la définition d'un partenariat entre l'institut de formation et le site qualifiant (objectifs, modalités, référents...)

L'alternance intégrative ne doit donc pas se limiter à la modalité du stage, qui reste évidemment fondamentale et incontournable, mais qui ne peut rester l'exclusive modalité du processus de professionnalisation. Les modalités de l'acquisition des compétences, notamment celles qui seront nouvelles dans les diplômes réingénierés, doivent être diversifiées et assouplies pour constituer une alternance intégrative plus dynamique, plus complète et, de fait, plus moderne. Elles doivent également intégrer les impératifs du cahier des charges du grade de licence.

⁸ Voir les travaux de la CPC "l'alternance dans les formations sociales" mars 2011

⁹ Idem

La structuration de l’alternance intégrative dans la préparation des diplômes doit donc apporter des garanties quant aux contenus proposés, aux objectifs à atteindre, aux compétences à acquérir, aux modalités de mise en œuvre et systématiquement intégrer une dimension individuelle et une dimension collective. Cela suppose :

- De définir une durée de stage par niveau de diplôme, ainsi que l’objet du travail de professionnalisation et les compétences visées dans ce cadre, intégrés aux attendus de préparation au diplôme ;
- De diversifier les modes de professionnalisation à partir de l’ensemble des potentiels lieux d’exercice pour explorer les deux dimensions que sont l’approche des métiers et le champ professionnel dans lequel ils s’inscrivent ;
- De faire évoluer les textes réglementaires, pour permettre des modalités plurielles de réalisation et la découverte de champs professionnels de l’intervention sociale plus larges ;
- De garantir le financement des gratifications des stagiaires ;
- De garantir la formation et la reconnaissance des tuteurs.

L’instruction ministérielle relative au nouveau cadre réglementaire de mise en œuvre de l’alternance intégrative pour les formations diplômantes du travail social du 31 mars 2015 ouvre la voie à la mise en place de ces pratiques diversifiées de professionnalisation. Il faut donc poursuivre cette voie et la jaloner par d’autres éléments.

Pour les diplômes post-bac, la question de l’adaptation de diplômes d’État au cahier des charges des grades universitaires devra être traitée dans le cadre du travail de réingénierie à venir, qui devra rechercher un équilibre entre durée des périodes d’alternance et intégration de compétences nouvelles tout en conservant un haut niveau de formation pratique (développement de compétences en informatique, en langue étrangère, acquisition de savoirs disciplinaires).

II.2. L’apprentissage

S’agissant du développement de l’apprentissage et du contrat de professionnalisation (mesure 20 du Plan d’action en faveur du travail social), ces dispositifs répondent à une volonté d’accoître et diversifier les parcours de formation par la voie de l’apprentissage, voie encore trop peu mobilisée dans le cadre des formations en travail social, et qui n’a pas pris la juste place qui lui revient comme mode de formation dans le travail social.

Cette mesure doit faire l’objet de travaux en lien avec la DGEFP pour examiner les possibilités de travailler l’accompagnement à l’apprentissage, y compris au niveau financier.

Sur le principe, il n’existe pas de difficulté particulière quant à l’adaptation des référentiels à l’apprentissage et la CPC y est particulièrement favorable.

Cependant, la question de l’apprentissage renvoie à plusieurs points de discussion et nécessite une certaine vigilance qu’il convient de rappeler par les remarques suivantes :

- l’apprenti est titulaire d’un contrat de travail particulier. Il a, certes, des obligations envers l’employeur, mais ce dernier s’engage en contrepartie à lui permettre de se former. Il y a donc des exigences de part et d’autre ;
- l’approche du processus de professionnalisation n’est pas anodine s’agissant du nombre d’heures dévolues au temps de formation dans l’entreprise et l’adaptation des temps d’alternance. Le schéma classique de l’apprentissage consiste à effectuer trois semaines en entreprise et une semaine en centre de formation. Compte tenu de l’organisation de la formation en travail social, il faudra adapter le séquençage dans le cadre d’un projet de formation individualisé ;

- le tutorat, qui s'effectue tout au long de la formation de l'apprenti (du premier jour du contrat jusqu'à l'obtention du diplôme y compris pendant le stage en dehors du lieu de travail), est un élément important et enrichissant insuffisamment valorisé ;
- la problématique du financement consécutive au fait que le secteur du travail social rencontre de réelles difficultés pour recourir à l'apprentissage est un point essentiel, car il n'est pas soumis à la taxe d'apprentissage ;
- l'ouverture de l'apprentissage à d'autres situations professionnelles pour éviter un apprentissage qui serait spécifique à son lieu de travail. Cela ne peut pas être un apprentissage à une organisation, à un mode d'intervention spécifique de l'institution qui signe le contrat d'apprentissage.

III. Le socle commun de compétences : La structure du socle commun de connaissances, de compétences et de pratiques révèle l'identité du travail social et inscrit les formations dans le processus de Bologne

III.1. Quelques éléments de cadrage méthodologique apportés par la CPC

Les métiers du travail social ont cette particularité qu'ils opèrent à l'intersection des institutions et des individus. Cette position à la fois frontalière et «d'entre-deux» caractérise le travail social dans la double position de l'exercice du mandat institutionnel et de la prise en compte du besoin ou de la demande des individus. S'il est situé dans tous les lieux où la logique des institutions rencontre la singularité et la subjectivité des individus, il inscrit ses réponses sur le double registre de la normativité (logique du mandat) et du respect des subjectivités (l'émancipation) (Michel Autès ; 1994). Ces tensions viennent directement interroger la formation et la professionnalisation des travailleurs sociaux sur différents aspects :

- Organisationnel : par les nouveaux attendus des politiques sociales et des organisations - critères de compétences et de missions posés qui sont en forte évolution : inclusion, développement social, intervention sociale collective, émergence de la référence de parcours et renforcement de la fonction de coordination, territorialisation des actions, travail en transversalité et dans l'articulation de différents champs (santé – social et éducatif - animation) ;
- Identitaire : par l'interrogation de la construction des identités professionnelles et des groupes métiers qui, de fait, sont en redéfinition ;
- Formatif : par les processus d'apprentissage.

Érigée à partir de la définition du travail social, telle que définie actuellement par l'International Association of Schools of Social Work (IASSW)¹⁰, la notion de socle commun doit se comprendre au sens de socle commun de compétences, de connaissances et de pratiques. À partir de l'analyse des activités conduites par les professionnels intervenant dans le cadre de métiers différents, la notion regroupe les valeurs, les connaissances et les compétences communes fondamentales à l'ensemble des professionnels d'un même niveau. Cette approche a plusieurs avantages :

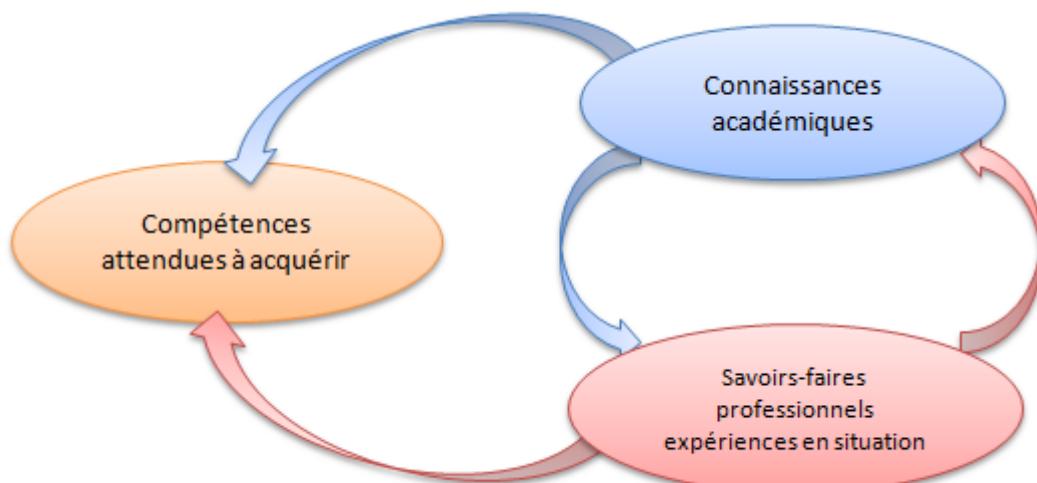
- les savoirs et les savoir-faire fondamentaux du travail social ainsi mieux identifiés doivent contribuer à construire un champ disciplinaire du travail social (ce qui ne pourra pas se faire à partir des savoirs et savoir-faire propres à chacun des métiers) ;
- la formation de manière homogène sur des aspects transversaux et communs à tous les professionnels du travail social ;
- une meilleure lisibilité et transférabilité des compétences ;

¹⁰ Cf. définition du travail social en annexe

- o le renforcement et/ou la mise à jour des bases d'une culture professionnelle commune chez des acteurs en cours de formation qui seront amenés à collaborer au cours de leurs vies professionnelles ;
- o la contribution au maintien du caractère générique et identitaire des diplômes du travail social, constitutif d'un champ disciplinaire du travail social identifié et fondé sur une interdisciplinarité académique ;
- o la facilitation d'une approche plus intégrée de la prise en compte des situations des personnes accompagnées par une plus grande cohérence des interventions entre les professionnels. Ce, pour éviter les risques de cloisonnements ultérieurs.

Les échanges ont conduit la CPC à adopter le terme de «socle», plus évocateur de l'idée de «fondation» et de «transversalité» que le terme de «corpus», et traduisant la volonté de ne pas rajouter à la complexité sémantique déjà existante.

Dès lors, la CPC s'est centrée sur le cadre général du socle commun en identifiant les compétences propres au travail social, quel que soit le niveau du diplôme. Par «compétence» il faut comprendre la «capacité de combiner et mobiliser un ensemble de ressources pertinentes, pour réaliser, dans un contexte particulier, des activités professionnelles selon certaines modalités d'exercice, afin de produire des résultats satisfaisant à certains critères de performance pour un client ou un destinataire» ce que G. Malglaive complète et résume par la formule «la compétence, ce sont des savoirs en actes».



III.2. La notion de spécialisation progressive suppose une base commune, à partir de laquelle des spécialisations se dégagent au fur et à mesure des apprentissages

La CPC a montré son intérêt pour la **notion de spécialisation progressive**, qui permet au travers d'un socle commun, de développer au cours d'une formation une spécialisation de plus en plus affirmée pour permettre la meilleure préparation possible à l'exercice d'un métier donné du travail social.

La spécialisation progressive permet également le développement de passerelles entre les différentes formations, ce qui crée des paliers d'orientation voire de réorientation possible entre les différents métiers du travail social.

La notion de spécialisation progressive est congruente avec une nouvelle organisation des stages : plus courts, plus variés en début de formation, pour déboucher sur un stage professionnalisant long en troisième année de formation.

Ce système a également l'avantage de permettre des passerelles avec les diplômes de l'enseignement supérieur notamment pour les BTS ou DUT. En outre, il reprend la philosophie de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche de 2013.

III.3. Proposition de contenu du socle commun de connaissances, compétences et pratiques quel que soit le niveau de diplôme

La CPC s'est donc focalisée sur les aspects communs aux différents diplômes priorisés en termes de réingénierie (futurs nouveaux diplômes de niveau II) en veillant, cependant, à ce que cela soit parfaitement adaptable aux autres niveaux de qualification. Dans le prolongement de ses précédents travaux, la CPC a identifié les compétences du socle commun organisé globalement en trois «registres» :

- Registre de compétences éthiques et de positionnement professionnel (savoir-faire et savoirs basés sur le respect des personnes et leurs droits)
- Registre de compétences techniques en intervention sociale (savoirs et savoir-faire d'intervention (intervention individuelle/collective, mobilisation des ressources, diagnostic de situation/de territoire, méthodologie de projet, co-construction de projets....)
- Registre des compétences transversales (génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles. Elles sont par nature transférables).

Ces trois registres de compétences, inter pénétrables, s'inscrivent dans une dynamique systémique indispensable à l'acquisition des compétences elles-mêmes. Ils ont vocation à évoluer, notamment à la faveur de l'interaction des travaux de la CPC et ceux du Haut conseil du travail social.

REGISTRE 1 : Les compétences éthiques, déontologiques et de positionnement professionnel relevant du socle commun des formations en travail social :

- Respecter les personnes, leurs idées, culture, croyances, modes de vie
- Respecter la singularité et l'intégrité du sujet
- Garantir l'accès aux droits
- Se situer par rapport à la norme et la loi
- Promouvoir les principes et valeurs de la République
- Contribuer au développement de l'autonomie et du pouvoir d'agir des personnes
- Favoriser une dynamique collective
- Respecter les règles du partage d'information voire du secret professionnel Se situer dans une institution et son projet, dans une hiérarchie, dans une équipe, dans une démarche qualité.

REGISTRE 2 : Les compétences techniques en intervention sociale relevant du socle commun des formations en travail social :

- Établir un diagnostic de situation
- Instaurer une relation d'aide, de soutien, dans un contexte
- Orienter les personnes
- Co construire avec elles, un parcours d'accompagnement, d'intervention, de conduite de changement
- Accompagner individuellement et collectivement
- Mobiliser des ressources adaptées aux besoins
- Repérer les contraintes
- Définir des priorités en fonction des situations
- Formuler un problème, argumenter, documenter, contribuer à sa résolution
- Évaluer une action, la réorienter quand nécessaire
- Favoriser les dynamiques interinstitutionnelles et partenariales
- Coordonner des acteurs
- Établir des relations contractuelles
- Gérer son temps et s'adapter à celui des autres
- participer à une équipe projet
- Gérer un conflit
- Innover ;

REGISTRE 3 : Les compétences transversales et transférables d'un métier à un autre, (y compris hors intervention sociale) et relevant du socle commun des formations en travail social :

- Maîtriser professionnellement une autre langue que celle maternelle dont la langue française
- Maîtriser professionnellement l'outil informatique
- Communiquer, informer, transmettre
- Contextualiser une situation sur le plan historique, géographique, culturel, ethnologique, sociologique, institutionnel, psychologique, économique.

À ces registres de compétences sont associés des connaissances académiques et des savoir-faire professionnels¹¹ dont l'élaboration appelle des compétences que la CPC, dans sa formation, ne peut assurer seule et renvoie, dans une bonne complémentarité des rôles, à la mobilisation d'autres acteurs et instances, notamment celles du Haut Conseil du travail social.

C'est le degré de maîtrise, adapté à chacun des niveaux de qualification, qui permettra sa déclinaison, éventuellement différenciée, à chaque niveau.

¹¹ Cf. schéma page 11 et annexe

IV. Une nouvelle architecture des diplômes du travail social propre à répondre aux enjeux de prise en compte et de réponse aux besoins sociaux

Nous avons observé¹² et sommes convaincus que les politiques publiques, les choix d'organisation des réponses aux besoins et les pratiques de management impactaient de manière déterminante la configuration des emplois tout comme leur évolution.

Reconsidérer l'architecture des diplômes de travail social constitue donc une occasion particulière et privilégiée de valoriser le travail social et sa capacité de réponse à l'évolution des besoins sociaux et de leur expression, de renforcer son attractivité et de mieux le reconnaître. La conception de l'architecture doit à ce titre être de nature à faciliter la qualification des professionnels, être garante de la qualité des interventions, et enfin rendre l'offre de certification repérable, lisible et accessible dans la perspective des parcours de formation tout au long de la vie.

La nécessaire fluidité ascensionnelle suppose de maintenir les diplômes de niveau IV à leur niveau pour entrer dans un parcours de formation conduisant au niveau II et plus (licence & master), offrant une articulation optimale avec les parcours universitaires classiques. Il relèvera de la phase d'ingénierie de vérifier que les garanties de continuité et de fluidité des parcours sont effectives pour les diplômés de niveau IV qui ne seraient pas en possession du baccalauréat.

La CPC estime que, dans un second temps, la création de nouveaux diplômes de niveau III peut s'envisager dès lors que ces derniers correspondent à des figures d'emploi nouvelles et explicites, différentes des diplômes actuels de niveau III et permettant de satisfaire à des besoins sociaux actuellement non couverts. La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile a identifié et étayé un besoin de formation/certification en management de proximité. La création d'une certification de niveau III d'encadrement de proximité doit donc être envisagée dans la filière de management.

Le besoin n'a, cependant, pu être démontré à ce stade au sein des autres branches de la CPC ; cette possibilité n'en est pas pour autant écartée, en fonction de l'évolution des besoins et des travaux à venir de la CPC.

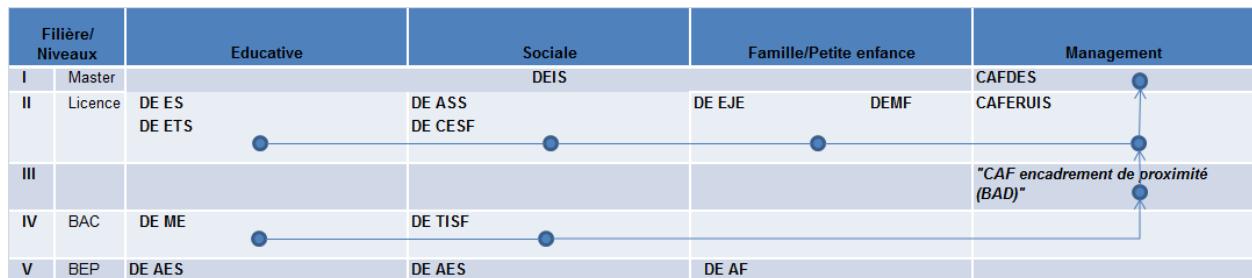
La création de nouveaux diplômes de niveau III pourrait entraîner un risque de perte d'attractivité des nouveaux diplômes de niveau II, notamment si les employeurs choisissent de recruter, au vu de contraintes économiques, préférentiellement au niveau III pour exercer des fonctions similaires. Dès lors, toute solution immédiate prévoyant la création de plusieurs diplômes de niveau III risquerait de désavouer l'objectif de revalorisation et de reconnaissance porté par le plan d'action en faveur du travail social.

La présence de diplômes de l'enseignement supérieur de ce niveau, existants et susceptibles de répondre, au moins partiellement, aux besoins sociaux identifiés et actuellement non couverts, doit être prise en compte notamment par des passerelles entre cursus : le BTS économie sociale et familiale, le BTS services et prestations des secteurs sanitaires et sociales, le DUT carrières sociales (avec cinq

¹² Voir première partie supra et surtout le rapport «développement social et travail social collectif» EGTS février 2015 et rapport Bourguignon, juillet 2015

options : animation sociale et socioculturelle, assistance sociale, éducation spécialisée, gestion urbaine, services à la personne).

À partir de ces éléments de réflexion et en réponse aux enjeux de la professionnalisation, la CPC propose une architecture identifiant trois filières professionnelles (éducative, sociale, famille/petite enfance,) complétées par une filière transverse de management dont l'une des conditions d'accès pourraient être définies au regard de l'expérience acquise sur les champs sociaux et médico-sociaux, mettant en visibilité les identités professionnelles, identifiant plus aisément les articulations avec les autres diplômes ne relevant pas du ministère des affaires sociales, reconnaissant des formations adaptées aux différents niveaux de management.



Dans ce modèle d'architecture, la continuité et la fluidité des parcours sont garanties (on peut passer du niveau V au niveau IV, puis au niveau II, puis au niveau I, à l'instar du modèle universitaire). Le modèle retenu est ainsi celui du baccalauréat (niveau IV) – licence (niveau II) – master (niveau I), ce qui est cohérent avec l'accrolement au grade de licence qui, en plus, offre une garantie de passerelles avec les autres cursus universitaires.

La solution proposée permet également au CAFERUIS de se maintenir au niveau II.

Il n'a toutefois pas échappé à la CPC que la construction spécifique de la filière «famille-petite enfance», empruntant à l'éducation nationale, au secteur sanitaire et au secteur social, devait, à la faveur de la réingénierie du DE EJE et des travaux conduits par Mme Rossignol, ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, s'inscrire dans cette fluidité. Les travaux de réingénierie du DE d'auxiliaire de puériculture qui pourrait conduire à un repositionnement de ce DE en niveau IV permettrait d'amorcer la construction d'une filière complète et offrant des parcours qualifiants ascensionnels (CAP petite enfance/DE auxiliaire de puériculture/DE éducateur de jeunes enfants).

D'une façon générale, ce nouveau schéma inscrit les filières des formations sociales en complémentarité dans un ensemble plus vaste des formations (schéma ci-dessous).

Panorama des diplômes situation à venir						
Niveau		Educative		Sociale	Famille/Petite enfance	Management
I	Master			DEIS Master(s)		
II	Licence	DE ES DE ETS	<i>Licence sciences de l'éducation ...</i>	DE ASS DE CESF <i>Licence pro Intervention sociale, LP gestion des services à la personne, LP accompagnement public spécifique....</i>	DE EJE DEMF <i>licence professionnelle "responsable des services d'accueil petite enfance"</i>	CAFERUIS
III				<i>DUT CSS DEJEPS animation sociale BTS ESF ...</i>		"CAF encadrement de proximité (BAD)"
IV	BAC	DE ME		DE TISF Bac pro STVL, bac pro SPT BPJEPS anim° sociale, ...	DE AP ? (projet en cours de réflexion)	
V	BEP	DE AES DE AMP*		DE AES DE AVS* TP ADVF BEP CSS* BEP ASSP BEPA SP* CAPA SMR CAPA SAPVER CAPATMFC CQP ADV BAP AAT...	DE AF DE AP CAP PE	

(*) diplômes supprimés mais dont les titulaires peuvent se prévaloir

Enfin, cette proposition sécurise le modèle économique des établissements de formation puisque le nombre de diplômes est inchangé et, par conséquent, le nombre d'étudiants. De plus, elle limite le risque de déperdition d'effectifs entre la deuxième et troisième année de formation (échec au diplôme intermédiaire, entrée sur le marché du travail). Il y a donc là un nombre certain de garanties qui sont autant de réponses aux inquiétudes exprimées tout au long du processus des Etats généraux du travail social et qui ancrent le travail de la CPC dans le plan d'action tel que défini avec ses 26 mesures.

Conclusion

Ce rapport, élaboré par la Commission professionnelle du travail social et de l'intervention sociale, ne constitue pas l'achèvement d'un travail de réflexion sur l'ingénierie des diplômes de travail social. Il en constitue une première étape, inscrite dans le prolongement des réflexions de la CPC, de celles du rapport de Mme Bourguignon et contribue ainsi pleinement à la mise en œuvre du plan d'action en faveur du travail social et du développement social.

Les propositions qu'il avance, notamment sur le schéma global des formations et le socle commun de compétences, ont l'ambition d'être structurantes et innovantes pour l'avenir des formations et des étudiants, futurs professionnels au service des personnes accompagnées et de contribuer à l'émergence d'un champ disciplinaire du travail social.

Néanmoins le travail et les propositions de la CPC ne suffisent pas en tant que tels. Au-delà, elles supposent une appropriation et des choix clairs, assurés avec volonté et détermination, de la part de l'ensemble des acteurs en situation de responsabilité. Ce n'est qu'à cette condition que la réingénierie des diplômes de travail social et l'adaptation de l'offre de formation pourront se réaliser et participer à l'émergence, l'affirmation et la consolidation du travail social tel qu'il se présente aujourd'hui et demain.

Annexes

Lettre de mission

Définition du travail social

Structure du socle commun de compétences

Principales sources

Glossaire

Lettre de mission



*Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes
Secrétariat d'Etat chargé des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion*

La Secrétaire d'Etat

Paris, le 10 FEV. 2016

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président,

Le plan d'action en faveur du travail social et du développement social, présenté le 21 octobre dernier en Conseil des ministres, est l'aboutissement de la démarche inédite de concertation des Etats généraux du travail social. Ce plan d'action s'est nourri des travaux de la Commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale qui ont montré la nécessité de moderniser les formations sociales dans le triple objectif de mettre en valeur l'expertise propre du travail social, commune à tous les professionnels qui s'en réclament, de décloisonner le système des formations sociales, afin de favoriser la mobilité des professionnels et de revaloriser le travail social en l'inscrivant dans l'espace européen de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur.

La conduite de ce chantier de la réingénierie des diplômes en travail social est un axe central du plan d'action et son aboutissement conditionne la mise en œuvre de nombreuses mesures sur lesquelles le Gouvernement a pris des engagements forts. Ainsi, le reclassement en catégorie A des travailleurs sociaux relevant de la fonction publique en reconnaissance de la redéfinition de leurs missions, qui doit débuter en 2018, ne pourra être engagé que si la réingénierie permettant l'accès au grade licence pour les professionnels concernés a abouti d'ici là.

De même, les travaux sur la définition d'un corpus commun de compétences et les grands principes de la redéfinition des référentiels des diplômes doivent avancer rapidement pour permettre d'engager le travail sur le cahier des charges relatif à la qualité des établissements de formation en travail social, qui doit entrer en vigueur dès fin 2016, afin que les établissements puissent se mettre en conformité avant l'entrée en formation des premiers étudiants sur les formations rénovées.

Ainsi, la réingénierie des diplômes, et tout particulièrement des actuels diplômes de niveau III, constitue une priorité pour le Gouvernement.

Le plan d'action a tout naturellement identifié la commission que vous présidez comme l'enceinte la plus appropriée pour mettre en œuvre cette modernisation des formations sociales, selon des modalités qui varient en fonction de la nature des mesures concernées.

M. Jean-Baptiste PLARIER, président

M. Manuel PELISSIE, vice-président

Commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale

1/3

14, avenue Duquesne 75007 Paris - Téléphone : 01 40 56 60 00

Il revient ainsi à la CPC de préparer la réingénierie de l'ensemble des formations sociales, afin qu'elles s'ordonnent dans une architecture harmonieuse du niveau V au niveau I autour d'un corpus commun de connaissances qui valorise l'expertise propre du travail social (*mesure 18*) et qu'elles s'inscrivent dans un parcours conduisant à des grades universitaires (*mesures 14 et 15*).

Ces chantiers qui touchent à la cohérence globale de nos certifications sociales sont pour moi la priorité à laquelle je demande à la CPC de s'atteler pour les deux prochaines années.

Le plan d'action insiste, dans la conduite de ces travaux, sur la nécessité de moderniser les modalités et les contenus de ces formations : en développant la participation des personnes concernées au processus de formation (*mesure 3*), en modernisant l'alternance (*mesure 19*), en adaptant les modalités de la certification aux particularités de l'apprentissage (*mesure 20*), en formant mieux à la transmission des valeurs républicaines (*mesure 22*) et aux usages du numérique (*mesure 11*), en définissant des programmes nationaux facilitant les passerelles (*mesure 17.3*). Ces questions ont vocation à être intégrées de façon systématique dans la grille d'analyse et de réflexion pour chaque niveau et pour chaque diplôme.

La coordination des différents chantiers dans le temps est illustrée dans le tableau ci-joint.

La feuille de route que constitue le plan d'action prévoit enfin qu'un travail soit engagé, en lien avec les régions, pour mieux garantir la qualité des formations et des diplômes d'Etat. Ce travail doit aboutir à la publication d'un cahier des charges qualité pour les établissements de formation, qui devront s'y conformer pour pouvoir continuer de délivrer les diplômes d'Etat. Ce sont des aspects qui ont vocation à être travaillés dans un cadre large, conjointement avec l'association des régions de France, avec l'éclairage des travaux de la CPC sur la réingénierie des diplômes.

S'agissant du sujet central de la réingénierie des formations sociales, je demande donc à la CPC d'organiser le travail à conduire dans les deux années à venir en deux étapes :

- il est d'abord nécessaire de faire aboutir la réflexion sur un schéma directeur global pour l'ensemble des formations sociales. Cela nécessite de conduire à leur terme les travaux portant sur :
 - o la vision globale des cadres d'emploi, figures d'emploi et des niveaux de qualification correspondants ;
 - o les conséquences à tirer en termes d'architecture globale des formations sociales d'un relèvement des actuels diplômes de niveau III au niveau II : il s'agit notamment d'en évaluer l'impact sur les diplômes de niveau supérieur (CAFERUIS, DEIS et CAFDES) et d'arrêter une position sur la nécessité ou non, pour la cohérence d'ensemble des formations sociales, de se doter de nouveaux diplômes de niveau III ;
 - o le contenu du corpus commun de compétence, quel que soit le niveau ;
 - o les grandes orientations concernant la modernisation de l'alternance et l'adaptation des référentiels à l'apprentissage.

Sur ces différentes questions, la CPC a déjà produit de nombreux travaux et le plan d'action pose un cadre pour définir une solution d'équilibre. Il s'agit donc avant tout de travaux à finaliser et je souhaite que la CPC puisse me proposer une position sur ces différents sujets avant l'été 2016.

2/3

14, avenue Duquesne 75007 Paris - Téléphone : 01 40 56 60 00

- Je demande ensuite à la CPC que, dans la phase opérationnelle de réingénierie des diplômes, elle priorise les travaux portant sur les actuels diplômes de niveau III, qui revêtent un caractère central pour la mise en œuvre de nombreuses mesures du plan d'action et qui sont déterminants pour la revalorisation du travail social.

Les travaux en cours dans le cadre de la démarche « parcours professionnel, carrière, rémunération » dans la fonction publique constituent une opportunité importante pour la valorisation de la filière sociale, qu'il convient de saisir, bien que cela impose une contrainte de calendrier significative.

La CPC doit donc organiser impérativement ses travaux de façon à permettre l'entrée en vigueur des diplômes rénovés à la rentrée scolaire 2018. Afin de pouvoir en suivre l'avancement, je souhaite que la CPC puisse me transmettre un point d'étape de ses travaux sur l'évolution des cinq actuels diplômes de niveau III pour la fin de l'année 2016, de façon à pouvoir finaliser pour la rentrée 2017 à l'élaboration des référentiels de chacun des cinq diplômes repositionnés en niveau II.

A l'occasion de sa note d'étape de fin 2016, je souhaite que la CPC puisse également proposer les éventuels ajustements nécessaires des éléments de doctrine demandés pour juin, au vu du premier travail concret sur le niveau III.

Pour mener à bien ses travaux, dont j'ai bien conscience qu'ils sont ambitieux, la CPC pourra faire appel de façon ponctuelle ou permanente à des experts. Je souhaite notamment que la Conférence des présidents d'université soit sollicitée pour désigner des experts pour participer à ces travaux. Elle bénéficiera de l'appui de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS), ainsi que de celui de la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP). Elle bénéficiera enfin d'un appui méthodologique externe que j'ai chargé la DGCS d'identifier dans les meilleurs délais.

Ségolène NEUVILLE



3/3

Définition du travail social

Définition du travail social approuvée par l'assemblée générale de l'International Association of Schools of Social Work (IASSW) le 10 Juillet 2014 à Melbourne.

L'IASSW définit le travail social comme "une pratique professionnelle et une discipline. Il promeut le changement et le développement social, la cohésion sociale, le pouvoir d'agir et la libération des personnes. Les principes de justice sociale, de droit de la personne, de responsabilité sociale collective et de respect des diversités, sont au cœur du travail social. Etayé par les théories du travail social, des sciences sociales, des sciences humaines et des connaissances autochtones, le travail social encourage les personnes et les structures à relever les défis de la vie et agit pour améliorer le bien-être de tous."

Dans le cadre du plan d'action en faveur du travail social et du développement social, cette proposition doit faire l'objet d'un travail du Haut conseil du travail social.

Structure du socle commun de compétences

REGISTRE 1 : Les compétences éthiques, déontologiques et de positionnement professionnel relevant du socle commun des formations en travail social

Compétences attendues à acquérir dans le socle commun (proposition de la CPC)	Rattachement disciplinaire / Connaissances académiques (exemple de contenus à développer)	Savoirs- faire professionnels/expériences en situation/par niveau (exemples de contenu, le verbe détermine la gradation)
<ul style="list-style-type: none"> - Respecter les personnes, leurs idées, culture, croyances, modes de vie - Respecter la singularité et l'intégrité du sujet - Garantir l'accès aux droits - se situer par rapport à la norme et la loi <p>Promouvoir, les principes et valeurs de la République</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribuer au développement de l'autonomie et du pouvoir d'agir des personnes - Favoriser une dynamique collective - Respecter les règles du partage d'information et gérer ses dilemmes - Se situer dans une institution et son projet, dans une hiérarchie, dans une équipe, dans une démarche qualité 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation administrative et politique de la République - Droit (de l'action sociale, de l'enfant, de la famille, du travail, civil, etc.) - Sciences de l'éducation (...) - Psychologie (cognitive, sociale, ...) - Philosophie (...) - Anthropologie (culturelle, sociale) - Géographie (sociale, politique, humaine) - Les métiers du travail social (différenciation, rôles, statuts, règles, etc.) - les champs du secteur public, de l'associatif, l'économie sociale et solidaire de l'entreprise privée, 	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser la législation et la réglementation utile à l'exercice professionnel et en suivre les évolutions - Repères interculturels - Prévention santé - Règles de l'intervention à plusieurs professionnels - Participation à des projets collectifs

REGISTRE 2 : Les compétences techniques en intervention sociale relevant du socle commun des formations en travail social

Compétences attendues à acquérir dans le socle commun (proposition de la CPC)	Rattachement disciplinaire / Connaissances académiques (exemple de contenus à développer)	Savoirs-faire professionnels/expériences en situation/par niveau (exemples de contenu, le verbe détermine la gradation)
<ul style="list-style-type: none"> - Établir un diagnostic de situation - Instaurer une relation d'aide, de soutien, dans un contexte - Orienter les personnes, - Co-construire avec elles, un parcours d'accompagnement, d'intervention, de conduite de changement - Accompagner individuellement et collectivement - Mobiliser des ressources adaptées aux besoins - Repérer les contraintes - Définir des priorités en fonction des situations - Formuler un problème, argumenter, documenter, contribuer à sa résolution - Évaluer une action, la réorienter quand nécessaire - Favoriser les dynamiques interinstitutionnelles et partenariales - Coordonner des acteurs - Établir des relations contractuelles - Gérer son temps et s'adapter à celui des autres - participer à une équipe projet - Gérer un conflit - Innover 	<ul style="list-style-type: none"> - Economie (sociale et politique, solidaire et protection sociale) - Politiques sociales (dispositifs) - Les théories de l'action - Analyse de l'activité - Fondements théoriques des grands types de modes d'intervention (systémique, psycho-sociale, psycho-dynamique, collective, cognitivo-comportementaliste, relation d'aide, ..) - Neurosciences - Gestion de budgets familiaux, de structure, de projet - Sociologie des organisations, théories du management - Recherches sur le développement social ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtrise de l'entretien - Pédagogie de la relation - Expression verbale/écrite, -rédaction de différents types d'écrits - Rendre compte - Animation de réunion et de groupe - Techniques de médiation - Méthodologie et gestion de projet - Recherche de ressources - Établir et suivre un parcours, un plan d'action - Travailler en réseau - Méthodologie de recherche - Recherche documentaire - Stages en situation

REGISTRE 3 : Les compétences transversales et transférables d'un métier à un autre, (y compris hors intervention sociale) et relevant du socle commun des formations en travail social

Compétences attendues à acquérir dans le socle commun (proposition de la CPC)	Rattachement disciplinaire / Connaissances académiques (exemple de contenus à développer)	Savoirs-faire professionnels/expériences en situation/par niveau (exemples de contenu, le verbe détermine la gradation)
<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser professionnellement une autre langue que celle maternelle dont la langue française - Maîtriser professionnellement l'outil informatique - Communiquer, informer, transmettre - contextualiser une situation sur le plan historique, géographique, culturel, ethnologique, sociologique, institutionnel, psychologique 	<ul style="list-style-type: none"> - Apprentissage d'une langue - Connaissances informatiques pour un usage professionnel administratif, pour un usage dans les techniques d'intervention, pour un usage au niveau de la communication, pour comprendre les usages de personnes accompagnées - Recherches dans ces domaines 	<ul style="list-style-type: none"> - Pratique linguistique - Mobilité à l'étranger - Veille documentaire, - Techniques de communication - Technique d'observation et d'étude - Utilisation du numérique dans la formation - Maîtrise des outils bureautiques

Principales sources

Les sources utilisées dans le présent document sont les suivantes :

- Formations en travail social : 62 000 étudiants en 2014, in Etudes et résultats, n° 0953, DREES, 2016
- Enquête «nouveaux diplômés», Groupe d'études sociales, techniques et économiques, avril 2011 ;
- Enquête emploi 2012, branche sanitaire, sociale et médico-sociale, UNIFAF, non daté ;
- CNFPT, Observatoire de la fonction publique, panorama des métiers territoriaux 2012
- Note de synthèse des promotions 2012 – sortants de formation, Pôle ressource pour la recherche et la formation en action sociale et médico-sociale, non daté ;
- La formation aux professions sociales en 2013, Document de travail, série statistique, DREES 2015 ;
- Rapport d'étude pour la refonte des référentiels du travail social, Cabinet Lafayette, 2016
- DREES Etudes et résultats N° 879 Les salaires dans le secteur social et médico-social en 2011 Une comparaison entre les secteurs privé et public avril 2014
- Rapport «développement social et travail social collectif» EGTS février 2015
- rapport de Brigitte Bourguignon "23 propositions pour reconnaître et valoriser le travail social" juillet 2015

GLOSSAIRE

ALLEGEMENT

Réduction de la durée de formation au regard du parcours antérieur (diplômes). L'allègement ne dispense pas des épreuves de certification.

ALTERNANCE

L'alternance, c'est un rythme de formation entre école et entreprise. Plus proche de la réalité du monde du travail, l'alternance permet de développer un savoir-faire et un savoir être adaptés au monde de l'entreprise tout en préparant un diplôme ou une qualification professionnelle.

ALTERNANCE INTEGRATIVE

Principes : Anticipation, formalisation, personnalisation et collégialité

L'alternance intégrative définit un mode de fonctionnement qui échappe aux travers de l'alternance-juxtaposition.

La refonte des différents diplômes du secteur social s'est appuyée sur une conception de l'alternance, souvent désignée comme alternance intégrative, qui s'impose moins comme un nouveau modèle d'alternance que comme une étape de consolidation et d'approfondissement de principes déjà présents dans l'alternance pratiquée de longue date dans le secteur, qui cherche à résoudre à travers un effort de formalisation de ces principes, les tensions et les insuffisances constatées dans les diverses manières dont elle était pratiquée. Son trait principal est de viser un meilleur équilibre entre la formation dispensée dans les établissements de formation et celle acquise dans l'exercice professionnel lors des stages. Cela se traduit par une reconnaissance terminologique désignant le lieu d'accueil du stagiaire comme « site qualifiant », et le professionnel assurant l'accompagnement d'un stagiaire comme « formateur en site qualifiant » (arrêté du 22 décembre 1998 créant une attestation de compétence pour les formateurs de terrain) ; cela entraîne aussi une implication plus grande du représentant du site qualifiant dans l'évaluation en vue de la certification des compétences conduisant au diplôme.

Mais le nouveau modèle d'alternance qui s'institue cherche aussi à établir un point d'équilibre entre les deux parties dont les points de vue peuvent diverger dans leurs rapports respectifs aux établissements de formation : les professionnels encadrant et formant les stagiaires d'une part et les institutions qui les emploient d'autre part.

Source : La mise en œuvre de l'alternance intégrative dans les formations du travail social État des lieux dans trois régions, CEREQ, février 2014

APPRENTISSAGE

L'apprentissage est une formation en alternance qui associe une formation chez un employeur et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis.

L'apprentissage permet d'accéder à tous les niveaux de qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel du second degré ou du supérieur ou un titre homologué.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui lie un employeur et un apprenti. L'apprenti travaille pour l'employeur et pour cela il perçoit un salaire. Il est donc soumis aux règles du code du travail et aux conventions collectives. Il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés et des dispositions particulières applicables aux jeunes travailleurs.

BLOC DE COMPETENCES

Les blocs de compétences se définissent comme des éléments identifiés d'une certification professionnelle s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences. Ces compétences doivent être évaluées, validées et tracées. Sous ces conditions, elles constituent une partie identifiée de la certification professionnelle.

Le «bloc de compétences» s'apparente à une activité ou un domaine d'activité au sein d'une certification professionnelle.

Les blocs de compétences, partie intégrante d'une certification professionnelle peuvent être :

- communs à plusieurs certifications professionnelles,
- ou spécifiques à une certification particulière.

Un «bloc de compétences» ne se confond pas avec un «module de formation» qui est le processus pédagogique concourant à l'acquisition des compétences définies et identifiées au sein de la certification ou d'un bloc.», *Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, juin 2015*.

ENTREPRISE APPRENANTE/SITE QUALIFIANT

Cette mutation de « lieux de stages » en « sites qualifiants » a en effet été impulsée par un certain nombre d'actions régionales, initiées par chaque DRJSCS, en mobilisant des lignes de financement déconcentrées mises à leur disposition pour accompagner la réforme. Chaque région a fait des choix entre différents axes de travail, entre des opérations de sensibilisation aux mutations, des actions de formation des tuteurs et la réalisation d'études visant à mobiliser les acteurs et établir un premier état des lieux des pratiques.

Une définition ambitieuse a été donnée du « site qualifiant » à l'occasion de la publication de la circulaire citée. C'est « une "organisation professionnalisante", tant de la pratique professionnelle, que de l'acquisition de savoirs et de connaissances complémentaires », et la nomination de cette capacité à qualifier – qui ne signifie pas qu'elle n'existe pas antérieurement – « induit la responsabilité et l'implication que l'organisme d'accueil peut prendre ». L'ambition résidait dans l'exposition d'un modèle d'établissement recevant des stagiaires avec la volonté de les former de façon construite, établie à partir d'un « projet d'accueil des stagiaires ». Celui-ci devrait en outre avoir été élaboré de manière à ce qu'il s'accorde avec les projets pédagogiques de chaque institut de formation susceptible de lui envoyer des stagiaires, qui en valide alors la conformité.

Source : La mise en œuvre de l’alternance intégrative dans les formations du travail social État des lieux dans trois régions, CEREQ, février 2014

COMPETENCES/CONNAISSANCES

«Savoirs renvoyant à des situations complexes qui amènent à gérer des variables hétérogènes et qui permettent de résoudre des problèmes qui échappent à des situations référables épistémologiquement à une seule discipline.»

Source : Philippe MEIRIEU in L'Envers du tableau. Quelle pédagogie pour quelle école ?, ESF, Paris

«Une compétence est toujours une combinaison de connaissances, de capacités à mettre en œuvre ces connaissances, et d'attitudes, c'est-à-dire de dispositions d'esprit nécessaires à cette mise en œuvre.»

Source : Haut Conseil de l'Education

Une compétence est une aptitude, une capacité, un comportement individuel (même si elle s'appuie sur des ressources collectives) qu'une personne dispose ou non pour faire face à son poste. La compétence est le produit d'une combinaison complexe entre savoirs, savoir-faire, savoir être, savoir devenir mis en action et en situation (dans un contexte donné), acquis au travers de l'expérience et de la formation, mobilisant le potentiel individuel. La notion de potentiel signifie que l'individu dispose d'une certaine faculté à transférer ce qu'il a acquis dans diverses situations.

Le savoir-faire est la capacité à mettre en œuvre une habileté gestuelle ou conceptuelle et les savoirs nécessaires afin de mener à bien une activité : rédiger un bilan d'évaluation, conduire un projet, coordonner un collectif de travail...

Le savoir être révèle la capacité à manifester des attitudes, qualités ou des comportements adaptés aux situations de travail : dynamisme, patience, être observateur. Les savoirs sont l'ensemble de connaissances acquises par une activité mentale : connaissances des langues, connaissances informatique, connaissances de méthodes Ils sont structurés, évolutifs, culturels, contextualisés et affectifs (Barth 98).

Le savoir devenir révèle l'aptitude à s'inscrire dans un projet de vie et à se déterminer par une conduite de projet personnalisée anticipée, adaptée et réaliste.

Sources diverses

DEVELOPPEMENT SOCIAL

Le développement social consiste à agir sur l'environnement des personnes afin de leur permettre de retrouver le chemin de l'autonomie. Elle suppose la mise en synergie des politiques sociales avec l'ensemble des politiques publiques qui y concourent : emploi, formation, logement, transports...

Toutes ces ressources sont indispensables pour « reconnecter » l'individu à la société, et lui permettre d'exercer pleinement sa citoyenneté.

Sous l'impulsion des élus, c'est un mouvement qui articule les dimensions sociales, économiques, culturelles, environnementales en vue d'accroître le bien-être et la responsabilité d'une société. C'est une stratégie politique sur un territoire à laquelle contribuent les travailleurs sociaux au même titre que d'autres acteurs du territoire.

Source : Plan d'action en faveur du travail social et du développement social

DISCIPLINE

Ensemble de savoirs, de compétences, de postures physiques ou intellectuelles, d'attitudes, de valeurs, de codes, de pratiques, pouvant être enseignés, appris, évalués et certifiés dans un cadre scolaire

FILIERES

Études différencierées permettant de s'orienter vers des activités, des professions différentes.

MODERNISATION

Action d'organiser d'une manière conforme aux besoins, et aux moyens modernes.

Source : Dictionnaire Le Robert

PASSERELLES

Passerelles entre les formations. Offre la possibilité pour les étudiants de passer d'une filière à l'autre. Pour autant, tout n'est pas possible, il faut que les cursus soient «compatibles» entre eux.

REGISTRE DE COMPETENCES

Catégorie de compétences de même nature organisées de façon cohérente et lisible

RNCP

Le répertoire national des certifications professionnelles a pour objet de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles.

SOCLE COMMUN

Identifie les compétences et les connaissances indispensables qui doivent être acquises à l'issue d'une formation, d'un parcours scolaire...

++ Érigée à partir de la définition du travail social, la notion de socle commun doit se comprendre au sens de socle commun de compétences et de connaissances. À partir des activités similaires conduites par les professionnels, la notion regroupe les valeurs, les connaissances et les compétences communes fondamentales à l'ensemble des professionnels d'un même niveau. Cette approche a plusieurs avantages :

- les savoirs et les savoir-faire fondamentaux du travail social ainsi mieux identifiés peuvent contribuer à construire un champ disciplinaire du travail social (ce qui ne pourra pas se faire à partir des savoirs et savoir faire propres à chacun des métiers) ;

- une meilleure lisibilité et transférabilité des compétences au-delà du monde professionnel réduit à l'appellation du diplôme ;

- le développement d'une culture commune chez les futurs acteurs qui seront amenés à collaborer dans leurs vies professionnelles ultérieures.

STAGE et PERIODE DE FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

Les enseignements scolaires et universitaires peuvent comporter, respectivement, des périodes de formation en milieu professionnel ou des stages.

La loi du 10 juillet 2014 évoque à la fois les périodes de formation en milieu professionnel ou de stages. Les périodes de formation en milieu professionnel ou les stages sont intégrés à un cursus de formation.

La finalité et les modalités du stage sont définies dans l'organisation de la formation. Il fait l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à l'évaluation de la part de l'établissement.

Les périodes en milieu professionnel sont prévues dans le cadre d'une formation conduisant à un diplôme technologique et professionnel conformément à l'article D 331-15 du code de l'Education.

Article D 124-1 du code de l'Education

Les périodes de formation en milieu professionnel et les stages correspondent à des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle.

Article L 124-1 du code de l'Education

TRAVAIL SOCIAL

L'**International Association of Schools of Social Work (IASSW)** définit le travail social comme :

"Une pratique professionnelle et une discipline. Il promeut le changement et le développement social, la cohésion sociale, le pouvoir d'agir et la libération des personnes. Les principes de justice sociale, de droit de la personne, de responsabilité sociale collective et de respect des diversités, sont au cœur du travail social. Etayé par les théories du travail social, des sciences sociales, des sciences humaines et des connaissances autochtones, le travail social encourage les personnes et les structures à relever les défis de la vie et agit pour améliorer le bien-être de tous."

TRAVAILLEURS SOCIAUX /INTERVENANTS SOCIAUX

Les travailleurs sociaux

Titulaire d'un des 13 diplômes de travail social référencés au Code de l'action sociale et des familles, le travailleur social contribue par sa pratique professionnelle à la promotion du changement et du développement social, à la cohésion sociale, et au pouvoir d'agir des personnes.

Les intervenants sociaux

Les intervenants sociaux sont constitués de l'ensemble des personnes intervenant dans une institution ou un service, dans le champ de l'intervention sociale, ayant ou non un diplôme de travail social (IGAS, 2006).

Source : Plan d'action en faveur du travail social et du développement social

TRONC COMMUN

Début d'un **cursus** se prolongeant par plusieurs spécialités.

Le tronc commun de formation n'est qu'une conséquence, une déclinaison du socle commun de compétences et un mode d'organisation des formations sous forme d'enseignements communs.

Le socle commun pourrait tout à fait constituer un corpus d'enseignements délivré dans chaque filière.

Il n'est pas tout à fait exact de dire qu'il y a déjà aujourd'hui un tronc commun de formation. Tout au plus, et tenant compte de la diversité des pratiques des établissements de formation, il existe des enseignements communs entre formations (qui ne constituent pas le cœur des métiers du travail social).

L'intérêt du **socle commun** de compétences et connaissances est d'incarner les valeurs identitaires du travail social.

L'intérêt **du tronc commun** de compétences et connaissances est de partager les valeurs au sein d'enseignements communs dont le volume reste respectueux des cœurs de métiers.