

## Commission Professionnelle Consultative du travail social et de l'intervention sociale (CPC)



### Evolution de l'architecture des diplômes de travail social Premières pistes de réflexion CPC du 23 septembre 2013

A quelques mois des premières conclusions de l'évaluation de la réingénierie des diplômes et afin de préparer les travaux à conduire ultérieurement, notamment dans le cadre des états généraux du travail social, il est apparu utile de proposer à la CPC un premier débat général sur les perspectives d'évolution de l'architecture des diplômes.

Cette note n'a donc pas d'autre ambition que de servir de support à un débat qui doit être largement ouvert et sans tabou qui pourrait se prolonger par un mandat donné à un groupe de travail pour approfondir et concrétiser les hypothèses esquissées.

#### 1. Le contexte, les éléments de diagnostic

Cette réflexion trouve son origine dans les débats qui ont préparé les orientations pour les formations sociales 2011-2013 lesquelles indiquent en ce qui concerne l'objectif de cohérence et de lisibilité de l'offre de certification qu'il s'agira : « ... d'évaluer les effets des réformes des diplômes (...), de 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... ».

Elle s'appuie par ailleurs sur un constat toujours réitéré de complexité et de foisonnement de l'offre de certification, de proximité voire de superposition partielle de certains métiers, ce qui est préjudiciable pour les jeunes en recherche d'orientation, pour les usagers peu préoccupés par les différences de diplômes et pour les employeurs à la recherche de professionnels plus polyvalents. Cet ensemble nuit à la lisibilité des compétences, freinerait les mobilités et, dans sa conception actuelle, il offre assez peu de fluidité (malgré les passerelles progressivement mises en place) avec les autres systèmes de formation.

Cette réflexion est également rendue nécessaire par le constat récent d'une désaffection relativement importante des candidats à ces formations. Ce manque d'attractivité, qui ne saurait cependant être

exclusivement imputé à l'offre de formation (les conditions d'exercice ont leur part de responsabilité) a d'abord concerné le DEASS, mais il semble s'étendre progressivement aux autres diplômes. Ce tarissement des candidats n'est pas sans conséquences sur le profil des étudiants. Et il peut être considéré comme un signal d'un nécessaire renouveau d'une conception de l'offre de certification qui (hormis l'introduction des référentiels), est restée relativement identique depuis ½ siècle.

**La très grande diversité des missions** et des situations professionnelles ajoutée à la diversité des diplômes implique de manier avec prudence des diagnostics qui seraient trop globalisants. Les analyses doivent être référées aux secteurs professionnels, aux conditions d'emploi et le cas échéant à chacun des métiers ou groupe de métiers.

**Les diplômes et les formations qui y préparent doivent être l'objet d'une adaptation permanente**, en phase avec l'évolution des besoins, avec la progression des connaissances (apports de la recherche) et avec les changements sociaux. L'objectif d'adéquation la plus étroite entre les compétences acquises et les compétences attendues ne doit cependant pas être entièrement imputé au processus de formation initiale, d'une part parce qu'une phase d'adaptation dans l'emploi et de déploiement des compétences est toujours nécessaire pour un jeune professionnel, d'autre part parce que le désajustement peut aussi être le fait d'un mésusage (par les employeurs) des compétences des professionnels et enfin parce que la formation tout au long de la vie doit avoir toute sa place dans l'entretien et l'actualisation des compétences.

**La France est souvent pointée comme une exception au regard du nombre de diplômes de travail social.** La situation de nos voisins européens n'est pas forcément plus simple. En fait, les comparaisons ne sont pas aisées à établir, car lorsque les européens parlent de travailleur social, leur approche est souvent beaucoup plus restrictive que la notre : il s'agit toujours des diplômes post bac, voire uniquement du métier correspondant à assistant de service social (Italie, Royaume Uni...). Les métiers de l'éducation spécialisée ne sont pas toujours considérés comme faisant partie du travail social (en Espagne, en Russie, en Croatie les éducateurs sont des « social pédagogue », en Espagne des « éducateurs sociaux » ...). Et dans la plupart de ces pays, les diplômes infra bac, lorsqu'ils existent, ne sont en général pas répertoriés dans le champ du travail social.

**Il y a unanimité sur le besoin de lisibilité, de mobilité et sur le caractère générique des diplômes** (c.à.d. que chaque diplôme permet d'exercer dans les différents secteurs d'activité, moyennant une adaptation à l'emploi). Mais il existe un certain décalage entre les discours tenus au plan national, notamment sur le caractère générique des diplômes, et les utilisateurs sur le terrain qui se plaignent souvent de n'avoir pas des professionnels « prêts à l'emploi » et suffisamment au fait des problématiques plus spécifiques (handicap notamment, mais politiques des conseils généraux également...). Pour certains employeurs, la connaissance fine du public, de ses problématiques et des techniques spécifiques qui y sont liées semblent avoir davantage d'importance que le métier d'origine.

**La volonté de simplification de l'offre diplômante** qui peut être bénéfique pour les étudiants, pour les employeurs et pour les usagers doit cependant tenir compte, d'une part de l'existence d'une affirmation forte des identités professionnelles construites à partir des diplômes, d'autre part de nombreuses références aux métiers dans les textes législatifs et réglementaires, sans parler de l'existence d'une profession dont l'exercice est conditionné à la possession du diplôme (DEASS).

## 2. Les premiers enseignements de l'évaluation de la réingénierie

Ils sont à ce stade essentiellement fondés sur l'évaluation de la réingénierie des 5 diplômes bac +3.

### Sur les compétences :

- L'ajustement compétences/emplois paraît satisfaisant. Les nouveaux diplômés sont considérés comme mieux outillés pour se positionner dans les organisations qui les emploient, mieux armés sur les questions de projet, de coordination, de communication, de partenariat,
- ils maîtrisent mieux le cadre réglementaire dans lequel ils sont amenés à exercer et développent une capacité d'expertise reconnue,
- le niveau d'expertise et les capacités de conception semblent être selon les cas, soit sous utilisés (DEASS notamment) soit sur exploités (cas du DEES) au détriment des fonctions de praticien,
- la confrontation aux situations très difficiles ou conflictuelles déstabilise les jeunes professionnels ce qui interroge les aptitudes comportementales que certains voudraient voir mieux définies dans les objectifs de la formation,
- ce dernier point interroge également le processus de sélection (admissibilité fondée sur des critères académiques et diminution du nombre de candidats)

### Sur l'architecture des formations :

- **La lisibilité** des diplômes de travail social n'a pas été améliorée par les réformes, en revanche, elles ont plutôt amélioré la lisibilité des compétences de chacun des métiers,
- **Les transversalités** (au sens de séquences de formations communes) ont été facilitées par l'identification de passerelles entre domaines de compétences (DC), toutefois, elles ne sont pas systématiquement mises en œuvre (l'organisation en ECTS aurait permis une évolution récente sur ce point),
- **Les allègements de formation** ne dispensent pas les étudiants des épreuves de certification, de fait, ils sont peu utilisés,
- **Les sites qualifiants** ne sont pas suffisamment impliqués dans le processus d'évaluation des compétences pris en compte pour la certification

## 3. Les objectifs poursuivis

Quels que soient les scénarios<sup>1</sup> qui pourraient être retenus, ils devront prendre en compte les principaux objectifs suivants :

- Maintien du caractère **générique** des diplômes et de l'**alternance intégrative** comme fondement pédagogique.
- **Lisibilité** de l'offre de certification (une appellation de diplôme par niveau).

---

<sup>1</sup> Voir les hypothèses de scénarios en annexe

- **Simplification** des procédures, de la certification (incluant une plus grande responsabilité des établissements de formation et des sites qualifiants dans le processus de certification).
- **Harmonisation** des volumes de formation par niveaux, des modalités et principes généraux d'organisation (accès, certification...).
- **Fluidité des parcours** facilitant les promotions (passerelles verticales) et les mobilités (passerelles horizontales, y compris pour des diplômés d'autres certificateurs).
- **Renforcement de la culture commune** aux professionnels

Quelque soit le scénario retenu il sera également indispensable de veiller à :

- l'uniformisation (par niveau) des signataires des textes et de l'autorité de délivrance des diplômes ;
- l'harmonisation des procédures (rattrapages, règlement d'examen...) entre les diplômes et l'utilisation d'un « langage » commun ;
- la définition des compétences en tenant compte des descripteurs du CEC ;
- l'introduction de compétences transversales dans les référentiels des diplômes de niveau II (en s'inspirant des compétences transversales des référentiels de la licence) ;
- l'introduction d'une compétence en langue étrangère obligatoire pour tous les diplômes post bac ;
- la prise en compte des enseignements de l'organisation en ECTS : contenu et volume des modules communs entre formations, place des validations des modules dans le processus de certification.

DOCUMENT DÉTRUIT

## ANNEXE

### Hypothèses de scénarios pour la réflexion sur l'évolution de l'architecture des diplômes

Les deux scénarios décrits ci-après s'inspirent en partie des propositions développées par l'UNAFORIS (notamment scénario 2), ils reposent sur des principes de base identiques :

- **Une dénomination générique par niveau de diplôme** (auxiliaire en travail social, technicien en travail social, travailleur social, dirigeant/expert en travail social).
- **Un seul volume de formation** (théorie + stage) par niveau.
- **Un socle commun par niveau** correspondant à environ 50% du cursus. A titre d'exemple, pour les actuels niveaux III sur la base d'un cursus de 6 semestres correspondant à 180 ECTS, le découpage serait le suivant :
  - socle commun : 3 semestres – 90 ECTS,
  - spécialité : 2 semestres – 60 ECTS,
  - parcours : 1 semestre – 30 ECTS.
- **une orientation progressive** des étudiants (ce qui implique une sélection commune à l'entrée puis un mécanisme d'orientation, à définir, vers la spécialité choisie).

DOCUMENT DE TRAVAIL

## Scénario1

Niveau RNCP	Dénomination générique des diplômes	Socle commun (environ 50%)	Spécialité (environ 40%)	Parcours (environ 10%)
I	Dirigeant/expert en travail social	<i>Les compétences correspondant au CAFERUIS pourraient être incluses dans le socle commun</i>	Spécialité ingénierie et expertise	Parcours...
			Spécialité direction et gestion	Parcours...
II	Travailleur social	3 semestres	Spécialité accompagnement social <b>2 semestres</b>	Parcours aide et développement social <b>1 semestre</b> Parcours expertise de la vie quotidienne. <b>1 semestre</b>
			Spécialité accompagnement éducatif <b>2 semestres</b>	Parcours projet éducatif spécialisé <b>1 semestre</b>
				Parcours insertion <b>1 semestre</b>
				Parcours petite enfance <b>1 semestre</b>
IV	Technicien en travail social		Spécialité accompagnement social et familial	Parcours intervention sociale et familiale Parcours accueil
			Spécialité accompagnement éducatif	Parcours intervention éducative
V	Auxiliaire en travail social		Spécialité soutien à l'autonomie	Parcours handicaps Parcours grande dépendance
			Spécialité accompagnement éducatif	Parcours domicile Parcours école

Dans ce scénario, toute référence aux intitulés actuels des diplômes disparaît. Les parcours seraient attachés à une spécialité (sauf pour le niveau V ?) et pourraient correspondre aux spécificités et compétences des diplômes actuels, par exemple :

travailleur social spécialité accompagnement éducatif parcours projet éducatif spécialisé = ES

travailleur social spécialité accompagnement éducatif parcours insertion = ETS

travailleur social spécialité accompagnement éducatif parcours petite enfance = EJE

## Scénario2

Niveau RNCP	Dénomination générique des diplômes	Socle commun (environ 50%)	Spécialité (environ 40%)	Parcours (environ 10%)
I	Dirigeant/expert en travail social	Les compétences correspondant au CAFERUIS pourraient être incluses dans le socle commun	Spécialité DEIS	Parcours...
			Spécialité CAFDES	Parcours... Parcours...
II	Travailleur social	3 semestres	Spécialité DEASS 2 semestres	Parcours dépendances
			Spécialité DECESF 2 semestres	Parcours santé Parcours addictions
			Spécialité DEES 2 semestres	Parcours développement social
			Spécialité DEEJE 2 semestres	Parcours art et culture
			Spécialité DEETS 2 semestres	Parcours interculturel  1 semestre
IV	Technicien en travail social		Spécialité DEHSE	Parcours...
			Spécialité DEME	Parcours... Parcours...
V	Auxiliaire en travail social		Spécialité DEAVS	Parcours handicaps Parcours grande dépendance
			Spécialité DEAMP	Parcours domicile Parcours école

Dans ce scénario, les spécialités sont identifiées par l'appellation actuelle des diplômes. Dans cette configuration, l'étudiant choisit un parcours qui donne une « coloration » à son diplôme, il pourra par la suite, en FC suivre les autres parcours proposés. Tous les parcours sont accessibles à toutes les spécialités (de même niveau).

NB : Le diplôme d'Etat de médiateur familial (niveau II) et le diplôme d'Etat d'assistant familial (niveau V), compte tenu de leurs particularités, ne sont pas pris en compte dans ces scénarios.