

Louis DUBOUCHET Consultant
30, rue de la Pinède – 13790 Châteauneuf le Rouge
06 80 11 86 83
louis.dubouchet13@orange.fr

René Eksl Rodolphe Ejnes GESTE
113, rue Saint Maur, 75011 PARIS
01 49 29 42 44
<http://www.geste.com>



EVALUATION DE LA REINGENIÉRIE DE 10 DIPLOMES D'ETAT DE TRAVAIL SOCIAL (Niveau IV à I)

Note de synthèse et préconisations



Ministère des Affaires Sociales et de la Santé

Direction Générale de la Cohésion Sociale

Décembre 2013

4 - PRECONISATIONS

Introduction

Il s'agit, dans cette partie, de préconisations élaborées par les consultants et qui n'engagent ni l'administration, ni le Comité de Pilotage, ni les personnes rencontrées.

Elles résultent, pour grande partie, des entretiens de terrain et s'inspirent également de réflexions de dirigeants, de responsables syndicaux ou de responsables d'établissements de formation. Elles prennent en compte les contributions des membres du comité de pilotage et les résultats d'autres travaux d'observation et d'évaluation conduits dans les champs de la formation professionnelle et du social et médico-social.

Elles cherchent enfin à tenir compte de l'évolution du contexte des formations universitaires et d'une certaine vision de l'évolution des métiers du travail social.

4.1 - DES PRINCIPES DE CONSTRUCTION D'UNE NOUVELLE ARCHITECTURE

4.1.1 Ce qu'il importe de maintenir dans cette nouvelle architecture

Rappelons d'abord l'enjeu de cette nouvelle réforme : mieux accompagner la mise en œuvre de politiques sociales en préparant les diplômés à exercer leurs fonctions dans les différentes branches et structures participant de l'action sociale. Il convient également de maintenir les acquis de l'architecture mise en place par les précédentes réformes⁷ :

- *Le caractère générique en le renforçant pour élargir encore les champs d'insertion ;*
- *La méthode pédagogique de l'alternance et sa plus value ;*
- *Le tutorat en établissement de formation et l'individualisation des parcours ;*
- *L'ajustement des compétences et des certifications aux structures d'emploi ;*
- *La fluidité en inscrivant dans des socles communs certaines compétences des « cœur de métier » ;*
- *La référentialisation et la logique des domaines de compétences.*

4.1.1 Des diplômes moins nombreux et plus largement génériques

En général la valeur d'un diplôme n'est pas seulement liée à l'emploi principal auquel il prépare, mais aussi à son « utilisation » dans d'autres postes moins directement liés à la spécialité ou au secteur. Pour les diplômés de travail social, il n'y a guère que le DECESF (et le DEETS depuis peu) qui sont dans ce cas et pour lequel les emplois ont des appellations liées à l'organisation du travail des organismes et non au « métier ». De fait, un diplôme de travail social ouvre à une seule profession très liée au diplôme, plus qu'à un ensemble de métiers différents. De ce fait, il y aurait donc intérêt à réduire le nombre de diplômes et à renforcer ou élargir leur caractère générique.

⁷ Cette liste s'inspire directement d'une formulation exprimée lors du Comité de pilotage du 28 novembre 2012.

On pourrait y ajouter un principe de bon sens (qui s'inscrit dans la logique de simplification et de réduction de la variété des diplômes universitaires) : pas de diplôme d'Etat en dessous d'un flux annuel de plusieurs milliers de diplômés (exception pour les diplômes préparant à l'encadrement supérieur).

Proposition : 4 grands diplômes

- Un diplôme de **cadre et de dirigeant** au niveau I (avec un complément pour le niveau direction générale).
- Un diplôme générique « professionnel » du social (« **intervenant social** » ou « **intervenant socio-éducatif** ») au niveau II décliné en spécialisations par « rôle » ou « publics ».
- Un diplôme générique au niveau IV « **assistant technique** » ou « **technicien** », l'un pour la filière éducative, l'autre pour la filière sociale avec transformation du TISF en une spécialité « famille et intervention sociale ».
- Un diplôme générique au niveau V « **assistant, aide ou accompagnateur** » avec des spécialisations par publics et mode d'intervention.

La création de ces grands diplômes génériques induit sans doute des appellations d'emplois ou de métier qui s'éloignent du diplôme et qui pourraient plus facilement emprunter aux définitions d'emplois des fonctions publiques ou de secteurs professionnels.

4.2 VERS DES PARCOURS PLUS FLUIDES

4.2.1 Analyse par niveau

Niveau I

On pourrait définir deux cursus différents l'un pour les étudiants en formation initiale d'un côté (sans expérience professionnelle), l'autre pour les professionnels avec x années d'expérience.

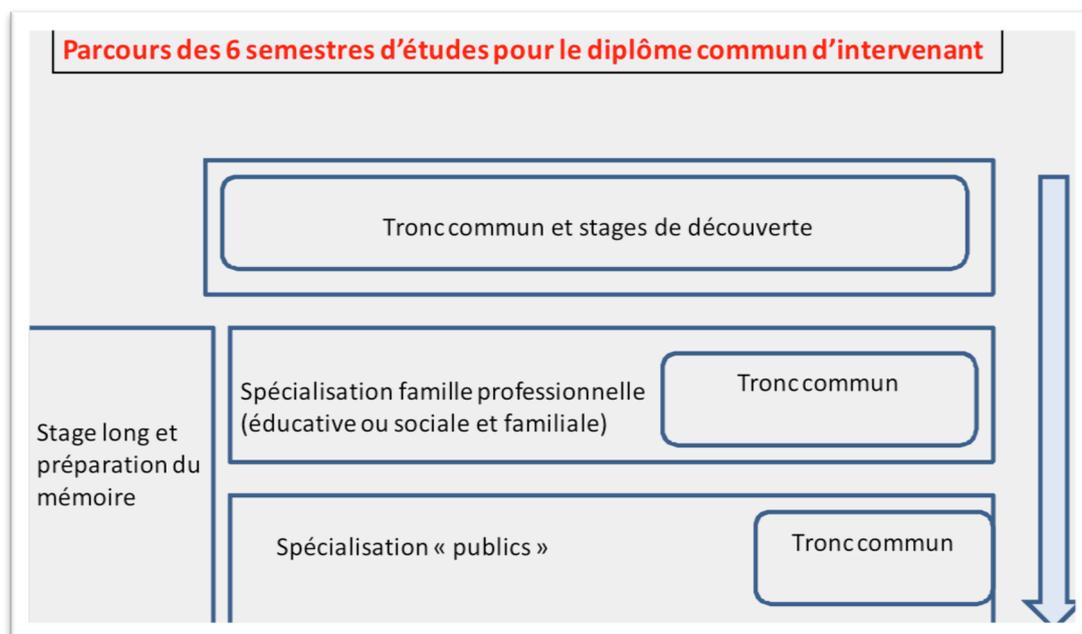
- Les cursus postbac de 5 ans qui peuvent s'articuler étroitement avec des M2 de management/gestion, de politiques publiques, de sciences de l'éducation ou de sociologie.
- Les cursus en formation continue pour les professionnels qui nécessitent des « remises à niveau » de droit, de comptabilité et finances et de management.

Le cycle de formation serait à décomposer en un nombre plus élevé de DC pour faciliter l'accès par la VAE ou la pratique des dispenses et allègements. Le CAFERUIS deviendrait un CAFDES « allégé » qui ouvre à toutes les fonctions d'encadrement. Des approfondissements seraient proposés pour les fonctions de direction générale. Après un tronc commun⁸, il pourrait y avoir une option « dirigeant » (CAFDES) et une autre « chargé de mission » (ex DEIS).

Niveau II

Schéma général

⁸ S'agissant de compétences, les formulations « tronc commun » et « socle commun » ont fait l'objet de débats au sein du comité de pilotage.



On pourrait ainsi définir :

- 2 ou 3 semestres de **tronc commun total** à l'ensemble des étudiants (dominantes : travail social, organisation et structure du social, connaissances disciplinaires, projet collectif, stages de découverte⁹ de niveau V ou IV) ;
- 1 ou 2 semestres de **premier niveau de spécialisation par famille professionnelle** : famille intervention sociale et familiale d'un côté (ex : ASS et CESF), filière éducative (ex : ES, ETS et EJE) et peut-être la famille animation, même si elle est progressivement hors champ du social. Dominantes : les compétences spécifiques aux trois filières, les projets, travail en équipe, animation, stages principal dans la filière, stage court dans une autre filière) ; début du travail de mémoire
- 2 semestres de **deuxième niveau de spécialisation** orientés publics (petite enfance, enfants et familles, handicap, dépendance, protagonistes familiaux en conflit.

Dominantes : connaissance des publics et des structures qui les prennent en charge, politiques publiques qui leur sont destinées, pratiques professionnelles, méthodologies spécialisées, fin du stage long et finalisation du mémoire.

Cette architecture nécessite une révision en profondeur du découpage des référentiels de formation et de la nature des apprentissages dans chaque cycle (formation, établissement de formation et stage) ainsi qu'une réflexion sur la transférabilité des compétences d'une famille professionnelle à une autre et d'un public à un autre. Elle devrait en revanche permettre de s'ajuster au découpage en ECTS.

La difficulté c'est d'éviter de concentrer le disciplinaire en début de formation et d'arriver à répartir les ex DC3 et DC4 sur les trois années. C'est la raison pour laquelle certains modules du tronc commun ne sont dispensés qu'en 2^{ème} ou 3^{ème} partie du cursus.

⁹ Les stages de découverte sont des stages qui visent à la découverte des milieux professionnels et des publics ainsi qu'une première approche du fonctionnement institutionnel (ce type de stage est inspiré de la pratique des stages ouvriers pour les élèves ingénieur)