



MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ

*Liberté
Égalité
Fraternité*

HAUT CONSEIL
DU TRAVAIL
SOCIAL

HAUT CONSEIL
DU TRAVAIL SOCIAL



LIVRE VERT 2022

DU TRAVAIL SOCIAL

Version 3 votée lors du HCTS du 1^{er} mars 2022

INTRODUCTION

Par lettre de mission du ministre des solidarités et de la santé en date du 7 janvier 2022, le Haut Conseil du Travail Social a été chargé de rédiger un "livre vert" du travail social. En partant des travaux d'ores et déjà engagés et des avancées et perspectives issus des précédents plans d'action, ce livre vert a pour objet d'apporter un éclairage sur le contexte dans lequel s'inscrit l'action sociale aujourd'hui, sur ses évolutions concernant les métiers et les formations notamment afin d'en dégager des pistes d'évolution lui permettant de faire face aux défis auquel il est confronté.

Les travailleurs sociaux sont la clé de voûte de la cohésion sociale dans notre société. La crise sanitaire a mis en évidence le rôle essentiel du travail social dans le maintien du lien entre l'individu et la société. En première ligne bien que moins présents médiatiquement et politiquement que les professionnels de santé, les travailleurs sociaux ont su faire preuve d'adaptabilité pour répondre aux besoins de la population pendant les confinements, comme auparavant tout au long de l'histoire pendant les périodes de crise.

Les conséquences sociales de la crise sanitaire ont aggravé les conditions socioéconomiques des plus précaires et vont certainement accentuer dans les mois à venir les besoins de solidarité et de soutien d'un grand nombre de nos concitoyens. Néanmoins, le travail social souffre aujourd'hui d'un déficit d'attractivité et de

nombreuses voix s'élèvent pour souligner un manque de reconnaissance. Les revalorisations salariales réalisées dans le cadre du Ségur de la santé au profit des professionnels de santé et de certains travailleurs sociaux en fonction de leur lieu d'exercice, entraînant des disparités de traitement, ont accentué ce sentiment.

Les « oubliés du Ségur », les « laissés pour compte de la seconde ligne », les qualificatifs n'ont pas manqué pour décrire le sort des travailleurs sociaux relégués au second rôle du combat contre la pandémie. Un combat dont les fronts ouverts depuis bientôt 2 ans ne sont plus seulement sanitaires, mais se jouent aussi sur le plan de la cohésion sociale, et de la société toute entière.

Si certains de leurs champs d'actions (protection de l'enfance et de la jeunesse, intervention auprès des personnes sans-abris, des personnes handicapées) et certaines professions sont bien identifiées par le grand public (assistant de service social, éducateur spécialisé), la diversité des métiers et de leurs domaines d'interventions sont encore mal connus. Tout ceci participe de la méconnaissance du travail social et de sa complexité, alors que les travailleurs sociaux sont amenés potentiellement à intervenir auprès de l'ensemble de la population, aux différents stades de la vie.



On n'est pas seulement malade, ou pauvre, ou en situation de handicap. Les besoins des personnes sont divers et hybrides, et appellent donc des mobilisations multiformes. Cette question de l'approche globale n'est certes pas nouvelle, mais elle est maintenant réactualisée. Car cette crise sanitaire a imposé une synergie des compétences.

Marcel JAEGER



Le contexte d'intervention des travailleurs sociaux s'est complexifié au cours des dernières années. Les années 2010 ont ainsi vu grandir de nouveaux défis comme ceux du vieillissement de la population et des besoins grandissants des personnes.

Les réponses ne peuvent donc être strictement sectorielles, la crise ayant de plus profondément rebattu les cartes, atténuant les frontières entre le social et le sanitaire, faisant basculer dans la précarité de nouveaux

publics qui sollicitent désormais les services sociaux. Les autoentrepreneurs et travailleurs indépendants, les travailleurs précaires et les étudiants sont le plus souvent évoqués, comme le souligne le rapport du comité d'évaluation de la stratégie nationale de

prévention et de lutte contre la pauvreté, présidé par Louis Schweitzer, publié en octobre 2020¹.

Si le taux de pauvreté a peu évolué, loin des prophéties annonçant un million de nouveaux pauvres, comme le souligne l'étude de l'INSEE² paru en novembre 2021, c'est à une intensification de la pauvreté que sont et seront confrontés les travailleurs sociaux. « Les personnes peu touchées par les mesures prises depuis le premier confinement du fait de leurs conditions d'attribution (demandeurs d'asile, étrangers résidant régulièrement depuis moins de cinq ans par exemple), ont vu leur situation se dégrader ». Pour le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE), c'est aussi le cas des publics « invisibles » (sortant de prison, prostituées, sorties « sèches » de l'ASE, toxicomanes, etc.).

Ce n'est pas tant l'identité du travail social qui se trouve réinterrogée par l'émergence de ces « nouveaux publics », que les pratiques professionnelles et le nécessaire décloisonnement des réponses qui ne sont pas l'apanage exclusif de tel ou tel corps de métier, ou de tel ou tel dispositif, cela concerne autant le secteur public que le secteur privé, autant les dirigeants que les professionnels en charge de la mise en œuvre des politiques sociales.

Dans ce contexte qui peut parfois bousculer les savoirs établis et les méthodes de travail, les travailleurs sociaux sont confrontés à des injonctions contradictoires : être agile tout en respectant les cadres normatifs des dispositifs, « aller vers », tout en se conformant à des référentiels comportant une série de procédures à suivre, aussi scrupuleusement qu'un manuel pour bricoleurs expérimentés.

Ces exigences imposées aux professionnels ne se traduisent pas toujours dans les organisations qui les emploient : celles-ci restent caractérisées par l'empilement de dispositifs ou d'instances de coordination, sans compter la multiplicité des acteurs intervenants parfois sur un même champ.

Un récent rapport du Conseil d'Etat consacré à l'accès aux prestations sociales et publié en novembre 2021³ vient confirmer le foisonnement et la complexité des règles d'attribution de la trentaine d'allocations nationales recensées, auxquelles s'ajoutent celles des collectivités locales.

¹ La lutte contre la Pauvreté au temps du coronavirus : constats sur les effets de la crise sur la pauvreté et points de vigilance du comité d'évaluation de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté <https://www.strategie.gouv.fr/publications/lutte-contre-pauvrete-temps-coronavirus-constats-effets-de-crise-pauvrete-points-de>

² Estimation avancée du taux de pauvreté monétaire et des indicateurs d'inégalités, INSEE, 3 novembre 2021, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5762455>

³<https://www.conseil-etat.fr/ressources/etudes-publications/rapports-etudes/etudes/conditions-de-ressources-dans-les-politiques-sociales-15-propositions-pour-simplifier-et-harmoniser-leur-prise-en-compte>

Ce sont ainsi une douzaine de modes d'appréciation des ressources avec lesquels doivent jongler les professionnels du secteur social, aussi bien dans les collectivités qu'au sein des organismes de protection sociale.

La sobriété tel que le définit le Manifeste de l'ANDASS⁴, « Pour une action publique sobre et de qualité », ne s'est pas encore imposée comme le mode régissant notre système d'action sociale et médico-sociale. Comme si cette simplification a du mal à se concrétiser dans le travail social.

Dans un tel maquis de dispositifs et de compétences enchevêtrées entre les collectivités et l'Etat, où l'utilisateur se perd lui-même, tantôt objet du référent de parcours, tantôt sujet des facilitateurs et autres coordinateurs, les leviers de transformation sont moins d'ordre financier que de l'ordre du pilotage et de la simplification.

Or ces leviers, plus difficile à actionner que le simple fait d'injecter de l'argent public venant de l'Etat, sont de la responsabilité des employeurs-eux-mêmes, qu'ils soient publics ou associatifs.

Une responsabilité qui suppose de relever des défis d'ordre organisationnels et managériaux.

Ce livre vert apporte un regard sur les actions menées et les perspectives à venir dans le secteur et entend être le socle d'un renouveau et de la reconnaissance des professionnels qui œuvrent, au quotidien, pour accompagner des personnes dans la prise en main de leur projet de vie.

Il s'est construit autour des contributions directes des membres du HCTS, des travaux conduits lors de groupes de travail réunis dans la période de novembre 2021 à janvier 2022, d'éclairages sur des éléments rassemblés par la cellule internationale du haut conseil et de contributions des comités locaux du travail social et du développement social. Il s'inscrit par ailleurs en cohérence avec le rapport de Denis Piveteau⁵ et la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social tenue le 18 février 2022.

Partant de quelques grandes évolutions sociales, économiques ou environnementales et de leur impact sur les travailleurs sociaux (I), les évolutions du travail social sont abordées, tant pour ce qui concerne l'identification des professionnels concernés que des structures qui les emploient (II). Les évolutions des pratiques d'accompagnement ainsi que leurs fondements éthiques et déontologiques sont également évoqués (II). Un panorama des formations sociales, de leurs spécificités et de leurs évolutions est présenté (III). Enfin le sujet de l'attractivité des métiers du travail social et de l'intervention sociale est abordé ainsi que des pistes d'action pour redonner leur place et leur sens à l'engagement dont font preuve tous ces professionnels (IV).

⁴ <https://www.andass.fr/manifeste-pour-une-action-publique-sobre-et-de-qualite/>

⁵ <https://www.gouvernement.fr/partage/12689-rapport-de-m-denis-piveteau-experts-acteurs-ensemble-pour-une-societe-qui-change>



SOMMAIRE

LE CONTEXTE

- 1.1 Les travailleurs sociaux confrontés à des défis majeurs
 - 1.1.1 Creusement des inégalités sociales et économiques pour la population en France
 - 1.1.2 Évolutions et mutations entraînant de nouveaux besoins pour la population
- 1.2 Le défi de la cohésion sociale et le défi démocratique pour « faire société »
 - 1.2.1 Les travaux engagés lors des précédents stratégies et plans nationaux
 - 1.2.2 Les évolutions des politiques publiques vers un modèle inclusif
 - 1.2.3 Les conséquences pour les évolutions du travail social

LES ÉVOLUTIONS DU TRAVAIL SOCIAL

- 2.1 Les professionnels et leurs champs d'intervention
 - 2.1.1 Les professionnels du travail social : un contour flou, objet de débat
 - 2.1.2 Un secteur d'activité dynamique pour des professionnels aux métiers diversifiés
 - 2.1.3 Des conditions de travail difficiles et des difficultés de recrutement repérées
 - 2.1.4 Quelques données chiffrées par catégories
- 2.2 Les évolutions des pratiques et de l'accompagnement
 - 2.2.1 L'évolution des connaissances et la recherche en travail social
 - 2.2.2 Les pratiques professionnelles
- 2.3 Aux fondements du travail social : des principes éthiques et déontologiques

LA SITUATION ACTUELLE DES FORMATIONS SOCIALES

- 3.1. L'écosystème des formations en travail social
 - 3.1.1 Des particularités sectorielles
 - 3.1.2 Des profils étudiants en profonde mutation
- 3.2. Éléments relatifs aux formations sociales
- 3.3. Les principes qui fondent la spécificité des formations en travail social
 - 3.3.1 La formation pratique ou la relation entre la formation et le monde professionnel
 - 3.3.2 Les relations entre les savoirs professionnels et les savoirs académiques
 - 3.3.3 Les savoirs expérientiels et la participation des personnes accompagnées aux formations sociales
- 3.4. Un appareil de formation initiale en pleine mutation : des contenus de formation en renouvellement constants
- 3.5. La formation tout au long de la vie
 - 3.5.1. Le développement de l'offre
 - 3.5.2. Un enjeu fort de professionnalisation et d'adaptation à l'évolution des contextes

LES ENJEUX DE L'ATTRACTIVITE DES METIERS

- 4.1 Une perte d'attractivité repérée ces dernières années
- 4.2 Comment expliquer la baisse d'attractivité des métiers du travail social ?
- 4.3 Des pistes pour une faire évoluer le secteur

CONCLUSION

SYNTHESE DES PISTES DE TRAVAIL DU LIVRE VERT

ANNEXES

[Annexe 1](#) : Eléments statistiques relatifs aux formations sociales

[Annexe 2](#) : Contribution de l'ANDASS

[Annexe 3](#) : Effectifs et recrutement au secteur public de la PJJ

[Annexe 4](#) : ATD Quart Monde - La participation - le croisement des savoirs et des pratiques©

[Annexe 5](#) : Contribution de l'association France ESF au livre vert

[Annexe 6](#) : Par-delà nos frontières : les professions sociales à l'internationale



1.1. LES TRAVAILLEURS SOCIAUX CONFRONTÉS À DES DÉFIS MAJEURS

1.1.1 Creusement des inégalités sociales et économiques en France pour la population⁶

- **Une augmentation du taux de pauvreté**

Même si l'écart entre pauvres et riches se réduit très lentement, notamment grâce aux prestations sociales – dont le RSA, véritable amortisseur social – 5,3 millions de personnes vivent avec moins de 885€ par mois⁷ et le taux de pauvreté a augmenté de 0,5 points en 10 ans⁸, soit près de 500 000 personnes supplémentaires.

Certaines personnes sont plus particulièrement touchées par la pauvreté, c'est le cas par exemple pour les personnes en situation de handicap : un quart des adultes handicapés de moins de 60 ans vivent avec moins de 1 000 € par mois. Le taux de pauvreté des 18-29 ans a lui, progressé de 50% en 16 ans.

Pour ce qui est du logement, 12% de personnes subissent la précarité énergétique (cette proportion a

diminué d'1,2 points en 6 ans). A l'opposé, la France compte 5,1 millions de riches, et hormis la Suisse, la France est le pays où le 1% le plus aisé a le niveau de vie le plus élevé⁹.

Avec la crise sanitaire, les personnes qui ont subi une perte de revenus (baisse ou perte d'activité) relèvent des catégories sociales les moins aisées et des classes moyennes alors que les plus riches ont davantage épargné (ce qui pourrait encore aggraver les inégalités, via les placements financiers et héritages). Il est à l'heure actuelle difficile de repérer les effets de long terme du ralentissement économique.

- **L'éducation**

4 années de scolarité séparent les 10 % qui quittent le système scolaire le plus tôt et les 10 % qui le quittent le plus tard (données 2017-2018). En douze ans, cet écart est resté stable. Par ailleurs, 65 % des élèves de grandes écoles sont d'origine favorisée contre seulement 8 % d'origine défavorisée (chiffres stables depuis 10 ans). Avec la crise sanitaire, les plus pénalisés par les périodes de confinement sont les enfants des parents les moins diplômés. Les jeunes en formation ou en études ont souffert d'un manque d'offres ou d'heures de formation pratique, plus difficiles à obtenir si l'on ne dispose pas d'un réseau social développé.

- **L'activité professionnelle**

Le taux de chômage des ouvriers non qualifiés est 5 fois plus élevé que celui des cadres supérieurs. En 2019, 52,7% des jeunes de 15 à 24 ans qui travaillaient avaient un contrat précaire soit 5,7 points de plus qu'en 2009. Par ailleurs, en 2016, 42% des salariés déclaraient que leur travail est répétitif, soit 14,3 points de plus qu'en 2005. Enfin, il est à noter que 29% de salariés travaillent au contact de produits dangereux, la proportion étant quasiment identique que celle d'il y a 11 ans (28%).

- **Inégalités et discriminations liées au genre**

On estime qu'environ 150 000 personnes ont été victimes d'injures homophobes en 2018, ce chiffre étant plutôt stable depuis 10 ans. Concernant l'égalité hommes/ femmes, les disparités perdurent. Elles se

retrouvent sur le plan politique, par exemple, le nombre de femmes sur 10 maires est seulement de 2. Les proportions évoluent lentement ; ainsi, la part des femmes en formation d'ingénieur est passée de 22 % en

⁶ Données issues du rapport 2021 de l'Observatoire des inégalités

⁷ Source : Insee – Données 2018

⁸ Donnée provisoire

⁹ Rapport 2020 de l'Observatoire des inégalités

2000-2001 à 28 % en 2019-2020, soit une progression de six points en 19 ans (à noter que sur les bancs de l'université, on compte six étudiantes pour quatre étudiants, les filles ayant dépassé les garçons dans le système éducatif).

S'agissant des modes de vie, on constate que 2 fois plus de femmes que d'hommes consacrent au moins 1 h par jour à la cuisine et au ménage¹⁰.

La crise sanitaire a non seulement servi de révélateur d'inégalités préexistantes mais les a aussi exacerbées. On observe ainsi une dégradation de la situation des femmes : les analyses sur la crise sanitaire et ses impacts

sur les inégalités entre les femmes et les hommes convergent : la crise situation liée à la pandémie et notamment les confinements ont provoqué une augmentation des violences faites aux femmes, aggravé la charge mentale des femmes et les inégalités de répartition des tâches ménagères et familiales, au détriment de ces dernières, avec des répercussions économiques, sociales et sur la santé importantes¹¹.

Ce phénomène n'est pas observé qu'en France, d'après Onu Femmes¹², l'augmentation prévue du taux de pauvreté des femmes à cause de la pandémie sera de 9% alors qu'était attendue une baisse de 2,7% sans la crise.

- **Inégalités territoriales**

Les inégalités territoriales en France peuvent se lire à une double échelle : d'une part, celle de grands ensembles régionaux dont le dynamisme économique est inégal, d'autre part celle des métropoles et des territoires qui les entourent ou en sont éloignés. Les inégalités territoriales sont avant tout des inégalités sociales inscrites dans l'espace.

La région Ile de France est la plus inégalitaire, avec les écarts de revenus les plus marqués (liés à la répartition des activités économiques), puis l'Ile de la Réunion et la Martinique. Les inégalités peuvent autant se creuser par le haut (concentration de personnes riches) que par le bas (présence de nombreuses personnes pauvres). Par exemple, certaines villes d'Ile de France sont très inégalitaires (les plus riches y sont extrêmement riches) alors que d'autres villes dans les DOM abritent une population très pauvre.

Les départements d'outre-mer (DOM) sont marqués par des inégalités, que ce soit en termes d'écarts de revenus ou bien de niveau de pauvreté. En Guyane, par exemple, les plus pauvres ont un revenu pouvant être inférieur à 2,5 fois à ceux de la métropole entraînant des difficultés nombreuses pour les ménages : plus d'impayés d'emprunts, de loyer, de gaz, d'électricité ou d'eau, difficulté à manger de la viande ou du poisson au moins tous les 2 jours. Les privations d'accès à internet ou à des loisirs réguliers y sont aussi beaucoup plus importantes.

Les inégalités d'emplois restent ancrées dans les territoires avec la concentration de l'emploi dans les grandes aires urbaines. L'accroissement des distances entre le domicile et le lieu de travail a pour conséquence, un allongement de la durée des trajets. Les zones d'emploi avec de très forts taux de chômage demeurent concentrées dans les régions du Nord (Hauts-de-France) et l'Occitanie. Ces difficultés géographiques sont souvent liées à l'histoire économique de la région.

On peut aussi observer que dans les quartiers prioritaires de la ville, le taux de chômage est 3 fois plus important que dans les autres. Les personnes y sont moins diplômées, mais trouver un travail leur est aussi plus difficile (discriminations à l'égard des personnes d'origine étrangère, difficultés de mobilité ou à mobiliser un réseau social).

Certaines zones rurales peuvent aussi être considérées comme défavorisées au regard de l'accessibilité aux services publics, de la facilité donnée ou pas, aux mobilités quotidiennes et de la faible densité médicale. De fortes inégalités territoriales dans l'accès aux services publics sont observables en France, à partir du taux d'administration des régions et départements¹³. Il s'agit est une préoccupation récurrente des petites villes.

Les inégalités territoriales sont également très marquées dans le domaine de la santé. On observe une hiérarchie marquée de l'offre de soins selon les lieux. Certains attirent la ressource de soins : investissements, équipements, professionnels de santé. Ce sont les lieux centraux, les grandes villes et métropoles, qui concentrent les grands équipements, les pôles hospitalo-universitaires, une forte concentration de médecins spécialistes, etc... D'autres sont

¹⁰ Source : EIGE – Données 2016

¹¹ Rapport Egalité femmes-hommes dans l'ESS, octobre 2021, Conseil supérieur de l'ESS

¹² [https://www1.undp.org/content/undp/fr/home/news-centre/news/2020/ COVID-19_will_widen_poverty_gap_between_women_and_men .html](https://www1.undp.org/content/undp/fr/home/news-centre/news/2020/COVID-19_will_widen_poverty_gap_between_women_and_men.html)

¹³ Etude du site Fipeco en novembre 2021 [sur la répartition des fonctionnaires sur le territoire](#)

au contraire plus démunis ou sur des trajectoires de déprise médicale : banlieues, certaines zones rurales, sous-dotées voire abandonnées. Les déserts médicaux sont une réalité. Mais ces déserts médicaux n'opposent pas France rurale et France urbaine : même en Île-de-France, un grand nombre de personnes résident dans des territoires éligibles aux aides à l'installation et au maintien des médecins.

En matière d'éducation, que ce soit à l'école, dans l'enseignement supérieur ou pour la formation professionnelle et continue, des inégalités sociales et territoriales existent : les ressources (humaines, budgétaires, offre de formation...) que l'Éducation nationale et les collectivités territoriales déploient s'avèrent inégalement réparties selon les territoires. Ces inégalités de ressources éducatives se doublent de disparités pour ce qui est de l'orientation et de la réussite scolaire. L'offre de formation professionnelle est aussi majoritairement concentrée dans les grandes villes : son accès depuis les lieux les moins densément peuplés en est rendu d'autant plus difficile. Or, ce sont les zones les moins denses qui concentrent les personnes les moins qualifiées.

Le même constat se retrouve au niveau des déplacements : pour accéder à la mobilité, tous les habitants ne font pas face aux mêmes défis. L'offre de transports publics est inégalement répartie sur le territoire, obligeant les habitants à utiliser leur voiture pour travailler, conduire les enfants, faire leurs courses, avoir une vie sociale et culturelle, générant des coûts importants pour les ménages.

1.1.2 Evolutions et mutations entraînant de nouveaux besoins pour la population

- **Le vieillissement de la population**

Selon l'Insee¹⁴, la France comptera en 2050 plus de 4 millions de personnes dépendantes, soit 16,4 % des personnes âgées de 60 ans ou plus (contre 15,3 % en 2015), ce qui suppose une adaptation des capacités d'accompagnement en institution¹⁵ et à domicile, mais aussi une adaptation en profondeur de la société. C'est pourquoi, l'accompagnement du grand âge, la préservation de l'autonomie et la prévention de la perte d'autonomie constituent un marqueur central de notre société.

Le vieillissement de la population engendre aussi des risques : le développement de pathologies lourdes, le risque d'isolement, dont la crise sanitaire a été, là

encore, un révélateur voire un catalyseur : mais aussi des besoins comme l'aspiration à rester à son domicile, ce qui induit le pouvoir de disposer d'aide et d'accompagnement. Ces besoins sont estimés à 350 000 personnes à recruter d'ici à 2025 (y compris aides-soignants), alors que les métiers de l'aide à la personne sont actuellement en grande tension.

Il s'agit, au-delà de l'enjeu du financement et de l'offre, de refonder le pacte entre les générations, « de réexaminer nos manières de vivre ensemble et de créer de la solidarité » entre non plus trois, mais quatre générations qui vont coexister¹⁶.

- **La transition numérique**

Les avancées technologiques et numériques donnent lieu à de nouveaux services, de nouveaux acteurs et modifient les chaînes de valeur en faisant apparaître de nouvelles formes de services d'intermédiation et de production collaboratives. Elles amènent à des transformations des pratiques et des besoins qui vont devoir s'accompagner d'une reconfiguration de l'emploi, des métiers et des compétences.

Le développement à grande vitesse des outils numériques dans toutes les sphères de la vie personnelle et professionnelle nourrit et accompagne des évolutions sociétales profondes. L'un des effets les plus marquants du numérique est qu'il renforce simultanément le processus d'individuation (accès à l'information et à la connaissance) et les logiques coopératives, en favorisant la communication instantanée, massive et sans frontières.

La révolution technologique que nous sommes en train de vivre impacte et entraînera nécessairement des changements sur les métiers du social et les services proposés. Il peut s'agir de l'usage de l'intelligence artificielle

¹⁴ LARBI Khaled, ROY Delphine, « 4 millions de seniors seraient en perte d'autonomie en 2050 », Insee Première, n°1767, juillet 2019.

¹⁵ Aujourd'hui, 8,8% des seniors de 75 ans ou plus vivent en institution.

¹⁶ GUILLEMARD Anne-Marie, MASCOVA, Elena, « Allongement de la vie, quels défis, quelles politiques ? », La Découverte, 2017. GUILLEMARD Anne-Marie, « Réforme des retraites : « Pour un "new deal" générationnel », Le Monde, 7-8 juillet 2019.

dans des processus de prise de décisions à l'échelle des politiques publiques nationale ou locale, au sein des organisations qui font l'usage des outils numériques basés sur les algorithmes d'apprentissage automatique. De plus, le développement de la robotique aura une influence sur la manière dont les services seront réalisés auprès de différents publics cibles.

Ces effets ne doivent pas faire oublier l'amplification des phénomènes d'exclusion liés à la transition numérique, dont la grande difficulté se traduit par l'augmentation des risques et, en particulier les difficultés d'accès aux droits pour les personnes éloignées du numérique¹⁷.

Le numérique a également des répercussions importantes sur le travail social, que la crise sanitaire a particulièrement mises en lumière : le confinement a généré une transformation des pratiques de travail social avec la mise en place du télétravail. Les services sociaux ont ainsi dû s'adapter rapidement à de nouvelles modalités de travail traversées par les problématiques d'équipement, d'usage du numérique (saturation des plateformes des services publics dont les effets ont pu avoir pour conséquence de supprimer le versement de prestations aux personnes et familles les plus en difficulté), de repositionnement des missions d'accueil (physique, téléphonique et numérique) et de posture professionnelle pour préserver le lien avec les personnes accompagnées.

Le recours aux entretiens sociaux en visioconférence ou à distance donne de nouvelles perspectives d'accompagnement et pose comme point de vigilance de ne pas exclure les plus pauvres et les personnes éloignées du numérique, ce qui induit la nécessité d'accompagner ces personnes vers les usages du numérique et d'organiser simultanément le maintien de tous les services en modalité physique.

- **L'évolution de la demande sociale**

La demande de proximité : une demande forte des citoyens concerne l'accès facilité aux services :

- Soit par de la proximité géographique : présence des services à proximité du domicile (ex : les maisons France services)
- Soit par une disponibilité permanente, via les services numériques et leur accessibilité 24h/24 7j/7.

La demande de protection individuelle et de prévention collective, particulièrement concernant les différents types de violences :

- Du fait d'une sensibilité grandissante aux violences faites aux enfants, aux femmes, mais aussi à l'égard de minorités ou de groupes pouvant subir des violations des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels.
- Pour l'égalité des droits, contre la haine, les discriminations, le racisme et l'exclusion en raison des caractéristiques ethniques, religieuses, physiques, de handicap, sexuelles¹⁸ ...

La demande d'écoute et/ou de participation aux décisions :

Si la demande d'écoute s'exprime sous maintes formes (mouvements des bonnets rouges, puis des gilets jaunes, manifestations diverses...) la demande de participation est plus ambivalente. De multiples initiatives se développent sur les territoires : réseaux d'échanges, pratiques coopératives et solidaires, développement d'approches créatives pour permettre la co construction de solutions nouvelles dans la sphère publique ou professionnelle mais aussi privée. Mais la participation aux dispositifs institutionnels est plus complexe : le taux d'abstention croissant aux diverses élections en est l'illustration la plus évidente.

Les citoyens veulent être écoutés et entendus :

- Soit en tant qu'individus, pour que leurs demandes soient prises en compte, que les réponses soient rapides, voire immédiates, au risque de voir se développer une attitude consumériste vis-à-vis des services et peut être une érosion de l'adhésion aux valeurs d'intérêt général fondatrices des services publics
- Soit collectivement, avec le souhait de participer aux décisions qui les concernent mais sans nécessairement faire le choix d'adhérer à des groupes ou structures traditionnelles : c'est le défi démocratique auquel sont confrontés les décideurs, tant publics que privés, et qui s'incarne dans la participation citoyenne ou dans la co-construction des politiques publiques.

La demande de qualité de vie / bien-être : Les notions de qualité de vie et de bien-être sont en pleine évolution. La demande des citoyens sur ces questions ne se résume pas à plus de consommation de biens et de services, mais se

¹⁷ [Un rapport du Sénat de septembre 2020](#) (Rapport d'information (...) sur la lutte contre l'illectronisme et pour l'inclusion numérique

¹⁸ **LGBTQIA+ : personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, queers, intersexes et asexuelles**

traduit dans toutes les composantes de la vie quotidienne : l'urbanisme, l'habitat, les mobilités, l'environnement, la santé, le lien social...

De plus, la sensibilité de plus en plus aiguë de la société aux enjeux du développement durable dans son ensemble, c'est à dire ses trois dimensions – environnementale, sociale (assurer la cohésion de la société) et économique (promouvoir une économie responsable dans ses modes de production et de consommation) est de plus en plus au centre des attentes et génère des évolutions des organisations et des écosystèmes.

- **L'impact social du réchauffement climatique**

Même en cas de hausse modérée des températures, le changement climatique pourrait se révéler être un vrai problème pour le développement économique et social. Nous en voyons dorénavant les effets.

Le changement climatique impacte fortement la santé physique et psychique des populations : Un monde affecté par le changement climatique est aussi un monde plus pollué : l'exposition moyenne aux particules fines a ainsi augmenté de plus de 10% depuis 1990 selon une étude parue dans The Lancet, celle-ci étant porteuse notamment d'allergies et de maladies infectieuses.

La santé psychique est aussi affectée : le terme « éco-anxiété » est employé pour définir le ressenti d'un nombre croissant de personnes, angoissées et bouleversées face à l'urgence climatique. Par ailleurs, de fortes corrélations ont été établies entre hausse des températures et taux de suicide, en raison notamment de troubles du sommeil plus fréquents.

Quels sont les impacts sociaux du dérèglement climatique ? Dans un contexte de crise sociale, avec la mobilisation des « gilets jaunes » et la prégnance du slogan : « Fin du monde, fin du mois, même combat », ont été mises en lumière les inégalités environnementales que subissent dorénavant et déjà les français. Réussir une transition écologique signifie réussir une transition sociale.

Le réchauffement climatique fragilise les populations déjà vulnérables : On se souvient de la canicule de 2003 qui avait surtout affecté les personnes âgées. Les plus vulnérables sont souvent les premières victimes du changement climatique. Les personnes âgées et les enfants en bas âge, mais également les personnes sans-abris, sont plus sensibles aux fortes chaleurs ou aux météos difficiles. Il sera de plus en plus difficile pour nos sociétés, en cas de répétition fréquente d'épisodes caniculaires, de gérer ce problème.

Le réchauffement climatique accroît les inégalités entre pays du Nord et pays du Sud, mais aussi entre citoyens des pays développés : Les pays les plus affectés par le changement climatique sont souvent les pays du Sud. Dès lors, il est fort probable que la pression migratoire augmente (les populations fragilisées dans les pays du Sud cherchant à venir vers des régions plus propices). On sait que le changement climatique crée déjà des flux migratoires qui ne pourront que s'intensifier.

Par ailleurs, les populations aisées ont une capacité plus importante à se prémunir contre les effets pervers du changement climatique (comme les inondations dans le Sud de la France par exemple) alors qu'il est plus difficile pour une personne pauvre de s'assurer correctement contre ces risques.

Le droit au logement est lui aussi touché, notamment à cause de la précarité énergétique, situation qui concerne 7 millions de français et 26 millions d'européens. Le poids de la dépense énergétique dans le budget des ménages est en augmentation constante, accroissant mécaniquement les inégalités.

1.2 LE DÉFI DE LA COHÉSION SOCIALE ET LE DÉFI DÉMOCRATIQUE POUR « FAIRE SOCIÉTÉ »

1.2.1 Les travaux engagés lors des précédents stratégies et plans nationaux

Les travaux de la Conférence nationale contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale des 10 et 11 décembre 2012 ont identifié ces problématiques. Le plan qui en est issu, annoncé en janvier 2013, a entraîné l'organisation d'assises territoriales et nationales de l'intervention sociale. Le Président de la République souhaitant que cette démarche aille au-delà des questions de lutte contre l'exclusion en embrassant tout le champ des politiques sociales, des « Etats généraux du travail social » ont été organisés, avec trois objectifs :

- L'amélioration de la qualité de l'accompagnement des personnes ;
- Le développement de l'emploi dans le secteur
- La valorisation des métiers du travail social pour donner du sens au travail des professionnels.

La mise en place de ces états généraux s'est manifestée par une forte mobilisation des professionnels et des institutions avec une participation de plus de 4000 personnes aux 10 assises, 16 000 réponses au questionnaire national, deux tiers des conseils généraux et régionaux investis, témoignant des questionnements et de la volonté de l'ensemble des acteurs à s'engager collectivement pour apporter des réponses aux enjeux du secteur.

A la suite de ces assises, Brigitte Bourguignon, députée, est missionnée par le 1er Ministre le 23 mars 2015 afin notamment d'identifier les évolutions souhaitables et

de proposer les grandes lignes d'une refonte du travail social en précisant son rôle dans la société.

Les travaux conduits ont mis en exergue la nécessité de donner un projet politique au travail social et de renforcer son identité. Ils ont mis en lumière une crise du travail social qui se traduit par un sentiment de perte de sens de la mission, lié non seulement aux injonctions paradoxales adressées aux professionnels, mais aussi à une absence de discours global sur les attentes de la société à l'égard du travail social et sur les priorités politiques qui lui sont assignées. Cette question est d'autant plus importante qu'il existe un lien entre la perte de sens et l'inefficacité. En ce sens, les préconisations portaient sur :

- L'élaboration d'une définition consensuelle du travail social, fondée sur la définition internationale existante ;
- La construction des diplômes de travail social sur la base d'un socle commun, porteur d'une identité forte et partagée ;
- La nécessité d'une formation tout au long de la vie justifiée par l'évolution constante des problématiques et des politiques sociales ainsi que des environnements institutionnels ;
- L'évolution du Conseil Supérieur du Travail Social, en y intégrant des personnes accompagnées, en améliorant son ancrage territorial et en rendant plus accessible la production de ses travaux.

A la suite des préconisations du rapport de Mme BOURGUIGNON, un plan d'action a été présenté en Conseil des Ministres en octobre 2015 comprenant 26 mesures. Ce plan s'articule autour de 4 axes :

- **Faire participer les personnes et mieux les accompagner ;**
- **Promouvoir le développement social pour simplifier les politiques publiques et les organisations ;**
- **Valoriser le travail social et moderniser l'appareil de formation ;**
- **Renouveler la gouvernance du travail social.**

Une première pierre à l'édifice a été posée par l'inscription dans le code de l'action sociale et des familles de la définition du travail social.

Article D142-1-1 :

« Le travail social vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. Dans un but d'émancipation, d'accès à l'autonomie, de protection et de participation des personnes, le travail social contribue à promouvoir, par des approches individuelles et collectives, le changement social, le développement social et la cohésion de la société. Il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement.

A cette fin, le travail social regroupe un ensemble de pratiques professionnelles qui s'inscrit dans un champ pluridisciplinaire et interdisciplinaire. Il s'appuie sur des principes éthiques et déontologiques, sur des savoirs universitaires en sciences sociales et humaines, sur les savoirs pratiques et théoriques des professionnels du travail social et les savoirs issus de l'expérience des personnes bénéficiant d'un accompagnement social, celles-ci étant associées à la construction des réponses à leurs besoins. Il se fonde sur la relation entre le professionnel du travail social et la personne accompagnée, dans le respect de la dignité de cette dernière.

Le travail social s'exerce dans le cadre des principes de solidarité, de justice sociale et prend en considération la diversité des personnes bénéficiant d'un accompagnement social. »

Outre de valoriser l'utilité et les missions essentielles du travail social, le plan d'action a impulsé une perspective de transformation dynamique des politiques de solidarité. Avec le développement social, se dessine les conditions d'une intervention ancrée sur la prévention des exclusions et l'élaboration de projets transversaux dans le cadre des territoires et la collaboration de tous les acteurs concernés, y compris les citoyens. Ces orientations sont d'ailleurs en cohérence avec la loi MAPTAM du 27 janvier 2014 et la loi NOTRe du 7 août 2015, qui portent le développement social et en confie la compétence et la mise en œuvre au département, renommé « chef de file de l'action sociale et du développement social ».

Les EGTS ont également participé de la conception de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté qui affiche la volonté de généraliser les premiers accueils sociaux inconditionnels de proximité et de développer les pratiques de « aller vers ». Dans ce cadre, on peut rappeler le plan d'investissement dans les quartiers prioritaires qui ne bénéficient pas de centres sociaux ou de lieux de soutien à la parentalité.

Les fonctionnaires de la fonction publique titulaires de ces diplômes ont bénéficié d'une revalorisation statutaire (ces fonctionnaires relèvent désormais de la catégorie A) qui ne s'est toutefois pas accompagnée d'une revalorisation salariale à hauteur de leurs attentes. La question de la revalorisation de ces mêmes professionnels dans le secteur privé reste de plus à traiter.

Dans le domaine des formations, le grade de licence a été reconnu pour les diplômés d'assistant de service social, d'éducateur spécialisé, d'éducateur technique spécialisé, d'éducateur de jeunes enfants, de conseiller en économie sociale et familiale et leur formation organisée autour de l'acquisition d'un socle commun de compétences. La rénovation de l'ensemble des diplômes du travail social doit s'achever à l'horizon 2023. Des tentatives de réponses ont également été apportées aux besoins de formation continue : plan de formation des travailleurs sociaux dans le cadre de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté, guide des formations interministérielles et professionnelles. Leur impact s'est révélé plus modeste qu'espéré, au regard de l'insuffisante mobilisation des employeurs, tant privés que publics. On peut également mettre en avant le projet d'ouverture d'un centre national de ressources en travail social dont la finalité est de mettre à disposition des travailleurs sociaux, des formateurs, des étudiants, des décideurs en travail social, des ressources libres de droit sur une grande variété de thématiques, qu'il s'agisse de politiques sociales, de dispositifs ou bien encore d'évolution de pratiques professionnelles.

Le Haut Conseil du Travail Social (HCTS)¹⁹, créé en 2016, fournit un nombre conséquent de travaux et établit des fiches pratiques à destination des professionnels de terrains. Des comités locaux du travail social et du développement social se sont créés, fédérant les acteurs au plus près du terrain, autour de projets valorisant le travail social.

1.2.2 Les évolutions des politiques publiques vers un modèle inclusif

Les réponses apportées par les décideurs publics portent à la fois sur le contenu des politiques publiques, et sur leur mode d'élaboration.

C'est ainsi que des notions telles que l'aller vers et le faire avec, qui sont au cœur des réflexions actuelles sur l'évolution des politiques publiques, induisent des modes de faire nouveaux (innovation publique : élaborer en mode co-design), mais également de nouveaux modes d'action (aller à la rencontre des publics, sortir des logiques de guichet pour s'orienter vers des logiques de sollicitation, et la prise en compte de la non demande...).

Et pour répondre à la demande sociale d'aujourd'hui, les politiques publiques ont vocation à se décliner dans des contenus et s'incarnent dans des modalités d'action qui tous ont (ou auront) un impact sur la pratique des travailleurs sociaux et de leurs employeurs :

- **Les politiques inclusives et le vivre ensemble**

Favoriser l'inclusion de toutes et tous dans la vie économique et sociale constitue un objectif de plus en plus prégnant des politiques publiques, ce qui consiste à adapter l'environnement aux personnes, plutôt que les personnes à l'environnement. Des politiques phares en ce domaine concernent notamment les efforts en matière d'inclusion scolaire des enfants handicapés, d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ou encore de développement des politiques inclusives auprès des personnes âgées, qui englobent tous les aspects de la vie quotidienne : habitat, urbanisme, accès au sport, à la culture...

Les politiques publiques ont dû s'adapter face aux nombreuses personnes évincées des dispositifs assurantiels traditionnels et s'orienter vers la notion de « cohésion sociale ». Celle-ci recouvre une volonté plus globale de faire société, favorisant le vivre ensemble et promouvant la citoyenneté et le développement social. Cette évolution de l'action sociale vers la cohésion sociale appelle à « refonder l'ensemble de l'action publique au service d'une plus grande cohérence de la vie quotidienne au sein d'un territoire inclusif »²⁰. L'inclusion se fixe comme finalité l'appartenance au droit commun. Dans le sens où elle implique une appartenance entière à la société quelles que soient les différences des individus, l'inclusion sociale se distingue de l'insertion qui consiste en un processus d'atténuation des différences pour qu'elles soient le moins visibles possible. Elle se différencie aussi de « l'intégration » qui sous-entend la notion de déficience.

- **Le décloisonnement des politiques publiques**

Placer le citoyen au centre de l'action publique permettrait de prendre en compte toutes ses dimensions, individuelles et collectives, et de travailler ainsi sur toutes les problématiques qui le concernent au quotidien. Ne pas traiter chaque question séparément, de façon sectorielle, mais de développer une vision systémique et une action partagée avec l'ensemble des acteurs concernés reste un objectif central.

- **La territorialisation des politiques publiques**

L'approche territorialisée des politiques publiques se développe également : prendre en compte les spécificités d'un territoire, plutôt que de plaquer sur tous les mêmes approches, outils et méthodes, permet de poser des réponses adaptées aux problématiques de chacun.

Dans le travail social, dès lors que les décideurs (élus nationaux, locaux et associatifs) et les employeurs s'en saisissent, ces approches de développement social permettent de mener des démarches propres à la population du territoire, en mobilisant les acteurs, les ressources, et les institutions présents et impliqués.

- **L'évaluation des politiques publiques**

Le développement de la culture de l'évaluation des politiques publiques permet de mesurer la pertinence, l'efficacité et l'efficience de ces politiques, de les ajuster au regard de l'atteinte des objectifs fixés et d'ajuster les moyens alloués

¹⁹ <https://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/acteurs/instances-rattachees/haut-conseil-du-travail-social-hcts>

²⁰ BAUER Frédéric, « Inclusion et planification : vers un territoire inclusif », Vie sociale 2015/3 (n°11), p.80

au regard des résultats obtenus. Elles permettent également de répondre à une demande de transparence sur l'utilisation des deniers publics visant à garantir la confiance du citoyen dans les institutions publiques.

Ces démarches restent largement à développer, notamment dans le domaine des politiques sociales et du travail social.

1.2.3 Les conséquences pour les évolutions du travail social

Selon le rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)²¹ « **la protection sociale, ou la sécurité sociale, est un droit humain** ». Elle est « essentielle pour parvenir à un développement durable, promouvoir la justice sociale et garantir le droit humain de toutes et tous à la sécurité sociale ».

La **crise sanitaire actuelle** a eu un impact sur les conditions de travail des professionnels du travail social. Les publics, plus nombreux, nécessitent une prise en charge souvent plus délicate, conjuguée à une complexité administrative croissante.

Avec l'augmentation et le vieillissement de la population, le développement des services à domicile, une plus grande attention portée à la santé et au bien-être, à la participation des personnes, aux besoins des familles, des jeunes en difficulté, les compétences mobilisées sont en tout cas appelées à évoluer pour s'adapter aux transformations sociétales et professionnelles.

Relever les défis décrits précédemment et répondre aux attentes et besoins des populations en matière de solidarités conduit à poser le débat en matière de justice sociale. Dans un contexte où de nombreuses réformes, pour répondre à une volonté de restriction budgétaire, intègrent les mots d'ordre « efficacité » et « contrôle », il faut permettre au travail social de s'exercer sans renier ses valeurs humanistes fondamentales et donner un sens à la participation, à la réciprocité, à l'accompagnement, au soutien, malgré le cadre d'une performance objectivée et quantifiable.

L'enjeu est alors de remettre au centre le sens de la coopération pour encourager les professionnels et leurs employeurs à innover et expérimenter en libérant l'intelligence collective nécessaire à l'élaboration de nouvelles actions, de nouvelles pratiques, une autre approche quant aux liens entre le rapport à soi, aux autres et à la nature et ainsi réinventer le « faire société ».

Interrogé dans son identité propre, le travail social se transforme en maintenant et en réaffirmant la pertinence et la cohérence de son action. Une des perspectives est de trouver une meilleure synergie entre la mise en œuvre d'une réelle émancipation des personnes accompagnées par leur place dans la société - et celle d'un sens retrouvé et d'une éthique affirmée pour les professionnels, pour mieux prendre en compte les besoins et attentes de chaque partie prenante.

Cela relève d'une responsabilité collective. La « performance » de l'action associative et des services publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux repose largement sur le niveau de qualité de vie au travail offerts par leurs employeurs privés et publics et donc d'engagement des professionnels qui en sont les acteurs ; quel que soit leur niveau de qualification, ceux-ci sont experts de leur métier, nécessaires au bien être sociétal.

²¹ OIT, « Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019. Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable, novembre 2017.

LES ÉVOLUTIONS DU TRAVAIL SOCIAL

2.1 LES PROFESSIONNELS ET LEURS CHAMPS D'INTERVENTION

2.1.1 Les professionnels du travail social : Un contour flou, objet de débat

Le contour du champ social s'élargit au gré des évolutions et des mutations de la société développée dans les éléments de contexte du présent rapport.

Décrire le paysage d'emploi du champ social constitue un exercice difficile car les limites même de ce champ sont objet de débats, les besoins de la population évoluant et entraînant de nouvelles modalités d'intervention et de nouveaux métiers. Les professionnels du travail social constituent ainsi un ensemble hétérogène et mouvant. Les professions historiques sont identifiées par les 13 diplômes d'Etat mentionnés dans le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF)²²

Mais ces professionnels conduisent une grande diversité d'actions en direction de personnes ou de groupes en situation de vulnérabilité et/ou confrontés à des difficultés sociales. Ils exercent dans des lieux

diversifiés (établissements et services publics ou associatifs, espace public du quartier, de la rue, domicile...) auprès d'employeurs différents (administrations, structures privées à but lucratif ou non lucratif, particuliers-employeurs, autoentrepreneur, intérim...).

De plus, s'il paraît difficile de rendre compte des transformations permanentes des contours du champ social, il est tout aussi ardu d'éclaircir des principes de reconnaissance et les modalités d'intégration de tel ou tel praticien du social dans la catégorie des « travailleurs sociaux ». Ainsi, contribuent à l'intervention sociale, des travailleurs sociaux et des intervenants sociaux, dont les frontières restent encore à préciser.

« En même temps que s'élargissent considérablement les contours du social, s'affirme à l'intérieur de ce domaine ainsi reformaté une ligne de partage entre le front et l'arrière, entre les intervenants en contact direct avec les populations défavorisées et les autres : ligne symbolique puisque les intervenants peuvent être successivement d'un côté et de l'autre de cette frontière. »²³

En raison tout à la fois de l'hétérogénéité du champ social et de sa forte contiguïté avec d'autres types d'activité, il est donc difficile d'en dégager une vision synthétique claire et complète, en particulier en recourant à une approche statistique, que la multiplicité des sources et de leurs acceptions du travail social rend parfois délicate. S'ajoute de plus, un fort déficit de recueil de données dans le secteur social, tant sur les métiers que sur les actions menées, à l'inverse de ce qui se pratique dans le secteur sanitaire.

Toutefois, en mobilisant les données, études et rapports publics, il apparaît possible de dégager de grandes lignes caractéristiques de ce secteur.

2.1.2 Un secteur d'activité dynamique pour des professionnels aux métiers diversifiés

Selon une étude « repères et analyses » de pôle emploi parue en 2012²⁴, le champ social et médico-social connaît depuis les années quatre-vingt d'importantes transformations qui ont conduit tout à la fois à une sensible croissance

²² assistant familial, accompagnant éducatif et social, technicien de l'intervention sociale et familiale, moniteur éducateur, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, assistant de service social, conseiller en économie sociale familiale, éducateur de jeunes enfants, CAFERUIS, DEIS, médiateur familial, CAFDES

²³ Les travailleurs sociaux, Bertrand RAVON et Jacques ION, édition la découverte

²⁴ [Repères et analyses étude pôle emploi 2012](#)

des activités qui lui sont propres et à une diversification des métiers et des fonctions qui s’y exercent entraînant une forte progression en matière d’emplois (plus d’un million d’emplois entre 1980 et 2012).

- **Une pluralité d’emplois**

Tous ces emplois ne sont pas occupés par des travailleurs sociaux. L’enquête s’attache à tous les salariés du champ, en incluant notamment les professions paramédicales, les professionnels de l’orientation ou encore les professionnels de l’action culturelle et sportive.

La dimension professionnelle de ce champ est de plus décrite comme « floue ». D’une part, certains des métiers qui s’y exercent ne lui sont nullement spécifiques. D’autre part, la mise en œuvre de nouvelles activités « sociales » a fait apparaître des entités professionnelles inédites comme les chefs de projet ou agents de développement locaux dans le contexte du développement de la politique de la ville ou encore de multiples fonctions d’adulte relais, médiateurs sociaux, agents de prévention dans le cadre du déploiement des emplois jeunes.

Tant d’évolutions sensibles du secteur en matière d’entités professionnelles, avec lesquels les travailleurs sociaux sont donc amenés à coopérer dans leur exercice quotidien.

L’étude précise par ailleurs que les professionnels du champ social et médico-social ne travaillent pas tous au sein des secteurs d’activité qui leurs sont propres ; beaucoup sont employés par des structures et établissements publics qui ne relèvent pas du champ social ou médico-social, des particuliers ou encore des entreprises.

Avec ces précautions de contour, il est possible de mettre en évidence quelques caractéristiques saillantes en termes d’emploi et de marché du travail.

- **Avec un accroissement significatif des effectifs**

Ainsi, si l’accroissement des effectifs concerne toutes les activités, il est plus prononcé pour celles en lien avec la prise en charge des personnes âgées et il s’accompagne en général d’une féminisation de l’emploi et d’une augmentation de la taille des établissements et services.

Selon les données de l’enquête²⁵ (excluant les établissements et services publics ainsi que les salariés des particuliers employeurs), entre 2000 et 2010, l’emploi privé dans le secteur social et médico-social a progressé de près de 50 %, passant de 653 000 à 976 000 salariés.

La croissance sur treize ans (entre 1998 et 2011) dans les principales familles professionnelles est décrite comme « spectaculaire ». Alors que l’emploi général progresse de 13% sur la période, les effectifs des aides à domicile et ménagères connaissent une hausse de 88%.

- **Particulièrement sensible pour la famille des « professionnels de l’action sociale »²⁶**

Mais c’est pour la famille des professionnels de l’action sociale que la hausse est la plus considérable : ses effectifs doublent sur treize ans, évolution emblématique de la dynamique du champ social et médico-social, reposant à la fois sur une progression (que les données ne permettent pas de quantifier) des métiers traditionnels et sur une très large diversification des fonctions qui sont exercées dans ce champ ou qui peuvent lui être rattachées.

- **Une estimation du nombre de professionnels de 2018²⁷**

Selon la DREES, en 2018, 520 000 intervenants à domicile, 400 000 assistants maternels, gardes à domicile ou assistants familiaux, 250 000 professionnels socio-éducatifs, 60 000 aides médico-psychologiques ainsi que 90 000

²⁵ Le parti adopté ici pour examiner l’emploi salarié a consisté à s’en tenir à la notion d’établissement telle qu’elle est définie par l’Insee. Le secteur social et médico-social est « approché » au travers des activités suivantes: Activités des infirmiers et des sages-femmes (8690D), Hébergement médicalisé pour personnes âgées (8710A), Hébergement médicalisé pour enfants handicapés (8710B), Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé (8710C), Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux (8720A), Hébergement social pour toxicomanes (8720B), Hébergement social pour personnes âgées (8730A), Hébergement social pour handicapés physiques (8730B), Hébergement social pour enfants en difficultés (8790A), Hébergement social pour adultes et familles en difficultés et autre hébergement social (8790B), Aide à domicile (8810A), Accueil ou accompagnement sans hébergement d’adultes handicapés ou de personnes âgées (8810B), Aide par le travail (8810C), Accueil de jeunes enfants (8891A), Accueil ou accompagnement sans hébergement d’enfants handicapés (8891B), Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d’enfants et d’adolescents (8899A), Action sociale sans hébergement « non classée ailleurs » (8899B).

²⁶ Professionnels de l’action sociale et de l’orientation + éducateurs (au sens large) + toute la gamme des fonctions de « facilitation de la vie sociale (adultes relais, médiateurs sociaux....

²⁷ <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2022-02/Infographie%20LesProfessionsSociales%2008%20.pdf>

autres professions de l'action sociale exercent en France métropolitaine. Ces salariés exercent des métiers variés, tous au service des populations fragilisées, dans un but de les protéger, les aider à s'émanciper, et accéder à l'autonomie.

Ils forment un total de 1,3 million de travailleurs sociaux, en hausse de 28 % par rapport à 2004. Plus précisément, cet effectif global augmente entre 2004 et 2013 (+28 %), puis reste globalement stable entre 2013 et 2018. Ces évolutions recouvrent toutefois des réalités différentes selon les professions :

- les assistants maternels, gardes à domicile ou assistants familiaux connaissent ainsi une baisse continue de leurs effectifs depuis 2013 (- 12 % entre 2013 et 2018) ;
- tandis que le nombre de professionnels socio-éducatifs augmente de 18 % au cours de la même période.

42 % des travailleurs sociaux sont âgés de 50 ans ou plus, avec une large féminisation : 9 femmes pour 10 professionnels. Les travailleurs sociaux sont plus âgés que les autres salariés. Ils sont en moyenne âgés de 46 ans en 2018, contre 42 ans pour les autres salariés. Plus précisément, 42 % des travailleurs sociaux sont âgés de 50 ans ou plus, contre 30 % des autres salariés.

Les métiers d'assistants maternels, de gardes à domicile, ou d'assistants familiaux et ceux d'intervenants à domicile présentent les plus fortes proportions de salariés âgés de 50 ans ou plus (respectivement 47 % et 49 %). C'est moins souvent le

cas dans les métiers d'aides médico-psychologiques (31 % de salariés âgés de 50 ans ou plus), des professionnels socio-éducatifs (28 %) et des autres professions de l'action sociale (28 %).

Les travailleurs sociaux sont moins souvent diplômés de l'enseignement supérieur que les autres salariés. 23 % des professionnels du social détiennent, en 2018, comme plus haut diplôme, un brevet des collèges ou sont non-diplômés, contre 15 % des autres salariés. Leur diplôme le plus élevé est dans 32 % des cas un CAP, BEP ou un autre diplôme de ce niveau, et dans 12 % des cas un diplôme paramédical et social de niveau bac +2.

Des salariés plus souvent en temps partiel et en sous-emploi que les autres salariés S'ils bénéficient majoritairement de contrats à durée indéterminée (87 % en 2018), les travailleurs sociaux sont en revanche très nombreux à exercer à temps partiel (43 % contre 16% des autres salariés).

Les intervenants à domicile sont particulièrement concernés : 70 % d'entre eux sont employés à temps partiel, parmi lesquels un peu plus de la moitié (55 %) **disent l'avoir subi**. Les autres métiers du social connaissent également du temps partiel, mais dans des proportions moindres. Les assistants maternels, gardes à domicile, ou assistants familiaux, ainsi que les aides médico-psychologiques travaillant à temps partiel et le subissent majoritairement, tandis que les professionnels socio-éducatifs et les autres professionnels de l'action social déclarent en général l'avoir choisi.

La situation de sous-emploi (qui se définit soit par le fait de travailler à temps partiel, de souhaiter travailler davantage et d'être disponible pour cela, soit par le fait de travailler moins que d'habitude en raison de chômage partiel) concerne plus souvent les professions sociales que les autres salariés (16 % contre 5 %). Elle touche principalement les intervenants à domicile (27 % de sous-emploi) et, dans une moindre mesure les assistants maternels, gardes à domicile, ou assistants familiaux (12 %), ainsi que les aides médico-psychologiques (10 %).

En 2018, 65 % des employeurs des travailleurs sociaux sont des particuliers ou des associations. Les métiers du social sont à cet égard atypiques, puisque seulement 6 % des autres salariés sont rémunérés par ces types d'employeurs. Les métiers d'assistants maternels et de gardes à domicile se distinguent par la prépondérance d'employeurs particuliers, tandis que les associations sont les principaux employeurs des aides médico-psychologiques et des professionnels socio-éducatifs

2.1.3 Des conditions de travail difficiles et des difficultés de recrutement repérées

Les effectifs de l'aide à domicile²⁸ n'ont pas cru suffisamment pour suivre les besoins générés par le vieillissement de la population. Dans la branche de l'aide à domicile en particulier, leurs interventions se sont intensifiées et parcellisées ; leurs conditions de travail se sont dégradées (contraintes physiques, contraintes de rythmes liés aux horaires atypiques, contraintes de morcellement des journées de travail) alors même que leurs compétences ne sont pas suffisamment formellement reconnues et que les salaires sont maintenus à un niveau très bas²⁹.

Les professionnels sollicités dans le cadre de l'enquête DARES d'octobre 2021³⁰, essentiellement des femmes, témoignent d'une difficile conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, d'un degré d'isolement important, d'une insécurité de la situation de travail ainsi que de situations de forte charge émotionnelle dans l'exercice de leurs missions. La satisfaction dans le cadre de l'exercice de leurs métiers reste très liée à la qualité de la relation instaurée avec la

personne aidée. Ils déclarent peu de tensions et d'agressions, mais des exigences émotionnelles et des conflits éthiques. Ils se sentent isolés par rapport aux collègues et à la hiérarchie, même s'ils s'estiment plutôt reconnus pour leur travail. Si les contrats proposés sont le plus souvent durables (83 % des offres), plus de deux tiers sont néanmoins à temps partiel (70 % des offres).

Malgré des améliorations récentes, notamment l'agrément de l'avenant 43 de la branche de l'aide à domicile (BAD) qui se traduit par une augmentation de 13 à 15 % des rémunérations, l'instauration par loi de financement de la sécurité sociale pour 2022, d'un tarif plancher national pour les services d'aide à domicile prestataires, les tensions sur les recrutements restent encore très vives dans cette profession alors même que des besoins accrus sont anticipés et que le vivier de main-d'œuvre disponible est inférieur à la moyenne (autour de 110 demandeurs d'emploi pour 1 000 salariés)³¹.

Un constat assez similaire peut être fait concernant les métiers de l'accompagnement social (assistante/assistant de service social, éducatrice/éducateur spécialisé, éducatrice/éducateur pour jeunes enfants, conseillère/conseiller ESF)³² qui sont recrutés à un niveau supérieur au baccalauréat. De nombreux postes sont aujourd'hui laissés vacants. Le métier d'éducateur est très concerné par les difficultés de recrutement et les démissions. Les établissements sont confrontés à une instabilité de leur personnel, ce qui contribue à dégrader les conditions et la qualité du travail de celles et ceux qui restent en poste, et se traduit aussi dans la perte du sens de leur mission. Le conseil économique social et environnemental (CESE) a d'ailleurs partagé ce constat dans deux de ses avis récents³³.

Les professionnels de l'action sociale et de l'orientation sont plus sur-représentés parmi les travailleurs qui ont le sentiment de faire un travail utile pour les autres et éprouvent la fierté du travail bien fait, sans avoir toutefois les moyens de le faire correctement³⁴. Ils disposent de faibles marges de manœuvre et ont plus fréquemment que les autres salariés vécus au moins un changement au cours des 12 derniers mois. Ils s'estiment souvent « plutôt mal » et « très mal payés » pour le travail effectué³⁵.

Ils sont par ailleurs décrits comme surexposés aux conflits de valeur³⁶. Or, cette exposition, comme en témoignent les travaux menés notamment en clinique ou en psychodynamique du travail, peut être source de souffrance psychique chez les travailleurs³⁷. Ainsi, le risque relatif de déclarer un mauvais état de santé est deux fois plus élevé pour un individu « surexposé aux conflits de valeurs » que pour un individu qui est « peu ou pas exposé ».

- **La place particulière des femmes dans les métiers du « care »**

Les hommes sont sous-représentés dans les métiers du care (prendre soin, accompagner). On dénombre ainsi 96 % d'aides à domicile femmes.

²⁸ Avis CESE métiers en tension janvier 2022

²⁹ Le travail à domicile auprès des personnes vulnérables : des métiers du lien, avis CESE décembre 2020

³⁰ Analyses DARES : quels risques psychosociaux chez les salariés de l'aide à domicile ?

³¹ [Les tensions sur le marché du travail en 2019 étude DARES](#)

³² Avis CESE métiers en tension janvier 2022

³³ Enfants et jeunes en situation de handicap : pour un accompagnement global, avis CESE juin 2020 et La réinsertion des personnes détenues : l'affaire de tous et de toutes, avis du CESE, novembre 2019

³⁴ Enquête DARES mai 2021 : conflits de valeur au travail : qui est concerné et quels liens avec la santé ?

³⁵ Enquête DARES mai 2021 : conflits de valeur au travail : qui est concerné et quels liens avec la santé ?

³⁶ [Conflits de valeurs au travail : qui est concerné et quels liens avec la santé ? \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

³⁷ « 47 % des actifs occupés surexposés aux conflits de valeurs déclarent une santé altérée, c'est-à-dire qu'ils jugent leur état de santé général assez bon, mauvais ou très mauvais, alors que cette proportion est de 17 % pour ceux qui sont classés ici comme étant « peu ou pas exposés » ou encore 29 % pour ceux qui ont la « fierté d'un travail utile et bien fait malgré l'insuffisance de moyens »

Ce défaut de mixité se double d'une ségrégation à la fois verticale et horizontale pour les femmes. Elles occupent plus majoritairement des métiers proposant des conditions de travail moins favorables que celles des hommes : 41% des femmes sont à temps partiel dans l'Economie sociale et solidaire, qu'il soit choisi ou subi ; 75% des salariées et salariés en CDD et à temps partiel sont des femmes³⁸. Alors que ces métiers occupés par les femmes, en particulier dans le secteur sanitaire et médico-social, souffrent d'une sinistralité (accidents du travail et maladies professionnelles) supérieure à la moyenne : « Les conditions d'exercice de ces métiers sont très difficiles, notamment par manque d'effectif. Les postures, les rythmes de travail sont marqués par une forte pénibilité et se traduisent par un nombre d'accidents de travail et de maladie professionnelle trois fois supérieur à la moyenne nationale »³⁹. Ainsi, une étude de la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire (CRESS) de Bretagne menée en partenariat avec l'Observatoire de la Santé (ORS Bretagne) et la CARSAT Bretagne en 2016⁴⁰ a montré que, dans le secteur de l'hébergement médico-social et de la santé où les femmes représentent 79% de l'effectif, elles représentent 84% des accidents de travail, 83% des accidents de trajet et 90% des maladies professionnelles ; ou encore dans celui de l'action sociale (sans hébergement), 9 maladies professionnelles sur 10 concernent des femmes alors qu'elles représentent 79% de l'effectif.

Par-delà nos frontières : La place des femmes dans le secteur social et la question du genre

On constate une convergence à l'international sur la représentativité des femmes dans le secteur : les professionnels du secteur social, médico-social, de la santé et de l'éducation sont majoritairement des femmes à 80% (+ ou - 10% selon les pays).

Aucun des correspondants du HCTS n'a été en mesure de citer des mesures prises pour rééquilibrer la proportion hommes /femmes dans ces secteurs.

Par ailleurs, il est difficile de savoir réellement si cette question est, ou non, une préoccupation. Certains retours disent clairement que ce n'est pas un sujet (Croatie) tandis que d'autres expriment leur préoccupation face au peu d'intérêt des hommes pour ces professions (pays Bas).

Au-delà de la simple question de la répartition du nombre d'hommes ou de femmes dans ce secteur, la surreprésentation des femmes est associée à 3 autres questions :

- **L'impact sur le niveau de rémunération** : la moindre rémunération des professionnels de ce secteur par rapport au salaire moyen des hommes tout secteur confondu. Ainsi le Danemark cite le cas des infirmières dont la durée de formation est équivalente aux formations d'ingénieurs, mais dont le salaire est très inférieur.
- **L'impact des représentations** : les représentations des rôles hommes/femmes, et les idées préconçues dominantes entraînent des dérives quant aux tâches attendues (représentation de la femme maternelle, soignante etc...) et une déconsidération de leurs compétences (Suède)
- **Les inégalités face au parcours professionnel** : la surreprésentation des femmes dans le secteur social, médico-social éducatif et de santé n'est pas homogène selon les niveaux. Ainsi, plusieurs pays indiquent que les femmes sont surreprésentées dans les postes de base mais pas dans les postes d'encadrement, ce qui soulève bien-sûr la question de l'accès des femmes aux postes de responsabilité et donc des inégalités de genre.

2.1.4 Quelques données chiffrées par catégories

Les études disponibles agrègent des données par catégories incluant une grande variété de métiers qui déborde le cadre plus strict des métiers du travail social. Les chiffres cités donnent donc des tendances sur ces agrégats mais ne permettent d'en tirer des conclusions définitives sur un métier en particulier.

- **Catégorie Professionnels de l'action sociale**⁴¹

³⁸ Rapport Egalité femmes-hommes dans l'ESS, octobre 2021, Conseil supérieur de l'ESS

³⁹ [Rapport El Khomri](#) « plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand-âge », 2019

⁴⁰ <https://www.ess-bretagne.org/sante-au-travail-dans-les-associations-des-chiffres-inquietants>

⁴¹ [Portraits statistiques des métiers | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

Dont assistant de service social, conseiller en économie sociale familiale, médiateur familial (MF), mandataires judiciaires à la protection des majeurs et délégués à la tutelle, agent d'accueil social, responsable de circonscription d'intervention sanitaire et sociale, conseiller conjugal (liste non exhaustive établie par la DARES pour son étude). En 2017-2019, cette catégorie comprend :

- 95 000 personnes
- 91 % de femmes
- 17 % de personnes de moins de 30 ans et 28 % de plus de 50 ans
- 63 % d'entre elles avec un diplôme de niveau bac + 2.

Dans cette catégorie, 15 % des personnes travaillent le samedi, 5 % le dimanche, et 2 % de nuit. Parmi les salariés à temps complet, 22 % déclarent gagner moins de 1 500 € nets par mois, et 3 % déclarent gagner plus de 3 000 €. Le salaire net médian à temps complet s'élève à 1 840 € par mois en 2017-2019.

- **Catégorie Educateur spécialisé**⁴²

Dont par exemple éducateur de jeunes enfants (EJE), éducateur spécialisé (ES), moniteur éducateur (ME), éducateur technique spécialisé (ETS), intervenant socio-éducatif, médiateur... (liste non exhaustive établie par la DARES pour ses études).

En 2017-2019, cette catégorie comprend :

- 257 000 personnes
- 68 % de femmes
- 16 % de personnes de moins de 30 ans et 26 % de plus de 50 ans
- 45 % d'entre elles avec un diplôme de niveau bac + 2

Dans cette profession, 30 % des personnes travaillent le samedi, 22 % le dimanche, et 5 % de nuit.

Parmi les personnes qui exercent ce métier, 77 % travaillent dans le secteur de l'hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement.

Parmi les salariés à temps complet, 19 % déclarent gagner moins de 1 500 € nets par mois, et 6 % déclarent gagner plus de 3 000 €. Le salaire net médian à temps complet s'élève à 1 770 € par mois en 2017-2019.

- **Catégorie Aides à domicile et aides ménagères**⁴³

Dont accompagnant éducatif et social accueillant familial, assistant de vie (PA et PH), AVS, employé à domicile auprès d'adultes.

En 2017-2019, cette famille de métiers comprend :

- 558 000 personnes
- 95 % de femmes
- 11 % de personnes de moins de 30 ans et 48 % de plus de 50 ans
- 41 % d'entre elles avec un diplôme de niveau CAP, BEP ou équivalent.

Les aides à domicile et aides ménagères représentent :

- 2,1 % de l'emploi national et 3,9 % de l'emploi en Martinique, région où leur part est la plus importante
- 12 % d'entre eux travaillent en Île-de-France, région où ils sont les plus nombreux

Dans cette profession, 46 % des personnes travaillent le samedi, 35 % le dimanche, et 6 % de nuit. Parmi les salariés à temps complet, 78 % déclarent gagner moins de 1 500 € nets par mois, et 2 % déclarent gagner plus de 3 000 €. Le salaire net médian à temps complet s'élève à 1 290 € par mois en 2017-2019.

⁴² [Portraits statistiques des métiers | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

⁴³ [Portraits statistiques des métiers | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

2.2 LES ÉVOLUTIONS DES PRATIQUES ET DE L'ACCOMPAGNEMENT

2.2.1 L'évolution des connaissances et la recherche en travail social

Le contexte actuel de la pandémie souligne tout particulièrement les incertitudes auxquelles sont confrontés les travailleurs sociaux, non seulement dans les réponses pratiques à apporter aux personnes accompagnées, mais aussi dans leur propre compréhension des évolutions de la société et des comportements individuels.

Beaucoup d'acteurs du travail social et de l'intervention sociale expriment depuis longtemps un besoin de connaissances actualisées et d'approches innovantes. Ils ont besoin, dans leur activité, de disposer de temps et de moyens pour développer des questionnements. Pour autant, ils ne peuvent se satisfaire d'être en position d'attente par rapport à des apports extérieurs, venant notamment d'équipes de chercheurs professionnels.

Ils ont par ailleurs un rôle à jouer par leurs contributions à l'évolution des connaissances, en raison de leur proximité avec les publics et les problématiques relevant de l'action sociale et médico-sociale.

De plus, il existe une demande, du côté de l'Etat et des collectivités territoriales en matière d'aide à la décision, d'analyse des besoins sur les territoires, d'élaboration de schémas. Des organismes telles la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie ou la Caisse nationale des allocations familiales ne se contentent pas de gérer des financements : en prescrivant des travaux de recherche, notamment en direction d'équipes mixtes de laboratoires scientifiques et d'acteurs de terrain, ils

visent à mieux ajuster leur propre intervention. Beaucoup d'organismes se sont dotés de conseils scientifiques. Des conseils et hauts conseils ou des instances comme l'Observatoire national de la protection de l'enfance font appel, de même, à la production de connaissances nouvelles.

Certes, la recherche en travail social n'a pas encore obtenu un niveau de reconnaissance tout à fait satisfaisant pour le moment. Elle n'est pas en mesure d'affirmer complètement sa légitimité, tant que reste en suspens le projet d'une discipline autonome, donnant au travail social un statut mieux établi. Parmi ses faiblesses, la recherche en travail social donne lieu à des approches multiples en termes d'orientations théoriques et d'organisation pratique : elle tient surtout à des initiatives personnelles et très localisées.

Mais par comparaison avec la situation dans d'autres pays, il importe de valoriser les potentialités, en matière de recherche, qu'ont beaucoup d'équipes de professionnels.

En fait, il existe un lien étroit entre la finalité du travail social et la finalité de la recherche. Dans les deux cas, il s'agit de renforcer une intelligence « de l'agir » ; elle est indispensable pour envisager l'avenir, anticiper, innover..., faute de quoi les convictions, les certitudes l'emportent sur les connaissances et empêchent de sortir de la répétition sempiternelle des discours et des pratiques.

Un autre aspect est à prendre en considération, en lien avec la question de la participation et du développement du pouvoir d'agir : les modalités mêmes de la recherche.

Dans son rapport remis en février 2015, Refonder le rapport aux personnes - « *Merci de ne plus nous rappeler usagers* », le Conseil supérieur du travail social avait traité de la recherche en travail social, en donnant une place centrale à la participation des personnes accompagnées aux actions qui les concernent. Il lui a même consacré une de ses préconisations, sous le titre « Impulser des travaux de recherche collaborative, au-delà de la recherche-action n'impliquant que les professionnels de la recherche et du travail social ».

Avec la recherche collaborative ou la recherche participative, la recherche en travail social prend une nouvelle dimension qui enrichit les apports de la recherche académique et de la recherche-action : elle s'appuie sur l'idée de faire de la recherche « avec » plutôt que « sur » les personnes accompagnées. En ce sens, elle vise à accroître le niveau de compétences de tous, en vue d'apporter des solutions novatrices, efficaces et efficientes, aux problèmes posés.

Il s'agit donc de développer une activité réflexive dans laquelle praticiens et chercheurs, autour d'un intérêt commun, sont amenés à interagir et à explorer ensemble la pratique, à co-construire des savoirs liés à la pratique.

Plusieurs objectifs sont au cœur des collaborations :

- être centrés sur les besoins et les intérêts des personnes accompagnées ;
- favoriser la rencontre et le croisement des savoirs, en donnant une place et un pouvoir aux

- participants aux différentes étapes du processus de recherche ;
- faciliter l'émergence de savoirs peu connus, plus expérientiels et d'action, et soutenir la production de ces nouveaux savoirs ;
- permettre aux professionnels de s'approprier, partager, discuter et disséminer les résultats, notamment afin d'être en mesure de modifier eux-mêmes leurs pratiques.

La réactivation de la thématique de la recherche s'inscrit dans un contexte plus large. Elle contribue à valoriser l'expertise des travailleurs sociaux, au-delà de leurs savoir-faire. Elle permet de faire avancer la mise en place d'un doctorat en travail social, dans un processus de professionnalisation ambitieux, en référence au processus de Bologne qui inscrit l'organisation des études supérieures dans un schéma bien connu maintenant autour du triptyque licence – master – doctorat (LMD).

Pour cela, le lien mérite d'être établi avec trois types de mutations : de la société, des publics concernés, des politiques d'action sociale et médico-sociale.

En l'occurrence, la question des publics est centrale, à un double titre. D'abord parce le doute s'installe quant aux personnes aidées ou accompagnées. De qui s'agit-il en fait ? Les personnes en difficulté sont-elles en adéquation avec les catégories qui les désignent, avec les politiques conçues pour elles ? L'idée de publics méconnaissables dépasse les interrogations générées par une minorité d'inclassables et d'incasables : il ne s'agit plus seulement d'apporter des réponses à quelques individualités atypiques, mais de repenser les points de repère les plus familiers.

En témoignent quelques recherches, par exemple celle du CEDIAS : Des populations qu'on ne veut pas voir, pas entendre, pas comprendre ? La problématique s'est renouvelée avec la notion d'invisibilité. L'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES) a commencé à identifier, à partir de 2014, plusieurs catégories de publics qui, soit ne soucient personne, soit s'organisent pour assurer leur propre invisibilité, de façon à préserver leur liberté face à des « prises en charge » contraignantes. Or, aux formes d'invisibilité sociale, institutionnelle, politique, médiatique... s'ajoute, selon l'ONPES, une « invisibilité scientifique » qu'il est possible de surmonter en associant des travailleurs sociaux..

La deuxième raison pour laquelle la question des publics est devenue centrale est qu'il n'est plus possible de se pencher sur eux en les prenant pour des objets d'étude.

L'*Appel pour le développement des recherches participatives en croisement des savoirs*⁴⁴, lancé par ATD en septembre 2016 s'est voulu très offensif : « Sur le plan épistémologique, le croisement produit un renouvellement des savoirs. Sous certaines conditions de méthode, chaque groupe d'acteurs peut produire, apporter, traduire ses propres connaissances, révéler les questions telles qu'elles sont vécues ou étudiées et générer de la connaissance partagée. Ce type de démarches permet de faire émerger de nouvelles questions, de nouveaux objets de recherche et conduit à produire de nouveaux concepts. Les travaux participatifs en croisement des savoirs visent à produire des connaissances utiles pour la science et mobilisables pour l'action, pour les politiques publiques, pour les acteurs associatifs ».

La participation des personnes à la recherche pose, certes, des problèmes, avec des questions épistémologiques et de philosophie de la connaissance, notamment autour des distinctions entre savoir « instruit », savoirs pratiques, savoirs d'expérience dont ATD vise le croisement.

Cela donne des recherches d'un genre nouveau, qui associent des personnes accompagnées au processus de production de connaissances et qui obtiennent une reconnaissance dans l'espace académique. Deux exemples, parmi les plus significatifs, peuvent inspirer de nouveaux développements :

- Pierrine Robin, Sylvie Delcroix, Marie-Pierre Mackiewicz, *Des jeunes sortant de la Protection de l'Enfance font des recherches sur leur monde - une recherche par les pairs sur la transition à l'âge adulte au sortir de la protection de l'enfance*, LIRTES (Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche sur les Transformations des pratiques Éducatives et Sociales), Université Paris-Est-Créteil, 2014 ;
- Patrice Calmo, Laurent Pachod, Denis Laforgue, *Quelle reconnaissance des compétences parentales en protection de l'enfance ?* Université Populaire des Parents d'Albertville, 2014.

Enfin, la connexion formation et recherche est centrale. Il importe notamment de favoriser l'ouverture des formations sociales sur les apports disciplinaires des sciences sociales, mais également des sciences cognitives, des sciences de l'éducation, de l'économie...

⁴⁴ Voir en Annexe un descriptif détaillé de la démarche

Ce livre vert est donc l'occasion de reprendre la question de la recherche en travail social, en mettant en avant sa finalité en termes d'utilité sociale plus qu'en la présentant comme un attribut justifiant une amélioration statutaire de quelques travailleurs sociaux. Un des enjeux est de faire de la recherche un investissement pour l'avenir du travail social.

Dans ce contexte, l'implication des professionnels du travail social est d'une grande importance, non seulement pour la production de travaux de recherche, mais aussi pour leur pilotage, en relation avec des professionnels de la recherche scientifique.

Par-delà nos frontières : Le travail social : une discipline ? Un champ disciplinaire ?

Si un certain nombre de pays répondent affirmativement au fait que le travail social est une discipline (Royaume-Uni, Espagne, Tunisie, Suisse, Croatie, Autriche, Finlande, Liban, Québec, Allemagne), d'autres pays sont plus nuancés et parlent plutôt de champ disciplinaire ou pluridisciplinaire (Danemark, Suède, Belgique ou encore Pays-Bas). Globalement, la question de la réalité de la discipline ne se pose plus vraiment, mais plutôt celle des modalités et de la temporalité de son émergence.

2.2.2 Les pratiques professionnelles

Le travail social, dans le contexte qui a déjà été rappelé et face à la complexité croissante des situations des personnes et des contextes d'intervention, a connu des évolutions et adaptations de ses pratiques professionnelles. L'une des missions du haut conseil du travail social est de repérer et valoriser ces évolutions afin d'inspirer les professionnels et les cadres chargés d'accompagner les personnes concernées.

Les points exposés ci-dessous reprennent des éléments construits par le HCTS depuis sa constitution. Le fondement en reste la définition du travail social portée à l'article D142-1-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF), rappelé au début de chaque partie.

- **L'accès et le maintien des droits pour tous, à l'ère du numérique**

« Le travail social vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux »

Les travailleurs sociaux ont dû et su depuis toujours adapter leurs pratiques en tenant compte des évolutions de la société, des attentes de la population, des évolutions des politiques d'action sociale et de la législation. Leurs analyses critiques et constructives de ces évolutions permettent de trouver des réponses adaptées, portées par du sens et des valeurs. Ainsi, l'introduction du numérique dans tous les aspects de la vie de nos concitoyens conduit logiquement les professionnels à en analyser et à en comprendre les ressorts. Ces derniers sont multiples et concernent tout autant les comportements des personnes et des groupes, les attentes des institutions, que les pratiques et usages professionnels des outils numériques, toujours en évolution. Ainsi, les professionnels et les bénévoles sont régulièrement sollicités par un nouveau public qui ne parvient pas à accéder à ses droits ou à bénéficier de services auparavant accessibles par des guichets d'accueil physique. Ce public, lorsqu'il attend avant de demander de l'aide, peut perdre ses droits, simplement pour ne pas avoir pu gérer correctement les modalités de saisie des informations à transmettre par Internet. Ce nouveau public s'ajoute à celui déjà accompagné par les travailleurs sociaux. Or de nombreuses personnes particulièrement fragiles ne disposent pas d'autres ressources que celles versées par les organismes qui ont mis en place ces guichets numériques ou les bornes interactives. Tout cela conduit les professionnels à multiplier leurs interventions sur ce sujet.

Le travail social à l'ère du numérique met aussi au défi les travailleurs sociaux de maintenir voire d'enrichir la relation avec les personnes accompagnées qui ont besoin d'avoir auprès d'elles des professionnels disponibles, compétents et à l'écoute. Ainsi, le HCTS invite les professionnels à considérer le numérique comme un levier positif de l'accompagnement social sans oublier qu'il ne s'agit que d'outils. Cela implique de définir un cadre de référence commun pour une appropriation des usages par l'ensemble des acteurs dont les décideurs, les personnes accueillies et accompagnées, les partenaires, etc. Tel est le sens de l'avis du HCTS : « Pourquoi et comment les travailleurs sociaux se saisissent des outils numériques » et de la fiche sur « L'accès et le maintien des droits pour tous à l'ère du numérique ». Cette fiche se propose de conseiller et guider les professionnels dans leur mission d'accompagnement à l'accès et au maintien des droits.

Des exemples d'outils innovants : Aujourd'hui se développent un certain nombre d'applications créées par des entrepreneurs sociaux, supports pour les travailleurs sociaux. Les coffres forts numériques permettent aux travailleurs sociaux d'obtenir plus facilement aux documents administratifs des personnes accompagnées. Des plateformes comme « aidants-connect » qui accompagnent les personnes dans leurs démarches administratives, peuvent offrir une autre façon de travailler aux travailleurs sociaux davantage concentrés sur l'accompagnement social. Enfin des associations comme « Emmaüs Connect » œuvrent pour l'inclusion numérique des plus fragiles.

- **La participation au cœur de la définition du travail social**

*« Dans un but **d'émancipation, d'accès à l'autonomie, de protection et de participation des personnes**, [le travail social] contribue à promouvoir (...) le changement social, le développement social et la cohésion de la société. Il s'appuie sur :*

- *Des principes éthiques et déontologiques.*
- *Des savoirs universitaires en sciences sociales et humaines.*
- *Les savoirs pratiques et théoriques des professionnels du travail social.*

Et les savoirs issus de l'expérience des personnes bénéficiant d'un accompagnement social, celles-ci étant associées à la construction des réponses à leurs besoins. »

Ces différentes références à la place centrale des personnes accompagnées et à leur participation aux politiques et actions qui les concernent, ont été déclinées sous plusieurs formes, à travers les programmes de travail du Haut Conseil du travail social au cours de sa première mandature (2016-2021) :

- Rapport sur la participation des personnes accompagnées aux instances de gouvernance et à la formation des travailleurs sociaux »
- Kit sur la participation citoyenne aux politiques de solidarités.
- Note de cadrage en vue de la formation continue des travailleurs sociaux à la participation des personnes accompagnées, dans le cadre de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Les différents textes législatifs qui régissent l'action sociale et médico-sociale affirment le droit à la participation des personnes concernées et prévoient la prise en compte de leur parole dans différentes procédures ou instances. Le principal constat dressé par les acteurs du travail social et de l'intervention sociale est celui d'une personne accompagnée trop souvent dépourvue de ses prérogatives d'auteur de son parcours personnel et dans son environnement. Les professionnels interrogent alors l'Etat, les collectivités territoriales et les institutions, sur les moyens dont ils disposent pour donner une place centrale aux personnes accompagnées, notamment dans les politiques sociales qui les concernent.

Pour répondre à ces enjeux le groupe de travail mandaté par le HCTS dès sa création en 2016, composé pour un tiers de personnes accompagnées, s'est attaché :

- **A identifier les instances où s'élaborent ou se mettent en œuvre les politiques sociales** dans lesquelles les personnes accompagnées devraient être représentées mais ne le sont pas encore ou sont déjà représentées mais dans des conditions ne répondant pas complètement à leurs attentes ;
- **A déterminer les modalités de participation les plus appropriées.**

Trois niveaux de participation sont plus particulièrement promus :

- La participation institutionnelle des personnes aux instances dédiées à l'élaboration ou à la mise en œuvre d'une politique publique
- La participation à l'élaboration des projets, la co-construction des projets d'établissement et service
- La participation à la formation initiale et continue des travailleurs sociaux

La participation citoyenne aux politiques de solidarité

Le « Kit de la participation citoyenne aux politiques de solidarité » est destiné à l'ensemble des acteurs qui souhaitent mettre en place une démarche de participation des personnes en difficulté, aidées et/ou accompagnées. Il est conçu pour être un outil pratique, susceptible d'être enrichi par les apports de toutes les personnes impliquées dans la mise en œuvre effective de la participation.

Il se décline en **dix fiches opérationnelles** illustrées avec des exemples de pratiques inspirantes. Ces fiches ont pour objectifs de:

- Répondre aux questions que pourraient se poser les acteurs sur les enjeux et objectifs de la participation
- Proposer des éléments de réponse aux principales réticences et aux freins, avec des exemples concrets pour convaincre les acteurs et les personnes concernées
- Proposer une « manière de faire » sur différents aspects de la mise en place de la participation

La co-construction des projets de vie

Cette « co-construction » vise à rendre les personnes pleinement actrices de la construction et de la mise en œuvre de leurs parcours. Elle passe par le **développement du « pouvoir d'agir »**, elle fait appel à de nouveaux acteurs tels que les « **pairs aidants** » et s'appuie sur des outils tels que les « **conférences familiales** ».

Le développement du « pouvoir d'agir »

« L'empowerment » trouve ses sources aux Etats Unis dans les années 60 où émergent des revendications sociales initiées par le mouvement des droits civiques conduits par Martin Luther King ainsi que plusieurs mouvements sociaux et politiques de grande ampleur (défense des droits civiques et des droits de la femme). Au fur et mesure de son évolution dans l'histoire, la définition du concept « d'empowerment » a changé. Elle s'est cependant toujours organisée autour de mots clés : processus et apprentissage, personnes et collectivités, pouvoir et action, sentiments et capacités, bien être et contrôle, chaque terme étant toujours organisé autour de la notion de développement.

Les témoignages des professionnels engagés dans le développement du pouvoir d'agir montrent qu'ils ont recours à cette pratique lorsqu'ils se sentent en situation d'empêchement, de blocage par rapport à des dysfonctionnements institutionnels qui les laissent démunis.

Lorsque le DPA est activé, l'accompagnement s'adapte aux besoins des personnes, plus précisément à leurs demandes. La demande, construite à partir des désirs, est le résultat d'une auto-évaluation réalisée par la personne accompagnée en dehors de toute relation de dépendance avec des travailleurs sociaux pouvant se penser « sauveurs » voire « contrôleurs ». La demande vient signifier ce qui est important pour la personne dans l'ici et le maintenant ; elle est à considérer comme légitime en dehors de tout filtre institutionnel.

Les « pairs aidants » : chercher le soutien de ses pairs, tout le monde le fait !

Chacun d'entre nous peut avoir besoin de l'expérience d'un pair. Le recours aux pairs est souvent spontané quand l'individu ne sait pas comment faire face à une situation ou à un problème et qu'il ne peut pas trouver seul une solution.

La nouveauté, c'est que la puissance publique promeut l'accompagnement et le soutien par les pairs et l'envisage comme un moyen pertinent pour atteindre un certain nombre d'objectifs.

La « pair aideance » nécessite une reconnaissance réciproque de soi dans l'expérience de l'autre. Elle est une ressource, une manière d'être en relation fondée sur l'entraide, le soutien entre des personnes qui se reconnaissent en tant que pairs, c'est-à-dire comme des individus qui partagent une même expérience.

L'investissement par l'action publique dans les pratiques d'accompagnement et de soutien par les pairs a débuté en France dans les années 2010. Le terme de « pair-aideance » est d'abord apparu dans le champ de la santé mentale en France. Son usage s'est ensuite étendu au secteur du handicap par le dispositif de la Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT), puis à celui de la grande exclusion. Aujourd'hui, on observe une floraison de façons de nommer : travailleur pair, conseiller pairs, pair émulateur, patient ressource, autant d'appellations qui renvoient à des pratiques et des statuts différents ayant pour dénominateur commun de se fonder sur les savoirs d'expérience, mais dans un déploiement somme toute assez relatif.

Les travailleurs sociaux sont formés à l'expertise sur autrui, c'est-à-dire sur des aspects de connaissance des publics (à entendre comme un ensemble de savoirs spécialisés qui forment une grille de lecture de l'individu et de sa situation). La pair-aidance permet de conjuguer cette expertise avec les regards des pairs, à la condition de créer des conditions favorisant l'émergence et la prise en compte de la parole de tous : professionnels, pairs et personnes concernées afin de trouver un équilibre entre les différents types de compétence et de savoirs. Les pairs ont une intelligence du monde et des situations sociales qu'il convient de prendre en compte. S'ouvrir à la pair-aidance nécessite de s'interroger sur ses représentations, d'accepter les incertitudes, l'expérimentation collective, les remises en question et les changements éventuels à tous les niveaux de l'institution.

Les « conférences familiales »

Les conférences familiales en protection de l'enfance désignent un processus de prise de décision par une famille et son réseau en vue de la réduction du danger vécu par un enfant. Cette pratique, en voie de développement, invite la famille à s'accorder sur la nature d'un problème et choisir, avec les personnes de son environnement, les ressources à mettre en œuvre pour sa résolution. Le groupe constitué établit un plan d'action comme les acteurs le jugent nécessaire et souhaitable de façon indépendante des institutions qui l'accompagnent.

- **Des pratiques professionnelles émergentes et des pratiques réflexives en développement**

Ces pratiques professionnelles, leur diffusion et l'accompagnement de leurs évolutions pour proposer de meilleures réponses aux attentes de la population, sont au cœur du mandat du Haut Conseil du travail social. C'est pourquoi il est apparu important de confier à ce Haut Conseil, d'une part, un mandat spécifique sur l'identification de pratiques émergentes, leur évaluation et les conditions favorables à leur développement et d'autre part, un mandat sur le développement des pratiques réflexives des professionnels du travail social.

Des pratiques professionnelles émergentes

La notion de pratique professionnelle émergente n'étant pas conceptualisée, le HCTS a proposé sa propre définition.

En tant qu'innovation, la pratique s'inscrit en contraste aux pratiques existantes et amènera une rupture dans la démarche professionnelle et dans les modalités d'intervention (Cf les innovations en protection de l'enfance avec la loi 2007 où le législateur a instauré une série de mesures et de nouvelles possibilités d'action). Le changement ainsi opéré peut-être à la fois structurel, mais aussi culturel et humain, impliquant des remaniements de pensée, de représentations individuelles et collectives et qui nécessitent un temps long d'appropriation (Breugnot, 2011)⁴⁵.

L'exemple du « aller vers »

Ce champ de pratique, s'il n'est pas nouveau, se réinvente régulièrement selon les professionnels qui le mettent en place et les publics auquel il se destine. Déclinées sous différentes formes : maraude, équipe mobile, visite à domicile, action hors-les-murs, action sociale de proximité, travail social de rue, permanence délocalisée..., les démarches d'aller-vers sont hétérogènes et de nature différente selon leur caractère plus ou moins formalisé (du « dispositif » prescrit à une démarche non prescrite informelle). Si les démarches de ce type ont d'abord été tournées vers les populations les plus en retrait des politiques d'action sociale et de santé, elles se sont plus largement déployées dans de nombreux secteurs du champ social et médico-social.

L'élément central de la démarche pourrait être le changement du rapport entre l'intervenant et le public ciblé⁴⁶ : c'est l'intervenant qui recherche et provoque la rencontre, qui initie la relation, et se déplace là où se trouve le public.

La démarche du « aller vers » se définit ainsi par deux dimensions principales : d'une part, une mobilité « hors les murs », vers les lieux où les personnes se trouvent et vivent et d'autre part une posture relationnelle d'ouverture vers la personne dans ce qu'elle est globalement et sans jugement a priori. Cette posture n'est pas spontanée et pourrait s'éclairer utilement avec la notion de « juste proximité » entre l'intervenant et la

⁴⁵ Breugnot P. (2011) *Les innovations socio-éducatives, Dispositifs et pratiques innovants dans le champ de la protection de l'enfance*, Presses EHESP.

⁴⁶ iledefrance.ars.sante-Rapport-maraudes-Aller-Vers.pdf

personne, notion plus appropriée à la rencontre avec l'autre singulier que « la bonne distance » longtemps évoquée.

Pour le professionnel, il s'agit de pouvoir ré investir la dimension relationnelle, base de tout accompagnement social, dans une démarche pensée pour alléger les contraintes institutionnelles et assouplir les dispositifs afin d'être vraiment en mesure d'aller à la rencontre du public visé.

Des pratiques réflexives en développement

Les travailleurs sociaux sont régulièrement confrontés à la nécessité d'adapter et d'ajuster leurs pratiques professionnelles, pour prendre en compte les spécificités des personnes qu'ils accompagnent ainsi que les évolutions qui peuvent intervenir dans leur environnement ou dans les politiques publiques auxquelles ils participent. Cet impératif suppose de conduire une réflexion sur ses propres pratiques et modalités de mise en œuvre, afin de les analyser et viser les objectifs attendus en matière d'accompagnement des personnes. Toutefois, comme pour tous les professionnels amenés à intervenir dans un environnement complexe, cette pratique réflexive se heurte à plusieurs obstacles, de nature diverse : la force de l'habitude, chez les professionnels comme au sein des structures dans lesquelles ils interviennent, l'urgence du quotidien qui ne laisse pas le temps nécessaire pour effectuer ce pas de côté, la difficulté inhérente à toute prise de recul, qui suppose des compétences complexes à développer. Convaincu de l'intérêt d'avancer sur ces questions, le HCTS a lancé un groupe de travail chargé d'ouvrir des perspectives, de donner des repères et des outils aux professionnels et encadrants pour aider les acteurs des territoires désireux d'accompagner les travailleurs sociaux dans le développement de leurs pratiques réflexives.

Le rapport rendu par le groupe de travail et adopté en assemblée plénière le 17 mai 2021 donne la définition suivante des pratiques réflexives :

« Les pratiques réflexives développent des méthodes d'analyses mises en œuvre par le professionnel sur ses actions. Selon la situation et sa complexité, ces réflexions seront complétées par des retours critiques pertinents, plus ou moins constructifs et distanciés, se déclinant à trois niveaux. Les pratiques réflexives primaires, qui se réalisent en prenant en compte l'avis de la personne accompagnée, puis de son entourage. Les pratiques réflexives secondaires, qui associent des réflexions d'experts du secteur professionnel, qu'ils soient pairs ou responsables hiérarchiques. Les pratiques réflexives tertiaires, qui en appellent à des analyses d'experts extérieurs au secteur : chercheurs, employeurs, élus ».47

Les trois niveaux de pratiques réflexives proposés : primaires, secondaires et tertiaires sollicitent les avis et les critiques de chacun, pour ajuster les actions professionnelles et leurs progressions. D'abord et prioritairement ceux des personnes accompagnées et de leurs entourages. Ces pratiques réflexives primaires rendent compte de la nécessité d'intégrer le point de vue de la personne au centre de l'interaction de l'intervention sociale. Ensuite, les pratiques réflexives secondaires se situent dans la dimension institutionnelle48. Elles se présentent sous diverses déclinaisons, notamment formelles et informelles, et dans de multiples formes, des plus classiques aux plus innovantes, mettant en lumière leur fonction régulatrice et les contextes favorables à de telles pratiques. Du côté des acteurs, elles permettent de recueillir les avis et retours critiques d'experts du secteur, les pairs et les responsables hiérarchiques. Enfin, les pratiques réflexives tertiaires se déclinent avec d'autres experts plus éloignés des actions mais apportant des « éclairages » complémentaires. Cette dimension s'articule fondamentalement avec les politiques sociales locales et font lien avec la dimension scientifique. Réfléchir avec des élus ou des chercheurs, sur des projets ou des situations, permettent aux professionnels de recueillir d'autres analyses. Ces pratiques réflexives appliquées aux contextes professionnels sont à apprendre en formation initiale et à actualiser en formation continue. Au-delà, elles sont aussi développées dans de multiples moments de réflexions et d'échanges professionnels et scientifiques.

Ainsi, ce rapport du HCTS rend compte des capacités adaptatives et évolutives du travail social. La reconnaissance des spécificités de ces pratiques, dans toutes leurs dimensions et dans l'intérêt de tous, participe à une revalorisation globale de ce secteur, tant du côté des professionnels de tous les secteurs d'interventions, que des parcours de formations. Chaque professionnel, quel que soit son statut et son activité, maintient, favorise et développe le lien

⁴⁷ G DAMBUYANT (2021)

⁴⁸ Quatrième partie du rapport coordonnée par Y Boulet

social, pour se situer parfois comme le dernier individu en interaction avec la personne accompagnée⁴⁹. De quoi soutenir et valoriser leurs rôles et au-delà, le système des politiques sociales françaises.

- **La contribution du travail social collectif au développement social**

« Dans une but d'émancipation, d'accès à l'autonomie, de protection et de participation des personnes, le travail social contribue à promouvoir, par des approches individuelles et collectives, le changement social, le développement social et la cohésion de la société ».

« Le travail social s'exerce dans le cadre des principes de solidarité, de justice sociale et prend en compte la diversité des personnes »

Le développement social : de quoi parle-t-on ?

On peut alors retenir la définition suivante : *« Le développement social est une stratégie territoriale, qui consiste à agir sur l'environnement économique et social des personnes, dans le cadre d'une conception globale, qui implique d'ajouter aux dimensions de protection et de promotion, la dimension du pouvoir d'agir individuel et collectif, afin que l'action sociale soit plus préventive, participative et inclusive ».*⁵⁰

Rôle et place des travailleurs sociaux dans le développement social

Contribuer au développement social nécessite une évolution des pratiques et des postures professionnelles :

- Passer d'un public cible, à une approche globale (des personnes et du territoire).
- Sortir d'une approche par dispositif pour aller vers des projets coconstruits (avec des personnes accompagnées, avec des habitants d'un quartier, avec des partenaires...)
- Passer du "traitement d'un problème" pour aller vers la valorisation des potentiels.
- Passer d'une logique de distribution à une logique de participation.
- Passer d'une logique de "silo", de juxtaposition des dispositifs et des acteurs, à une logique de coopération et de transversalité.
- Passer d'une évaluation quantitative à postériori à une évaluation qualitative du processus, avant (Quoi ? Pourquoi ? Comment ?), pendant et après (processus d'évaluation itératif) et de ses effets.

Ce changement de posture n'est possible que si l'organisation de l'institution et les orientations politiques et managériales le favorisent et le soutiennent. Le développement social est une affaire collective et n'appartient donc pas au seul travail social, mais celui-ci peut cependant y apporter une **contribution décisive**.

Dans un territoire de vie, les travailleurs sociaux sont des acteurs dont l'activité concerne la vie quotidienne des personnes de la naissance à la fin de vie. Cette position les met en capacité d'avoir **une approche globale des situations et les place ainsi au croisement de plusieurs politiques publiques (emploi, logement, vieillissement, handicap, pauvreté, culture, santé etc.)**.

Les **valeurs** qui sous-tendent le travail social et les **objectifs** qu'il poursuit **rejoignent les finalités du développement social** : valeurs humanistes, de justice sociale, de solidarité, de non-discrimination, de promotion et de développement de chaque personne ou groupe de personnes.

Leur connaissance des publics et du territoire, de ses ressources et de ses manques les place en situation d'apporter des **éléments de diagnostic sur la situation sociale locale** et leur analyse peut être un atout pour les élus politiques et les décideurs qui souhaitent engager une démarche de développement social.

Les travailleurs sociaux peuvent jouer un rôle essentiel dans la co-construction et la conduite du projet, notamment en accompagnant les personnes et les groupes (habitants, personnes concernées et accompagnées) à agir et à prendre toute leur place dans la démarche.

Leur **contribution à l'évaluation du processus**, des actions et de leur impact permet de rendre visible et lisible la plus-value du développement social pour le territoire et l'apport du travail social à cette démarche.

- **Le travail social ancré dans les territoires : les comités locaux du travail social et du développement social**

La conduite de réflexions sur le travail social à l'échelon local et son animation inter institutionnelle constituent un

⁴⁹ G Dambuyant (2006), Quand on n'a plus que son corps, Paris, Armand Colin

⁵⁰ C AVENEL, 2017

enjeu fort pour le **renouvellement de la gouvernance territoriale du travail social et du développement social**.

C'est pourquoi le Haut Conseil a engagé à partir de 2017 une stratégie d'ancrage de cette instance sur les territoires, par la mise en place des « comités locaux du travail social et du développement social » (CLTSDS), avec les missions suivantes :

- Etre des relais du HCTS sur les territoires,
- Contribuer à un renouvellement de la gouvernance du travail social sur les territoires en favorisant la transversalité, la coopération et le décroisement entre les institutions et les dispositifs, en associant de manière effective des personnes accompagnées et des travailleurs sociaux.
- Etre un lieu ressource pour les structures et institutions locales (réflexions communes, études, recherche etc.).

Un réseau des comités locaux du travail social et du développement social animé par le HCTS s'est ainsi constitué. **Treize territoires ont créé leur CLTSDS à la suite de la publication de l'appel à manifestation d'intérêt.** (Nombre à vérifier). Ces CLTSDS fonctionnent et se réunissent régulièrement. Ils sont à la fois des relais du HCTS sur les territoires et fonctionnent également en réseau, ce qui renforce leur identité et leur légitimité.

2.3 AUX FONDEMENTS DU TRAVAIL SOCIAL : DES PRINCIPES ÉTHIQUES ET DÉONTOLOGIQUES

2.3.1 Des principes éthiques et déontologiques nécessaires au travail social et à la gouvernance de la cohésion sociale

- **La commission éthique et déontologie du travail social**

Dans le cadre de sa mission générale, la Commission Ethique et Déontologie du Travail Social (CEDTS) a produit sur la période 2016-2021, une dizaine de fiches pratiques, pour accompagner les professionnels, les cadres du travail social et les décideurs dans leurs démarches de partage d'informations. Elle a aussi rendu des avis sur des sujets d'actualité aussi différents que la confrontation à des dérives radicales, l'usage d'algorithmes dans le champ social ou encore le télétravail, qui peuvent parfois « bousculer » le travail social. Récemment elle a apporté sa contribution aux travaux du HCTS suite à la saisine interministérielle sur « Le travail social au défi de la crise sanitaire ». Enfin, en réunissant les comités éthiques locaux et en produisant un guide d'appui, elle a favorisé et facilité la mise en réseau de ces instances locales dont la mission est d'appuyer les professionnels dans leurs pratiques quotidiennes. Ces travaux ont tous comme point d'ancrage la définition du travail social du CASF. Ils viennent fort logiquement prendre place dans le Livre vert consacré aux enjeux du travail social.

- **La place des élus**

L'environnement politique est déterminant pour le travail social, qui contribue à répondre aux besoins des personnes les plus vulnérables, à leur assurer une place digne et pérenne dans la société. Pour nos concitoyens, les acteurs les plus légitimes à intervenir pour améliorer la cohésion sociale sont les élus, du plus haut de l'État jusqu'à l'échelon territorial communal.

Le rôle des élus est essentiel par leur engagement pour des politiques sociales qui façonnent le modèle sociétal actuel et à venir. C'est par leur engagement qu'ils donnent au travail social sa pleine mesure, en s'appuyant sur la valeur professionnelle des équipes et des services. De fait, la temporalité de leur mandat et de la gestion des politiques sociales peut occasionner des ruptures et entraîner du découragement, de la perte des investissements humains, organisationnels et financiers.

L'éthique politique est garante de la pleine mise en œuvre des politiques sociales. C'est elle qui permet avant tout de faire vivre la cohésion sociale. Sans défendre un immobilisme ni une absence de choix, il faut souligner l'importance du respect des populations et des droits des personnes, du respect des agents et de leur professionnalisme, des réseaux de travail social et des enjeux du développement social.

En ce sens et pour sortir des trop nombreuses représentations négatives qui touchent tout autant les personnes accompagnées ou concernées et les professionnels du travail social, il est nécessaire de :

- Connaître et faire connaître le Travail Social à tous les élus ;
- Connaître et faire connaître, sans préjugés, la population et ses besoins, sur la base de faits et de données objectivées ;
- Mieux appréhender les compétences légales, obligatoires et optionnelles, des professionnels et des services ;
- Renforcer et respecter les partenariats, pérennes ou ponctuels, avec les acteurs des territoires, dans une visée de développement social ;
- Intégrer, dans les faits, la participation des personnes concernées dans l'élaboration et l'évaluation des politiques publiques.

Réinterroger systématiquement la place de la personne accompagnée, vise à questionner les points de tension que soulèvent les nouvelles pratiques en travail social, ceux liées aux enjeux de « l'aller vers », du « partage d'informations » ou des « plans de continuité de l'activité » dès lors que les organisations sont bousculées, mais aussi ceux associées à la transformation des identités professionnelles ou venant questionner le « monde d'après » la crise.

Enfin, à partir de l'approche éthique faisant appel aux trois niveaux d'engagements que sont l'éthique individuelle, organisationnelle et institutionnelle⁵¹, il devient incontournable de **dégager dans une visée prospective des principes éthiques « indiscutables » tout autant que des principes éthiques « adaptables »**.

⁵¹ AIGUIER, G. et LOUTE, A. (2016). « L'intervention éthique en santé : un apprentissage collectif ». *Nouvelles pratiques sociales*, 28(2), pages 158-172

2.3.2 Pourquoi les complexités humaine et sociale questionnent les principes éthiques et déontologiques du travail social ?

Le Travail Social s'inscrit dans un contexte plus global de transformations qui est celui d'un **environnement mouvant et complexe**⁵².

Certaines évolutions sont entendues comme autant d'avancées sociales et sociétales : par exemple les progrès scientifiques et l'augmentation de l'espérance de vie ; le renversement du schéma « aidant-aidé » situant la personne autodéterminée au cœur de l'accompagnement et dans ses propres logiques d'action. D'autres n'apparaissent « ni bonnes, ni mauvaises » comme les évolutions technoscientifiques, le développement du pluralisme moral, les nouveaux systèmes de régulation sociale, politique et économique ou la très récente crise sanitaire. En déstabilisant les organisations et les acteurs, toutes néanmoins ont forcément impacté voire complexifié les pratiques professionnelles en travail sanitaire et social et questionné leur dimension éthique.

Les principes éthiques et déontologiques constituent des valeurs fondamentales, à des niveaux divers, pour les pratiques des 13 diplômés d'Etat et 143 métiers du travail social. Les tensions éthiques qui les traversent y sont vécues subjectivement. L'orchestration de l'ensemble de ces métiers doit prendre en compte tous ces éléments de complexité tant dans le contenu de l'action que de son organisation.

On peut distinguer différents domaines où les principes fondamentaux éthiques et déontologiques, notamment le partage d'informations, sont questionnés:

- **La relation duelle travailleur social/personne accompagnée, personne concernée**

L'élaboration de la **relation de confiance** est un préalable nécessaire à l'accompagnement social. Dans cette relation duelle, comment se délimite le partage d'informations, entre la nécessité pour la personne concernée de livrer des éléments de sa vie privée, de son intimité et la limite déterminée par la posture éthique individuelle du professionnel ? Comment installer les fondations d'une relation de confiance ?

Le Travail social s'inscrit dans une relation d'aide, un service relationnel et non un service administratif standard, ou service prestataire d'aide à la personne. Il est dynamique, interactif et cette pierre angulaire ne peut être ignorée.

« Les travailleurs sociaux ont pour mission de permettre aux personnes qu'ils accompagnent l'accès à l'ensemble de leurs droits fondamentaux, de faciliter leur inclusion sociale et le plein exercice de leur citoyenneté » (extrait définition CASF). Plus que la recherche de « solutions », c'est l'accès ou le maintien de l'autonomie qui sont recherchés.

Les points de tension :

- Comment intervenir dans sa sphère privée tout en respectant la personne dans son intimité ? Comment agir avec discrétion et dans une posture de non jugement ?
- Sans réponses précises à des questions essentielles pour la personne concernée : (« A qui je parle ? », « De quoi puis-je lui parler ? », « Quelles mesures de protection peut-il me garantir ? »), le climat de confiance avec le travailleur social ne peut s'installer.

Les préconisations

- Le partage d'informations doit se faire systématiquement avec le consentement éclairé de la personne et répondre à des objectifs clairement définis en respectant des critères de limites. « *Le respect du libre arbitre de la personne est fondamental* »⁵³ car il impose au professionnel une posture bienveillante, simple, où les choix et décisions de la personne sont primordiaux.
- Les dirigeants et les équipes d'encadrement sont garants du cadre à poser pour respecter et faire respecter le droit des personnes à la confidentialité.

⁵² La complexité est souvent amalgamée avec ce qui est d'ordre « compliqué » ou « difficile » : deux notions pourtant très différentes. Edgar MORIN (*L'Aventure de la Méthode*, et *La Complexité humaine*, 1994) distingue la *pensée binaire* (formulée en termes de ou ceci ou cela : pensée obligatoirement réductrice car elle impose de choisir entre plusieurs options qui peuvent être d'égale légitimité) et la *pensée dialogique* (formulée en termes de et ceci et cela : c'est cette dernière qui impose, pour parvenir à concilier deux aspects a priori incompatibles, de développer une pensée complexe).

⁵³ Revue « Direction » n°201 - Octobre 2021. « *Le respect du libre arbitre est fondamental. L'aller vers devrait aller de pair avec une approche des parcours empreinte de respect et de simplicité. On n'imagine pas combien de parcours se retrouvent bloqués parce que la personne accompagnée s'est sentie traitée avec condescendance ou qui sentait qu'on voulait lui forcer la main.* »

- **L'inscription du travail social dans le travail d'équipe et partenarial**

Le **partage d'informations** sur les données personnelles peut se révéler nécessaire pour connaître les besoins de la personne. Le contexte temporel détermine grandement le sens du partage, la durée de conservation, la volonté de la personne d'avoir un droit de recours et un droit à l'oubli des informations partagées.

Les acteurs sociaux et médico-sociaux ont un devoir de **discrétion**, de **confidentialité**, qui est parfois renforcé par le **secret professionnel** dont la transgression est pénalement sanctionnée. Pour autant, la loi autorise ou impose des exceptions au secret professionnel et au devoir de discrétion.

Les points de tension :

- En premier lieu, faut-il rappeler que le « secret partagé » n'existe pas dans la loi ?
- Confondre « information nécessaire » et « transparence », c'est imaginer à tort que tout connaître d'une personne permettrait de mieux résoudre ses difficultés. Par ailleurs, le travailleur social peut s'exposer à une instrumentalisation de son action (à d'autres fins que l'objectif affiché), et par effet domino, de la personne accompagnée ;
- Le partage effectué dans des buts divers peut s'avérer complexe voire ambigu. Donner la priorité à la seule exigence de résultats rapides, c'est ne pas prendre en compte les choix de la personne et son rythme ;
- La multiplicité des intervenants ne doit pas pour autant générer des ruptures, des actions contradictoires ou des tensions pour la personne aidée.

C'est à ce titre, en particulier pour les situations complexes, que la démarche de « **référént de parcours** » est au cœur de la stratégie de lutte contre la pauvreté. Elle permet de recentrer l'action publique et de sortir de la logique de silo. La personne accompagnée peut choisir la personne qui coordonnera avec elle l'ensemble du processus d'accompagnement. Il s'agit alors de sortir d'une logique de dispositif pour revenir aux fondements de l'action publique. Les enjeux éthiques autour du partage d'information et de l'engagement des institutions sont reposés afin de développer la participation des personnes, de réinterroger la pratique de chacun et de questionner le partage d'information.

Des dispositifs ou des organisations institutionnelles prévoient l'existence de **dossiers numériques partagés** entre professionnels, qu'ils soient travailleurs sociaux ou non, dans l'objectif d'une « meilleure » prise en charge. Le risque est que le paramétrage des accès ne soit pas toujours à hauteur des exigences posées par la réglementation

Les préconisations :

- Même si les informations personnelles sont déjà connues d'un certain nombre d'intervenants, elles restent pour le professionnel des données à protéger,
- Partager des informations à caractère personnel est une nécessité pour les intervenants afin d'agir de manière coordonnée et adaptée.
- Points d'attention essentiels pour partager prudemment :
 - Déterminer l'objectif du partage et sa réelle plus-value
 - S'assurer du caractère confidentiel des informations à partager (respect de la vie privée)
 - Vérifier si les obligations réglementaires faites au professionnel l'autorisent à partager
 - Recueillir en amont le consentement éclairé de la personne
 - Identifier le champ et la légitimité au partage de chacun des acteurs
 - Se soumettre aux règles de l'obligation de discrétion /du secret professionnel selon le statut de chaque acteur, le cadre réglementaire des missions, des services, des commissions, ...
 - Limiter le partage au point à aborder, à la difficulté à résoudre
 - Encadrer la transmission des informations (forme, fond, support, canal et conservation)
- Dans le cas des réunions, deux règles supplémentaires :
 - La présence indispensable de la personne accompagnée comme élément régulateur du partage d'information
 - Le cadre institutionnel garantissant les conditions de partage des informations entre la personne et les participants à la réunion, les modalités étant élaborées en amont.

- **Les évolutions sociétales impactant le travail social**

Le contrôle social, la mise en abîme de la question des identités, la radicalité des discours, la fuite en avant de la diffusion des données (numérisation, dématérialisation, réseaux sociaux) envahissent les discours et les organisations

qui ont du mal à porter les valeurs humanistes, le respect des droits et libertés, la laïcité. Les nouvelles normes de communication, les effets des dérives radicales, interrogent également les principes éthiques du travail social.

Les points de tension :

- Dans un contexte mondial où les réseaux sociaux de communication relèvent du registre du digital, le dévoilement de la vie intime se généralise, dans l'immédiateté, sans prise de recul, sans réelle maîtrise des destinataires potentiels. Ce fait de société peut déstabiliser l'éthique personnelle du travailleur social pour qui le respect de l'intime est une valeur fondamentale ;
- Le tout numérique dans l'accès aux droits peut être tout autant un outil de rapidité dans l'atteinte des objectifs qu'un vecteur d'exclusion pour toute la frange de population qui, pour des raisons diverses, est frappée d'illectronisme, d'absence d'équipement.

L'avis « *Le travail social confronté aux dérives radicales* »⁵⁴ a mis en lumière la tension entre des valeurs du travail social (respect, inconditionnalité) et des comportements de la personne (non-adhésion, revendication, menace). Le contexte national a accentué le paradoxe entre ce qui incombe à l'action citoyenne (alerter) et ce qu'il appartient au travailleur social de ne pas révéler, ne pas sanctionner, ne pas dénoncer. Quelle peut être la posture éthique lorsque le travailleur social vient prévenir les phénomènes de radicalisation. Ceci vient questionner le tiraillement du travailleur social, soumis à dissonance entre ce qui l'anime personnellement, ce qu'il doit agir professionnellement et ce que son cadre institutionnel exige de lui.

Les préconisations :

Dans la tendance au « tout numérique » :

- Maintenir les guichets physiques aux côtés des guichets numériques, l'action des uns venant compléter celle des autres ;
- Construire la réflexion sur les besoins de dématérialisation et les réponses techniques avec les personnes accompagnées
- Mettre en œuvre des formations à la maîtrise des outils, avec un processus d'évaluation pour mesurer les impacts autant chez les professionnels que les personnes concernées.

Face aux dérives radicales⁵⁵ :

- Déployer un plan général de formation et de coopération trans-professionnelles (compréhension du phénomène, dispositifs locaux, questions d'exercice professionnel) ;
- Conforter le rôle majeur des équipes d'encadrement pour un soutien individuel de proximité, initier des lieux d'analyse de la pratique et de veille éthique ;

● **L'évolution des politiques sociales et les dispositifs qui en découlent**

⁵⁴ HCTS – Commission Ethique et Déontologie – juillet 2018

⁵⁵ Définition de la radicalisation de Farad Khosrokhavar - 2014 : « *Processus par lequel un individu ou un groupe adopte une forme violente d'action, directement liée à une idéologie extrémiste à contenu politique, social ou religieux qui conteste l'ordre établi sur le plan politique, social ou culturel* ».

L'utilisation des logiciels dédiés à l'action sociale et aux dispositifs d'intervention sociale (comme le parcours coordonné d'insertion du SPIE, le partage d'information par le référent de parcours, le dossier médical à l'hôpital, les Plateformes d'appui de l'ARS, ...) interroge fortement le sens et les valeurs du travail social.

Les points de tension :

- La visée de « l'efficacité » des dispositifs, des prestations diverses et des organisations peuvent conduire à des injonctions paradoxales tant pour le travailleur social que la personne concernée (pour « aller plus vite », « à l'essentiel »). Ainsi, le respect de la dignité, de l'altérité, de la vie privée, de l'adhésion et de la responsabilité de la personne peut être mis à mal ;
- Les évolutions des métiers intervenant dans le champ social viennent percuter de plein fouet les identités professionnelles du secteur, entraînant perte de sens pour les acteurs et perte de confiance et de repères structurants pour les personnes ;
- Les institutions se dotent massivement de logiciels comme outil de pilotage de l'intervention sociale ou des politiques sociales dont elles ont la charge. L'utilisation de logiciels d'évaluation et de l'intelligence artificielle visant à gérer de façon prédictive les besoins des publics et les actes professionnels d'action sociale questionne la limite entre le « souhaitable » et le « non souhaitable » dans l'utilisation de ces outils qui s'imposent dans le paysage social et médico-social. La technique vient interroger la limite entre ce qu'il est « permis de faire » et ce qu'il est « permis de dépasser » au nom de l'intérêt général et/ou individuel ;
- L'intelligence artificielle ne s'applique-t-elle pas au détriment de la personne qui finit par se sentir « intrusée » alors qu'elle demande une aide ? Comment gérer le paradoxe que constitue la croyance entre l'objectivité de l'algorithme et la loyauté à la subjectivité et sensibilité singulière de l'être humain ?

Les préconisations

- S'appuyer sur le pouvoir d'agir des personnes accompagnées en les informant de leur libre arbitre dans les réponses à apporter ;
- Faire appliquer les règles de captation et d'exploitation des informations personnelles, notamment par le respect des règles RGPD (Règlement général de protection des données) ;
- Initier la mise en place de cellules de veille pour alerter, veiller à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation des questions relatives aux informations à caractère personnel.

2.3.3 Comment mobiliser une démarche prospective des principes éthiques et déontologiques ?

• Des références déontologiques humanistes et invariables

Elles sont fondées sur le **droit international**⁵⁶ et sur le **droit national**⁵⁷, notamment le CASF.

Dès 1949, l'Association Nationale des Assistants de Service Social (ANAS) s'est dotée d'un **code de déontologie** (remanié en 1989 et 1994)⁵⁸ qui fait référence pour les assistants de service social en matière de règle professionnelle.

Au niveau international, il a fallu attendre 2004 pour que la Fédération Internationale des Travailleurs Sociaux (IFSW) énonce, dans une déclaration, les principes éthiques qui servent de cadre général aux professionnels. Sa commission éthique a actualisé la déclaration fondatrice en 2018, et depuis 2020, publié 4 guides éthiques pour soutenir la pratique des professionnels en période de pandémie.

Ce texte, basé sur la définition du travail social et approuvé par les organisations parties prenantes, repose sur les principes suivants⁵⁹ :

- Reconnaissance de la dignité inhérente à l'humanité
- Promotion des droits de l'homme, de la justice sociale, du droit à l'autodétermination et à la participation
- Respect de la confidentialité et de la vie privée

⁵⁶ Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'ONU, Convention Internationale de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales du Conseil de l'Europe, Convention Internationale des Droits de l'Enfant de l'ONU, Convention relative aux droits des personnes handicapées adoptées de l'ONU.

⁵⁷ Constitution française, Codes constituant le droit commun, textes législatifs ou réglementaires applicables aux secteurs du travail social, accords de branche et conventions collectives.

⁵⁸ Code de déontologie de l'ANAS : https://www.anas.fr/Le-code-de-deontologie_a735.html

⁵⁹ Déclaration mondiale des principes éthiques du travail social : <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>

- Prise en compte de chaque individu comme sujet
- Utilisation éthique de la technologie et des médias sociaux
- Intégrité professionnelle.

Ces principes invariants communs à ces différents textes fondateurs sont et doivent rester le socle de la réflexion éthique.

- **Des principes éthiques fondés sur la relation à l'autre**

Le CSTS, dès sa création, puis le HCTS qui lui a succédé, se sont penchés sur les **enjeux éthiques** du travail social. Invariablement, ces instances ont confirmé le nécessaire respect des 3 principes éthiques de l'action sociale que sont l'autonomie, la bienveillance et l'équité. Le travail social s'exerce avec une « matière vivante » qu'est l'être humain qui, de sa place de citoyen, s'inscrit dans la société.

La **posture éthique** du professionnel du social le conduit à prendre en considération simultanément les trois dimensions de la personne : en tant qu'« être humain », en tant que « sujet », en tant qu'« être social »⁶⁰.

Le professionnel s'engage à l'égard et aux côtés de la personne par la prise en considération des **choix**, des **valeurs**, de **l'histoire**, de **l'environnement** de cette dernière, mais aussi par le respect de son intégrité physique, psychique et de sa dignité. Le respect de ces valeurs constitue l'engagement d'une responsabilité morale et éthique. Le professionnel du social s'engage encore, entre autres principes, à respecter la vie privée et l'intimité de la personne. Il s'inscrit, avec elle, dans un processus de codécision et dans une démarche éthique⁶¹.

- **Une obligation institutionnelle de cadre déontologique**

Soulignons que l'éthique appelle trois niveaux de réflexion que sont l'éthique **individuelle**, **organisationnelle** et **institutionnelle** :

- A travers l'éthique individuelle où chacun développe sa conscience critique, sa réflexivité et sa capacité d'agir⁶² ;
- Dans sa dimension organisationnelle, l'éthique amène à réfléchir aux conditions de développement d'une démarche partenariale ;
- Dans sa dimension institutionnelle, elle interroge la question de la transformation de la société dans son ensemble et les réponses mobilisées.

L'approche et le processus **tridimensionnels** apparaissent importants puisqu'ils posent ici le sujet de la « responsabilité partagée » dans l'accompagnement et le travail social.

Les **responsabilités légales, professionnelles et déontologiques** s'appliquent également à l'encadrement et aux employeurs. Ils se doivent, vis-à-vis de leurs salariés, la même posture éthique que celle adoptée par ces derniers à l'égard des personnes accompagnées. Sur ce dernier point, la responsabilité légale de la mission revient à l'employeur « *qui doit mettre en œuvre les moyens nécessaires à son accomplissement en application des exigences de conformité et de qualité* »⁶³. Employeurs et dirigeants (élus nationaux, locaux et associatifs) ont la responsabilité d'impliquer les travailleurs sociaux et les personnes accompagnées, de leur reconnaître « *une place d'acteurs en les associant à la réflexion sur les dispositifs, sur le sens et les valeurs qui guident l'action et à l'élaboration des documents de référence institutionnels* »⁶⁴.

- **Des valeurs invariables s'inscrivant dans des pratiques variables**

L'éthique est une dimension du professionnalisme, entendu au sens d'un contrat implicite entre une profession et la société qui exige alors des professionnels :

- Non seulement une approche strictement déontologique, mais une ouverture à la complexité des pratiques ;
- Une capacité des acteurs de s'interroger sur leurs pratiques pour les faire évoluer ;
- D'inscrire leur action dans un cadre plus collectif d'intervention où la personne accompagnée est « le point de départ ».

60 CNRDE. « *Les références déontologiques pour les pratiques sociales* » 3^{ème} édition Mai 2014 page 4 et 5

61 « *La volonté de respecter dans toute action ou décision le juste et l'équitable, l'autonomie de la personne et le souci de ne pas lui nuire conduit à une démarche éthique* ». CNRDE. *Les références déontologiques pour les pratiques sociales*, Mai 2014, page 6.

62 BACQUE, MH et BIEWENER, C. (2013). *L'empowerment, une pratique émancipatrice*. Paris : La Découverte.

63 « *Qui doit mettre en œuvre les moyens nécessaires à son accomplissement en application des exigences de conformité et de qualité* ». CNRDE. *Les références déontologiques pour les pratiques sociales*, Mai 214, page 8.

64 Op. Cit. Page 8

Aujourd'hui les certifications coexistent aux côtés des 13 diplômes d'Etat. Cette situation renforce la nécessité de construire des identités professionnelles garantes du respect des principes éthiques pour tous les métiers relevant du travail social.

Le développement du numérique dans toutes les sphères des activités humaines vient percuter les principes éthiques du champ du social. De nouvelles questions émergent dans le partage et la protection des données du fait de l'accélération des transmissions et de la dispersion des données. La responsabilité des professionnels et celle des décideurs est engagée dès la conception des politiques publiques et leur mise en œuvre pour protéger les données.

La crise sanitaire a conduit à interroger la capacité des professionnels à penser des modalités d'intervention adaptées. La réalité nous a démontré qu'ils se sont appuyés sur les valeurs éthiques et déontologiques pour mobiliser des modalités d'intervention à distance respectueuses des besoins des personnes accompagnées.

- **Pour l'inscription des principes éthiques et déontologiques dans des dispositions législatives et réglementaires nationales**

Dans un contexte sociétal de banalisation du partage des données à caractère personnel, la formation initiale et continue des professionnels du travail social, mais aussi de l'encadrement, des décideurs, des élus et des responsables associatifs revêt un enjeu primordial. Actuellement, outre le RGPD, la législation dispose d'un certain nombre de règles, mais leur non-respect donne rarement lieu à signalement, recours voire sanction (y compris dans le champ disciplinaire).

Une étape supplémentaire consisterait à **bâtir un code de déontologie propre à l'ensemble des travailleurs sociaux**, comme cadre de référence. Dans cette hypothèse, les règles énoncées auraient deux fonctions :

- Ce texte réglementaire national servirait de point de repère commun, de balise de clairvoyance aux différents acteurs (dirigeants, employeurs, cadres, travailleurs sociaux) permettant de garder omniprésentes les valeurs éthiques qui guident l'action et les aspects déontologiques qui déterminent le cadre de conduite des actions ;
- l'inscription dans le droit commun lui conférerait un caractère opposable, protecteur à la fois les personnes concernées mais aussi les travailleurs sociaux.

La Commission Éthique et Déontologie en Travail Social et l'ensemble des membres du Haut Conseil du Travail Social sont en mesure de conduire une réflexion légitime et approfondie sur ce point.

LA SITUATION ACTUELLE DES FORMATIONS SOCIALES

Le rôle de la formation professionnelle est historiquement central dans la **structuration** de la professionnalité des acteurs du champ social.

Le travail social a progressivement agrégé un ensemble de pratiques et de métiers autour d'un noyau dur constitué de trois professions : les assistants de service social, les éducateurs spécialisés et les animateurs. A partir de ce noyau dur, s'est constitué dans les années 60-70 l'ensemble des formations diplômantes qui « (...) portent les fondements de la professionnalisation des acteurs, des cadres conventionnels d'emploi et la structuration du secteur social et médico-social (...) jusqu'à constituer aujourd'hui un corpus de 13 diplômes, du niveau 1 au niveau 7, référencés au titre V du Code de l'action sociale et des familles »⁶⁵.

Par ailleurs, dans le sillage du développement de la formation tout au long de la vie, ponctué des différentes

lois relatives à la formation professionnelle depuis la loi initiale de 1971, s'est constituée une offre de formation pilotée par les branches professionnelles du secteur de l'intervention sociale. Cette offre a intégré au fil du temps les évolutions de la société, tant sur le plan de ses activités et de ses modes d'action, que de la formation professionnelle elle-même au niveau de son ingénierie et de la pédagogie dispensée.

La formation professionnelle est l'outil principal d'étayage des postures, connaissances et compétences des travailleurs sociaux. Elle est clairement un des outils de lutte contre l'épuisement professionnel. Elle contribue par ailleurs depuis l'origine, à l'émergence et à la mise en œuvre des politiques publiques.

3.1 L'ÉCOSYSTEME DES FORMATIONS EN TRAVAIL SOCIAL

3.1.1. Des particularités sectorielles

Comme dans tous les autres secteurs d'activité, la formation des intervenants sociaux peut se faire :

- Par la voie de la formation initiale diplômante,
- Dans le cadre des contrats en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation),
- Par validation des acquis de l'expérience
- Tout au long de la vie dans le cadre des plans de développement des compétences ou dans le cadre de conversions ou d'une qualification en période de recherche d'emploi
- Bientôt les diplômes seront accessibles par blocs de compétences capitalisables

Mais, au sein de de la formation professionnelle de droit commun, les formations sociales revêtent plusieurs particularités notables :

Le corpus central des 13 cursus généralistes, professionnalisants et diplômants, est inscrit au code de l'action sociale et des familles et est placé historiquement et jusqu'à ce jour, sous la responsabilité du ministère de la cohésion sociale. Cependant, ces diplômes sont en partie dépendants des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (pour ce qui concerne la filière « éducative » et dans l'articulation avec l'enseignement supérieur et la recherche). Le tout s'inscrivant par ailleurs dans la sphère de compétences plus globale du ministère chargé du travail et de l'emploi au travers des orientations relative la formation professionnelle, incluant l'action de l'agence « France Compétences », chargée notamment du pilotage du répertoire national des certifications professionnelles. Là encore, dispositif complexe qui complique singulièrement la prise de décision.

Autre particularité de ces formations diplômantes : après que la formation initiale ait été subventionnée par le ministère jusqu'aux premières lois de décentralisation, elles sont financées par les conseils régionaux et intégrées aux schémas régionaux des formations, depuis 2004.

⁶⁵ In Métiers et complémentarités – architecture des diplômes de travail social – CPC du travail social et de l'intervention sociale – décembre 2014

Et le panorama ne serait pas complet, si l'on ne citait un certain nombre de diplômes proposés par d'autres ministères : les titres de niveau bac et infra-bac proposés par les ministères du travail et de l'agriculture, les bacs professionnels de l'éducation nationale, les diplômes proposés par l'école nationale de la protection judiciaire de la jeunesse, les brevets de techniciens, les diplômes universitaires de technologie et plus récemment les bachelors proposés récemment par les instituts universitaires de technologie, les licences, les masters et doctorats proposés par des universités et grandes écoles.

Ces nombreux diplômes peuvent comprendre des passerelles et dispenses croisées, y compris avec quelques diplômes du secteur de l'animation et de la santé, mais l'ensemble est singulièrement complexe, entraînant un manque de lisibilité et de fluidité dans les parcours, pour les personnes qui souhaitent se diriger vers une formation, puis progresser d'un cursus à l'autre afin d'atteindre une qualification.

Ce manque de lisibilité peut être un facteur de perte d'attractivité des formations sociales.

3.1.2. Des profils étudiants en profonde évolution

La majorité des étudiants (plus de 50%) entrent dans les métiers du secteur après le bac. Il était fréquent que les étudiants entrant en formation connaissent les métiers, notamment par leur entourage. Ils avaient un minimum de représentation de la réalité de ces métiers et le processus de sélection leur permettait d'affiner cette première connaissance.

L'introduction des formations diplômantes sur Parcoursup en 2018 a commencé à changer la donne. Cette procédure a pour elle de permettre à un plus grand nombre de s'informer sur les métiers et les diplômes de travail social. D'un autre côté, la suppression des entretiens oraux de sélection ont disparu, et ainsi la première confrontation entre leurs attentes et les réalités du métier qu'ils visent.

Aussi, la proportion de candidats découvrant ces réalités en début de formation a augmenté, et en corollaire la proportion de candidats « déçus » ou « désorientés » par ce qu'ils en appréhendent via les premiers stages (d'autant plus quand ils sont difficiles à trouver).

Aussi, les EFTS ont dû adapter les cursus et l'accompagnement individuel pour faire face à ces nouveaux profils, et éviter trop d'abandons.

Il devient nécessaire d'évaluer l'impact de cette voie d'accès aux formations sociales, qui est une des clefs d'accès aux métiers.

3.2 ÉLÉMENTS DE CARACTÉRISATION STATISTIQUE DES FORMATIONS SOCIALES⁶⁶

La Direction de la recherche des études de l'évaluation et des statistiques (DREES) met à disposition les données actualisées sur les formations aux professions sociales issues de son enquête annuelle auprès des écoles qui dispensent ces formations⁶⁷. Les enquêtes visent chaque année les treize diplômes d'Etat inscrits au CASF.

- **Une baisse du nombre d'inscrits depuis 2010 mais une augmentation du nombre de diplômés en 2020**

L'effectif total d'inscrits en formations baisse continûment depuis le début des années 2010 de – 17% entre 2010 et 2020 et de – 4% entre 2019 et 2020, en notant que ce constat global cache des réalités parfois différentes selon les diplômes (par exemple, hausse pour les diplômes d'EJE et de moniteur éducateur mais baisse pour les diplômes d'ASS et d'ETS).

Le nombre de diplômés s'élève à 24 800 en 2020. **Il augmente de 7 % en un an.** Cette évolution varie selon les diplômes. La hausse est particulièrement forte pour les formations de conseiller en économie sociale et familiale, d'assistant de service social et pour le certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social (CAFERUIS) [respectivement +35 %, +33 % et +30 % entre 2019 et 2020].

⁶⁶ Se référer à l'annexe 1 « éléments statistiques relatifs aux formations sociales » pour plus de précisions

⁶⁷ <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sources-outils-et-enquetes/lenquete-annuelle-sur-les-ecoles-de-formation-aux-professions-sociales>

À cet égard, l'année 2020 est très atypique. En effet, le nombre de diplômés était en baisse de 2013 à 2019 (-2,4 % par an en moyenne). La hausse du nombre de diplômés observée en 2020 provient de la forte hausse du taux de réussite au diplôme cette année-là, au cours de laquelle les formations ont été très perturbées par la crise sanitaire tant au niveau des cours que des stages d'application. Ce taux s'élève à 96 % en 2020 soit 10 points de plus qu'en 2019. D'autres diplômes, en dehors des formations aux professions sociales, ont connu des taux de réussite particulièrement élevés en 2020, comme le baccalauréat, le brevet ou la licence.

Par ailleurs, **8 % des étudiants ont participé à la réserve sociale** mobilisée dans le cadre de la crise sanitaire. En effet, en 2020, les écoles de formations sociales ont été interrogées au sujet de la participation de leurs étudiants à la réserve sociale dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid19. Un peu plus d'un tiers des formations ayant répondu à cette question (34 %) sont concernées. La part d'étudiants mobilisés représente, selon les déclarations des formations, 14 % des effectifs d'inscrits dans les formations où des étudiants ont participé à la réserve sociale, et 8 % de l'ensemble des étudiants inscrits dans une formation ayant répondu à la question.

3.3 LES PRINCIPES QUI FONDENT LA SPÉCIFICITÉ DES FORMATIONS EN TRAVAIL SOCIAL

3.3.1 La formation pratique ou la relation entre la formation et le monde professionnel

Dans le champ des formations sanitaires et sociales, les périodes de formation pratique (ou « stages ») ont une place singulière. Métier de la relation, en prise avec les difficultés que rencontrent les personnes accompagnées, le travail social **ne conçoit pas la montée en compétences de ses professionnels sans un contact étroit avec la réalité de terrain**. D'où une construction historique des formations qui y préparent sur une base d'alternance entre périodes en établissement de formation et dans les lieux, divers, de l'exercice du travail social. Cet aller-retour, riche d'expériences, aiguise l'esprit critique, permet la **prise de distance** et **développe la capacité d'analyse des situations** nécessaire au travail social basé sur une relation d'aide. Il s'agit d'aller au-delà de la technicité propre à chaque champ.

Cette conception de la professionnalisation, qualifiée d'alternance intégrative depuis de nombreuses années, notamment suite aux travaux de Gérard Malglaive dans les années 1990, participe de l'articulation entre les **différents savoirs et pratiques** qui alimentent les compétences des travailleurs sociaux, comme l'indique la définition du travail social portée par le code de l'action sociale et des familles⁶⁸.

Il est ainsi fréquent que les **référentiels** des différents diplômes d'Etat demandent à ce que le nombre d'heures consacré aux stages soit **supérieur** au volume horaire consacré aux apprentissages en établissement de formation.

Durée des stages dans d'autres formations

A titre d'illustration, on compte 1 740 heures d'enseignement théorique et 1 820 heures (52 semaines) de formation pratique pour le diplôme d'Etat d'assistant de service social (3 ans de formation) ; 546 heures de formation théorique et 840 heures de formation pratique (22 semaines) pour le diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (au moins un an de formation).

Dans le champ sanitaire, le diplôme d'Etat d'infirmier comporte 2100 heures de formation théorique et 2100 heures de formation clinique. Pour le diplôme d'Etat d'aide-soignant, 770 heures de formation théorique et 770 heures de formation clinique.

En comparaison, les périodes de formation en milieu professionnel au sein des brevets de techniciens supérieurs varient de 12 à 16 semaines selon les spécialités (2 ans de formation) ; les nouveaux bachelors universitaires de technologie (3 ans de formation) comportent pour leur part de 20 à 28 semaines de stage, selon les spécialités.

Dans ce cadre, le champ des formations sociales a structuré l'organisation de l'accueil des stagiaires en introduisant la notion de « **site qualifiant** » pour caractériser les terrains de stage, définie notamment en ces termes : « *Le site qualifiant, organisme d'accueil d'étudiants, est considéré comme une organisation professionnalisante, tant au plan de la pratique professionnelle qu'au plan de l'acquisition des savoirs et des connaissances complémentaires.*⁶⁹ ». Deux

⁶⁸ Art. D. 142-1-1.- « (...) le travail social regroupe un ensemble de pratiques professionnelles qui s'inscrit dans un champ pluridisciplinaire et interdisciplinaire. Il s'appuie sur des principes éthiques et déontologiques, sur des savoirs universitaires en sciences sociales et humaines, sur les savoirs pratiques et théoriques des professionnels du travail social et les savoirs issus de l'expérience des personnes bénéficiant d'un accompagnement social, celles-ci étant associées à la construction des réponses à leurs besoins (...). »

⁶⁹ [Circulaire DGAS/4A no 2008-392 du 31 décembre 2008 relative à la formation et à la certification du diplôme d'Etat d'assistant de service social](#)

fonctions au sein du site qualifiant sont également identifiées à cette occasion, celle de « référent professionnel » et celle de « formateur ».

Pour autant, s'il a sa logique et son intérêt dans le cadre de ce qui vient d'être rappelé ci-dessus, l'alternance intégrative, telle qu'elle est envisagée par la réglementation, est également facteur de complexité dont témoignent les acteurs : volume horaire demandé difficilement respectable, encadrement des stagiaires non conforme (tant sur l'organisation interne des sites qualifiant que sur la qualité des encadrants) variété de structures d'accueil difficile à obtenir, impossibilité pour certaines organisations de gratifier les stages ... Autant de difficultés structurelles renforcées par la crise sanitaire de la Covid19 qui ont pu désorganiser le déroulement de la formation et expliquer l'abandon de certains étudiants en cours de cursus. A ce titre, la DGCS a dû prendre en urgence des dispositions réglementaires afin d'abaisser, d'une part, le volume horaire minimal consacré aux périodes de formation pratique et, d'autre part, le temps dédié à l'encadrement des stagiaires par un professionnel titulaire du diplôme préparé⁷⁰. Afin d'ouvrir quelques perspectives, les points développés ci-après permettent d'éclairer le sujet :

- **Les freins constatés à l'accueil des stagiaires**
- **Les leviers pour accompagner la recherche de stage et leur organisation**
- **La question des modalités d'acquisition des compétences.**

- **Les freins constatés à l'accueil des stagiaires**

Les réticences des professionnels

Accueillir un stagiaire peut être vu comme une charge pour des structures déjà très mobilisées : des équipes usées par les conditions de travail, que la crise sanitaire a renforcé, un absentéisme ressenti comme en hausse et qui peut poser une question de continuité de service ... Autant d'éléments qui rendent peu disponibles les professionnels pour accueillir un étudiant et lui consacrer le temps nécessaire pour l'accompagner dans l'acquisition de compétences. Certains EFTS organisent des réunions des référents de stage d'une même promotion après un mois de stage, c'est un espace de parole propice à l'échange de pratiques professionnelles.

Le regard des comités locaux du travail social

Si l'accueil d'étudiants fait partie de l'ADN de certains professionnels, il convient de porter et d'accompagner l'engagement d'autres professionnels pour garantir une continuité d'accueil dans les équipes :

- l'accueil en binôme est un levier pour inciter, donner confiance à de nouveaux professionnels et s'engager
- le portage institutionnel avec une reconnaissance et une valorisation de cette fonction en est un autre (CIA, indemnisation spécifique)
- une formation aux fonctions de référent de stage
- un accueil d'étudiants envisagé au niveau des équipes avec un accompagnement par le N+1 et sur le plan institutionnel (groupe ressource dédié aux référents de stage pour partager les expériences, les difficultés, les questionnements, les initiatives...)

L'enjeu de la gratification

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 a étendu l'obligation de gratification des stages à tous les employeurs à compter de la rentrée 2014, pour les stages réalisés par les étudiants en formation initiale d'une durée strictement supérieure à deux mois. La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut de stagiaire est venue la compléter en ce qui concerne l'organisation des stages, les droits des stagiaires et le montant de la gratification.

Régulièrement, la gratification due légalement aux stagiaires est mise en avant comme un frein à l'aboutissement des démarches de recherche de stages. La nature même des structures qui peuvent potentiellement accueillir des étudiants est évoquée : le plus souvent financées sur fonds publics, ces dernières n'auraient pas l'assise nécessaire au versement de la gratification. De même dans la fonction publique, les lignes budgétaires nécessaires n'existent pas toujours.

Pour autant, l'aspect déterminant de la gratification dans l'échec de la recherche de stage n'est pas complètement démontré. Parfois, des structures disposent de possibilités de gratifications non honorées du fait d'un manque de personnel pouvant occuper la place de référent de stage. Par ailleurs, modifier la législation créerait une inégalité de traitement difficilement justifiable à l'encontre des étudiants en travail social, notamment dans les formations où le

⁷⁰ [Arrêté du 4 novembre 2020 portant mesures provisoires de mise en œuvre de la formation pratique pour les candidats aux diplômes du travail social en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19](#)

taux de boursier est élevé. Il est rappelé que les services de l'Etat⁷¹ (DRJSCS puis DREETS), depuis 2014, peuvent aider financièrement les structures, hors du champ de compétences des ARS, qui seraient dans l'impossibilité de servir la gratification due. Ce dispositif c'est pas destiné à régler toutes les situations mais, tous les ans, permet d'en accompagner certaines.

- **Accompagner la recherche de stages et leur organisation**

Travailler sur la coordination des acteurs locaux

Les EFTS ont un rôle central en la matière : sur un même territoire, on peut constater que certains établissements placent mieux leurs stagiaires que d'autres. Par la désignation de formateurs référents, par la qualité du lien qui est tissé avec les employeurs au plan local ou avec les collectivités locales.

La recherche de stage nécessite de renforcer la coordination des acteurs à l'échelle régionale (Etat, Conseil régional, employeurs).

Le protocole régional de l'alternance en travail social en Bretagne

La région Bretagne organisait depuis 2009 une instance de régulation et de suivi des stages autour des DE assistants de service social et éducateur spécialisé. Le schéma régional des formations sanitaires et sociales d'octobre 2017 entendait « soutenir et élargir les initiatives menées autour de la question de l'alternance dans un cadre régional repère les bonnes pratiques, soutient leur développement et crée les conditions d'une alternance de qualité au bénéfice des entreprises et des stagiaires ». Un « Protocole Régional de l'alternance » est créé et animé par un comité de suivi coprésidé par le DRJSCS et par le Président du Conseil régional et composé des représentants des signataires du protocole, des représentants des établissements de formation concernés et des étudiants. Ce protocole engageait les différentes parties prenantes (employeurs, établissements de formation, pouvoirs publics) autour des enjeux de l'alternance intégrative : politique d'accueil des stagiaires, accompagnement des professionnels encadrant, développement de partenariats territoriaux, suivi des étudiants...

Ce dispositif a été bousculé ces dernières années et doit être repensé dans son organisation, en y incluant davantage la place de l'alternance.

Articuler le besoin de montée en compétences de l'étudiant avec les besoins des sites qualifiants

Une alternance intégrative réussie doit être revue pour redevenir un intérêt partagé entre les besoins en compétences des organisations et les attendus d'acquisition de compétences des futurs professionnels. En ce sens, le stagiaire doit pouvoir contribuer plus directement aux objectifs et à l'activité de l'institution - sans pour autant être affecté à un poste de travail en autonomie, ni de remplacement - et tout en ayant l'assurance de pouvoir mettre en place des compétences qui participeront de sa professionnalisation.

Pour y arriver, il est nécessaire de revoir l'articulation entre le besoin de montée en compétences du stagiaire et l'intérêt de développer certains axes de travail utiles, grâce à la participation d'un stagiaire, dans l'établissement d'accueil.

Organiser l'accompagnement du stagiaire et de son référent

Il s'agit tout autant d'accompagner l'apprenant et les référents de stage. Il pourrait être envisagé un livret de stage avec les « obligations » de chacun, les modalités de suivi... Les pratiques sont très hétérogènes selon les EFTS, ce qui peut créer une source de confusion pour les sites qualifiants. Cela pourrait peut-être un facteur de remobilisation des travailleurs sociaux pour accueillir des stagiaires de savoir qu'ils seront soutenus. Ces stages sont souvent longs et, notamment dans le cas où le stagiaire rencontre des difficultés, l'aide des formateurs peut être utile au référent du stage.

- **Les modalités d'acquisition des compétences**

Sur l'encadrement des stagiaires par des titulaires du DE préparé par l'étudiant

⁷¹ Cf. [instruction interministérielle 31 mars 2015 relative au nouveau cadre réglementaire de mise en œuvre de l'alternance intégrative pour les formations diplômantes du travail social](#)

Plusieurs diplômes d'Etat du travail social demandent à ce que les étudiants soient encadrés par des professionnels titulaires du diplôme pour lequel ils sont formés. Il n'est pas toujours possible d'arriver au niveau du volume horaire déterminé par la réglementation, mettant l'étudiant en position délicate vis-à-vis de la conformité de son dossier de candidature au diplôme. A noter que ce principe peut varier d'un diplôme à l'autre et il n'est pas toujours exigé que le tuteur soit titulaire du DE préparé (parfois seul le niveau de qualification de l'encadrant du stagiaire est précisé). A noter que ce sujet reste un point sensible dans le champ du travail social, certains acteurs y voyant un marqueur fort de l'identité des métiers concernés dans le cadre de la professionnalisation des étudiants.

Selon l'UNAFORIS, ces temps de professionnalisation pourraient être construits avec différentes modalités pédagogiques et des mises en situation diversifiées, en pouvant être envisagés directement entre organisme de formation, stagiaire et employeur, dans un dialogue moins contraint par les textes, y compris dans l'articulation avec les temps en centre de formation.

Les organisations accueillantes pourraient ainsi créer, avec les centres de formation, des modes innovants d'acquisition des savoirs et des pratiques, sous différentes formes (recherche-action, analyse de pratique, interventions formatives de personnes concernées, employeurs ou autres acteurs de terrain, etc.).

Par cette diversification des modes d'apprentissage à partir des lieux d'exercice professionnel, l'apport de la formation en centre pourrait s'inverser en s'appuyant de plus en plus sur l'approche des métiers et des champs professionnels dans lequel les stagiaires s'inscrivent. Les formules de stages hybrides pourraient également trouver à se développer dans des démarches de développement social, impulsant une approche collective du travail social.

Ceci étant, l'arrêté du 4 novembre 2020 portant mesures provisoires de mise en œuvre de la formation pratique pour les candidats aux diplômes du travail social en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 avait permis de manière dérogatoire que des modalités pédagogiques puissent être spécifiquement proposées par les établissements de formation de travail social (EFTS) pour compenser une acquisition de compétences non effective due au déficit de formation pratique. Cette perspective est à ce stade peu documentée, les initiatives fructueuses restant à identifier et analyser.

Le regard des comités locaux du travail social

Les stages collectifs

Approfondir la réflexion sur la mise en place de stages collectifs sur une thématique/expertise-estampillée de la collectivité en lien avec les travaux du HCTS ou dans le cadre d'une évaluation des politiques sociales (avec une indemnité de frais de déplacement désormais possible pour les étudiants) ; permettant ainsi aux étudiants de connaître davantage son cadre d'intervention et peut-être ensuite avoir envie d'y venir travailler...

La mise en œuvre de ces stages collectifs, en mode projet, nécessitent néanmoins un travail d'anticipation avec l'établissement d'une note d'attention par la structure accueillante, avec objectifs, attendus, temporalité... Cet aspect est également évoqué par l'instruction interministérielle 31 mars 2015 relative au nouveau cadre réglementaire de mise en œuvre de l'alternance intégrative pour les formations diplômantes du travail social (cf. II – 2.3)

La dimension de projet

Faire évoluer certains stages sous forme de travaux professionnalisant encadrés : un groupe travaille en mode projet pour un établissement ou un service et est encadré par un formateur. Projet qui doit s'appuyer sur la co-construction avec le public, une déclinaison sous forme d'interventions ou accompagnements sur les terrains, co-évalué par le formateur, les étudiants et terrains professionnels L'intérêt des stages « de recherche » en groupe : permet de découvrir des environnements professionnels différents, dans un cadre moins contraint, permet aux lieux de stage d'être en contact avec l'école et de cerner aussi ses problématiques...

- **Perspectives**

L'ensemble des points soulevés mériteraient une réponse globale qui fasse système. Comme il l'a été indiqué, la crise sanitaire a exacerbé les difficultés structurelles des périodes de formation pratique et a débouché sur des mesures d'urgence. Ces réponses conjoncturelles ne peuvent sans doute pas être pérennisées en tant que telles, mais elles ont

le mérite, à l'image de l'organisation de la session 2020 des examens sous la forme d'un contrôle continu intégral⁷², d'ouvrir des perspectives de réflexion.

Mais au-delà des modifications qui pourraient s'avérer nécessaires, à apporter au cadre réglementaire des périodes de formation pratique, c'est bien **l'ensemble** des parties prenantes (collectivités locales, employeurs, salariés, établissements de formation, services de l'Etat en région, étudiants...) qui doit être mobilisé, sur le terrain, pour offrir des perspectives nouvelles au concept d'alternance intégrative.

Se pose enfin la question du **développement des différents types d'alternance** vu sous l'angle du salariat (contrat de professionnalisation, apprentissage...). Un mouvement de « libération » de ces modalités de formation a été enclenché, notamment pour le contrat d'apprentissage au travers de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Pour les formations sociales, cela se traduit notamment par la suppression, dans le dossier d'agrément, de la référence à un quota de places en apprentissage.

Pour autant, alors que le principe d'une alternance, comme on l'a vu, est historiquement inscrit dans le secteur, le développement de l'apprentissage pose certaines questions :

- Le coût de la formation pour l'employeur, tant pour la prise en charge de la formation de l'apprenti que celle de son tuteur ;
- L'engagement du maître d'apprentissage et de l'équipe sur 3 ans pour les formations de niveau 6, réduisant d'autant la capacité d'accueillir d'autres étudiants dans le format de stage habituel ;
- L'intérêt d'envisager des périodes de formation pratique sur d'autres sites qualifiants pour permettre à l'apprenti de s'ouvrir à d'autres cadres d'intervention et d'autres pratiques.

Toutefois, l'apprentissage, en complémentarité avec la formation initiale, pourrait contribuer à renforcer l'attractivité dans le secteur du travail social, permettant, plus encore que les stages traditionnels, de fidéliser les apprentis qui pourraient rester dans la structure à l'issue du contrat d'apprentissage.

3.3.2. Les relations entre les savoirs professionnels et les savoirs académiques

Les **Etablissements de Formation en Travail Social (EFTS)** s'inscrivent historiquement dans le champ de la formation professionnelle, le choix ayant été fait en France, pour la formation initiale des travailleurs sociaux, d'ancrer la préparation à des diplômes d'Etat dans le secteur professionnel.

A l'occasion de la loi du **30 juin 1975** relative aux institutions sociales et médico-sociales, l'accord s'est fait pour entériner la place de la formation des travailleurs sociaux dans leur secteur à la fois d'origine et d'affectation, comme une formation professionnelle à part entière, sans intégration à l'université, contrairement à ce qui s'est fait dans de nombreux pays.

Il aurait pu en être autrement, puisque quatre des diplômes d'Etat parmi les plus importants du travail social étaient délivrés - ou allaient l'être - par l'Education nationale : éducateur spécialisé (1967), moniteur éducateur (1970), conseiller en économie sociale familiale (1973), éducateur technique spécialisé (1976).

Trois arguments ont été mis en avant et continuent de l'être :

- les spécificités des publics du travail social, appelant des compétences particulières
- la nature des savoirs requis : savoirs pratiques, apports de l'alternance et des stages
- le profil des étudiants eux-mêmes certains concernés par des difficultés scolaires, d'autres en démarche d'insertion, en particulier dans la filière éducative.

Néanmoins, ce choix opéré par le législateur ne devait pas empêcher des collaborations avec l'université, utiles aussi bien à la qualité de la formation des travailleurs sociaux qu'à la prise en compte des réalités professionnelles. Il existe ainsi de longue date liens qui ont été identifiés et recensés à l'occasion d'un rapport commandé par la DGCS en 2012 sur « *La coopération entre les établissements de formation préparant aux diplômes de travail social et les universités* ». Ce rapport montrait que les **pratiques de coopération** entre EFTS et les établissements d'enseignement supérieur étaient largement répandues.

⁷² [Arrêté du 25 juin 2020 portant adaptation des épreuves de certification des diplômes du travail social pour la session 2020 en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19](#)

Les principes retenus alors restent d'actualité, en matière d'achèvement de l'intégration des formations sociales au processus LMD, pour des reconnaissances harmonisées au **niveau européen** et pour favoriser les mobilités étudiantes ou de développement de coopérations avec les établissements d'enseignement supérieur, notamment en matière de recherche.

Cela suppose aussi de développer les **passerelles entre parcours de formations sociales et universitaires**. En effet, les EFTS contribuent à la promotion sociale et professionnelle des étudiants, dans une logique de parcours, qui intègre à la fois les apports de l'alternance intégrative, la validation des acquis de l'expérience, les enchaînements dans l'acquisition de compétences professionnelles et l'appropriation de savoirs issus des sciences sociales et des sciences humaines.

Il convient donc de ne pas dissocier, dans l'organisation des EFTS, les différents niveaux de formation : les **niveaux bac** et **infra bac**, d'une part, et les **formations** qui sont ou peuvent être en lien avec **l'enseignement supérieur**, d'autre part.

Un des aspects de ces articulations est la possibilité offerte aux étudiants de construire des projets susceptibles de les mener à la validation de titres universitaires. C'est un élément d'attractivité des formations qui doit être développé autant que possible, permettant de favoriser soit des enchaînements entre des formations professionnelles et des formations universitaires, soit des parcours conjoints via les cursus uniques à double certification (DE-licence, DEIS-master...). Enfin, outre l'attribution du grade de licence pour des diplômes d'Etat de niveau 6, la demande s'est faite jour de la reconnaissance d'une discipline académique pouvant s'intituler « Sciences humaines et sociales – travail social » et achever l'application du système LMD par la mise en place du D, condition essentielle pour que les liens entre formation et recherche puissent être mieux reconnus.

Les niveaux de formation depuis le décret n°2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles :

Cursus scolaire	Titre du diplôme	Niveau de diplôme
Infra Bac	CAP, BEP - DEAES, DE assistant familial	Niveau 3
Bac	Baccalauréat - DEME, DETISF, CAP moniteur d'atelier	Niveau 4
Bac + 2	DEUG, BTS, DUT, DEUST	Niveau 5
Bac + 3	Licence, licence professionnelle, BUT - DEEJE, DEES, DEAS, DEETS, DECESF	Niveau 6
Bac + 4	Maîtrise, - CAFERUIS	Niveau 6
Bac + 5	Master - DEIS, CAFDES	Niveau 7
Bac + 8	Doctorat, habilitation à diriger des recherches	Niveau 8

Par-delà nos frontières : l'organisation des formations en travail social

- *Où sont dispensées les formations en travail social ? Universités ? Ecoles spécialisées ? Autres ?*

Sur 13 pays européens, 10 dispensent les formations en travail social uniquement à l'université, 1 (Suède) à la fois à l'université et dans des écoles spécialisées, 2 (Pays Bas et Belgique) dans les Hautes Ecoles en Travail Social. Dans tous ces pays sauf la Belgique -où les formations en travail social restent dans la Haute Ecole- à partir du Master les formations se font à l'université.

Dans les 3 pays hors Europe (Tunisie, Québec et Liban) les formations sont dispensées à l'université.

Nous voyons qu'aucun pays ne dispense la formation en travail social uniquement dans des instituts de formations spécialisés, comme c'est le cas en France. Tous ces pays font valoir l'enseignement de ces formations avec une orientation recherche en les dispensant à l'université ou dans une Haute Ecole.

- *Quelle est l'organisation des formations menant à ces métiers : Durée, Articulation formation théorique/pratique, autres spécificités?*

La durée :

11 pays y compris les 3 pays hors Europe proposent des formations en travail social d'une durée de 3 ans
 3 pays (Croatie, Pays-Bas, Espagne) proposent la formation sur 4 ans
 Dans 2 pays (Royaume-Uni et Suisse) la durée varie de 3 à 4 ans.

Après ce premier diplôme un Master en Travail Social est possible, sur une durée de deux ans dans tous les pays.

Articulation théorie / pratique

Dans tous les pays les formations en travail social se font en alternance : institut de formation / terrain professionnel

Nous sommes sur des durées quasi équivalentes dans tous les pays.

- *Quels sont les diplômes, titres ou certifications liées au travail social ?*

Les différents pays ont répondu de manière très exhaustive. Il ressort pour la quasi-totalité d'entre eux qu'ils s'inscrivent dans un système de diplômes universitaires sur les niveaux Licence et Master : c'est le cas du Danemark, du Québec (avec système d'autorisation réglementée par l'ordre des travailleurs sociaux), complété de titres ou, comme pour l'Autriche, de la délivrance du « permis de travailleur social » C'est aussi le cas de l'Espagne, des Pays-Bas, de la Suède, du Royaume-Uni, de la Tunisie, de la Belgique, de la Roumanie.

Divers pays sont dans un système LMD complet, incluant le doctorat : la Suisse, le Liban, l'Italie, l'Espagne. Il existe parfois des titres professionnels complémentaires dès le post baccalauréat pour une voie professionnelle complémentaire.

La diplomation est délivrée principalement dans les universités pour les pays ayant répondu et parfois aussi par d'autres acteurs, tels les écoles de travail social avec des titres complémentaires au LMD

- *Faut-il obligatoirement posséder un de ces diplômes, tiers ou certifications pour exercer un métier du travail social ?*

La situation est assez simple et homogène. Parmi les pays qui ont répondu, une très grande majorité exige de posséder un des diplômes, Ainsi l'Espagne, pour l'inscription à l'ordre professionnel local, l'Italie, pour les assistantes sociales avec l'inscription à l'ordre des assistantes sociales, pour la Tunisie, les Pays-Bas, le Royaume- Uni avec le titre de travailleur social qui est protégé, la Suède, la Tunisie, la Belgique, la Finlande, ou encore le Québec et l'Autriche pour avoir un permis d'exercice de travailleur social.

Quelques pays ne l'exigent pas : l'Allemagne, le Danemark, la Suisse. Avec pour conséquence, l'exercice de travailleur social par des personnes ne possédant pas de diplôme spécifique

3.3.3 Les savoirs expérientiels et la participation des personnes accompagnées aux formations sociales

Ces dernières années, la demande de participation s'est manifestée avec de plus en plus de force dans toutes les sphères de la vie sociale, au point que nous sommes amenés à nous interroger sur les évolutions des discours : effets de communication ou volonté de rupture dans les fonctionnements institutionnels et dans les pratiques sociales ?

Depuis les États Généraux du travail social (2013-2015), de nombreux travaux ont été consacrés à la participation et au développement du pouvoir d'agir des personnes accompagnées. Ils ont beaucoup mis l'accent sur les évolutions dans les relations à ces personnes ainsi que sur la nécessité de dépasser les approches purement individuelles.

De nouvelles thématiques sont désormais priorisées : le développement social, l'approche globale, l'accompagnement de parcours coordonnés, la transformation de l'offre par un « virage inclusif » ...

Pour le HCTS, le principal constat dressé par les acteurs du travail social et de l'intervention sociale est celui d'un « usager » trop souvent dépourvu de ses prérogatives d'acteur dans son parcours personnel et dans son environnement. Il résulte des réflexions menées quelques principes forts, dont le premier est la généralisation de la participation des personnes accompagnées dans toutes les instances de gouvernance et dans les activités de formation et de recherche. Cela suppose de s'assurer, dans la composition des instances, d'une distinction claire entre, d'une part, les personnes

accompagnées ou l'ayant été, directement concernées et, d'autre part, les associations ou autres personnes les représentant, étant entendu que la participation doit être favorisée pour les unes comme pour les autres.

Le Haut Conseil du travail social a ainsi adopté en 2017 un rapport consacré à la participation des personnes accompagnées aux instances de gouvernance et à la formation des travailleurs sociaux.

Un des enjeux était et reste de sortir d'une conception restrictive de la participation des personnes accompagnées en distinguant **trois niveaux de participation** :

- la **participation institutionnelle** aux instances dédiées à l'élaboration ou à la mise en œuvre des politiques publiques, comme c'est le cas avec le HCTS ;
- la **participation à l'élaboration des projets**, la co-construction des projets d'établissement et de service avec, par exemple, les conseils de la vie sociale ;
- la **participation à la formation initiale et continue** des travailleurs sociaux, ainsi qu'à la recherche en travail social.

Le Haut conseil du travail social a recensé un nombre significatif de pratiques innovantes, d'expérimentations, de projets et d'actions pédagogiques originales en matière de participation des personnes accompagnées et de leurs pairs. Cela l'a conduit à mener une réflexion sur la **définition du travail social**, en tenant compte des apports d'une représentation internationale des travailleurs sociaux à Melbourne.

Dans un premier temps, il a été envisagé par le HCTS de traduire la définition internationale du travail social adoptée par l'*International Association of Schools of Social Work* (IASSW), le 10 juillet 2014. Cette définition internationale ne se prononçait pas sur les compétences des personnes, ni sur la reconnaissance de savoirs spécifiques. Elle expliquait que le « pouvoir d'agir et la libération des personnes » sont favorisés avec un étayage par « les théories du travail social, des sciences sociales, des sciences humaines et des connaissances autochtones » permettant aux travailleurs sociaux d'encourager les personnes ; mais il n'y avait aucune réciprocité entre les professionnels disposant de connaissances théoriques et pratique et les personnes censées bénéficier de leur intervention.

Dans un second temps, le décret du 6 mai 2017 définissant le travail social a intégré dans le Code de l'action sociale et des familles la reconnaissance de trois formes de savoirs qui doivent se croiser : des savoirs universitaires en sciences sociales et humaines, des savoirs pratiques et théoriques des professionnels du travail social et des savoirs « issus de l'expérience des personnes bénéficiant d'un accompagnement social, celles-ci étant associées à la construction des réponses à leurs besoins ».

Il existe donc désormais une base réglementaire qui permet non seulement de donner une assise forte aux réponses à des « besoins », mais aussi de mieux impliquer les personnes elles-mêmes dans les actions menées en faveur de leurs demandes, attentes et préoccupations : « Le travail social vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. Dans un but d'émancipation, d'accès à l'autonomie, de protection et de participation des personnes, le travail social contribue à promouvoir le changement social... ».

C'est en fonction de ces objectifs que le travail social s'appuie sur **trois formes de savoirs**.

Pour cela, il existe un préalable : l'acceptation de savoirs qui débordent les connaissances livresques ou académiques. Un mouvement s'opère en réalité en deux temps : d'abord, par la recherche-action, un croisement des savoirs de chercheurs avec ceux de professionnels de l'action sociale et médico-sociale ; puis, par une conception plus large de la recherche participative et collaborative, en associant des personnes accompagnées. Celles-ci disposent en effet de savoirs d'usage basés sur l'expérience, qu'il convient de valoriser.

De ce fait, l'implication dans des instances comme le HCTS s'accompagne d'une valorisation de compétences spécifiques et de savoirs expérientiels, pouvant aller jusqu'à la notion d'« expertise usagère ».

C'est ainsi que des mouvements et associations comme le CNPA et les CRPA, Nous Aussi, la FNADEPAPE, ATD Quart Monde, la Fondation des acteurs de la solidarité, ... défendent l'idée selon laquelle les personnes en situation de vulnérabilité, même les plus démunies, détiennent les moyens d'analyser leur propre situation et contribuer activement aux décisions qui les concernent.

« La gouvernance partagée »

(au sein du conseil national des personnes accueillies et/ou accompagnées)

De la grande exclusion au pouvoir d'agir retrouvé, Carole Le Floch, Les Presses de Parmentier, L'Harmattan (2021) (p 59 et 60)

« Ce que j'ai vécu au cours des 5 dernières années (2013-2018), varie entre la fonction de participante, intervenante ou animatrice. Cette expérience a facilité une observation assez étendue sur le principe de

gouvernance dans les instances nationales, régionales et politiques, et dans le contexte soulevé (la démocratie participative). La gouvernance est selon moi un axe crucial à interroger.

(...) Aujourd'hui, je ne suis plus très certaine que cette gouvernance, dite partagée, le soit vraiment.

(...) le HCTS est l'une des instances les plus importantes et dans laquelle j'ai expérimenté et légitimé mon parcours participatif. (...) »

Cette affirmation d'une expertise propre aux personnes accompagnées se retrouve dans divers domaines : l'addictologie, la lutte contre le VIH, la santé mentale, les maladies chroniques, handicaps physiques et psychiques, la protection de l'enfance, l'action sociale et médico-sociale en général.

Pour le secteur de la formation, il est à préciser que c'est une démarche de co construction des enseignements qui est alors promue et non un simple témoignage qui est attendu de ces personnes. Elle se développe aussi au niveau pédagogique dans la formation professionnelle et dans le domaine de la recherche, à propos de tous ces domaines cités. En particulier, dans le domaine de la production de connaissances, les personnes accompagnées sont de plus en plus souvent associées à des travaux de recherche.

Sous certaines conditions de méthode, chaque groupe d'acteurs peut produire, apporter, traduire ses propres connaissances, révéler les questions telles qu'elles sont vécues ou étudiées et générer de la connaissance partagée. Ce type de démarche permet de faire émerger de nouvelles questions et de nouveaux objets de recherche. Les travaux participatifs visent à produire des connaissances utiles pour les sciences sociales et mobilisables pour l'action, pour les politiques publiques, pour les acteurs associatifs.

L'ambition de faire participer à la recherche des personnes en situation de handicap, en très grande pauvreté, des représentants familiaux et des pairs est moins irréaliste qu'il n'y paraît si l'on considère que ce chantier est aussi l'occasion d'intégrer, dans les formations au travail social et l'intervention sociale les compétences acquises par les personnes accompagnées, ainsi que les savoirs théoriques et pratiques des professionnels.

Si des modalités spécifiques d'accompagnement, doivent être recherchées pour faciliter l'expression des personnes, si un statut juridique et les modalités de rémunération doivent encore être clarifiés, le principe est acquis non seulement de l'utilité d'un éclairage par les avis de ces personnes, mais de la nécessité d'associer des savoirs d'expérience à des décisions collectives.

Aussi, dans les défis de l'avenir, il faut aussi construire l'accompagnement de ces personnes participantes du fait de leur expérience de vie, à continuer d'exercer leur pouvoir d'agir pour faire reconnaître les compétences qu'elles ont acquises à cette occasion et s'en servir à titre professionnel. Il s'agit aussi de vivre avec ces personnes, car elles n'ont pas toujours envie de rester des « personnes accompagnées » longtemps.

Recherche sur la participation des personnes accompagnées

Le Pôle Recherche de l'IRTS Hauts-de-France a mené une recherche portant sur la participation des personnes accompagnées à la formation des travailleurs sociaux au cours de laquelle plusieurs méthodes ont été utilisées. Dans une visée collaborative, et en conformité avec l'objet même de la recherche, a été fait choix de pratiquer une Méthode d'Analyse en Groupe (Van Campenhoudt et al., 2005) en collaboration avec HADéPaS (UCLille). Cette méthode a pour caractéristique de rassembler en un même temps les protagonistes tous impliqués dans la thématique et de dérouler sur plusieurs étapes un protocole très précis visant une répartition équitable de la parole des acteurs et la participation de tous.

Ainsi, durant deux journées espacées de deux semaines, 2 cadres pédagogiques, 2 étudiants, 3 personnes accompagnées et 3 travailleurs sociaux se sont réunis, sous l'animation de 4 chercheurs. A partir d'une situation exposée par l'un d'entre eux et choisie par tous, l'analyse se poursuit avec l'implication de chacun autour d'interprétations. Entre les deux jours de rassemblement, les chercheurs repèrent les convergences et divergences et apportent au groupe au jour suivant des éléments théoriques venant alimenter les thématiques repérées, permettant ainsi aux échanges de se poursuivre. Ici, la participation des personnes accompagnées à la formation des travailleurs sociaux s'est accrochée aux thématiques suivantes : les formes de participation, les différents savoirs, les inégalités sociales et enfin les identifications.

Le rapport de recherche, rédigé par les chercheurs, a été soumis à tous les membres de la Méthode d'Analyse en Groupe qui, après prise en compte de modifications et corrections, l'ont validé. Il est donc le fruit du travail collectif. Par ailleurs les chercheuses ont poursuivi l'analyse en ce qui concerne les enjeux épistémologiques

soulevés par cette expérience ; un article portant sur ces aspects paraîtra en été ou automne 2022 dans la revue Recherches qualitatives.

D'Arripe Agnès, Delhaye Pascaline, Janson Valérie (2022, à paraître). De l'expérience de la participation aux savoirs constitués : forces et limites de la Méthode d'Analyse en Groupe. Recherches qualitatives.

Van Campenhoudt L., Chaumont J-M. & Franssen A. (2005). La Méthode d'analyse en groupe. Applications aux phénomènes sociaux. Paris : Dunod.

La participation des personnes accompagnées, une dimension incontournable de la transformation des pratiques professionnelles : l'exemple de la formation-action accompagnant la mise en œuvre du Logement d'abord à Mulhouse

En 2019, l'Ecole Supérieure de Praxis Sociale à Mulhouse s'est engagée dans un projet de formation-action permettant d'accompagner la transformation des pratiques professionnelles attendues dans le cadre de la mise en œuvre du Logement d'Abord (LDA) à Mulhouse, à la demande de différents acteurs institutionnels (DDCSPP, Ville de Mulhouse).

Il s'agissait de contribuer, à partir de notre place en tant qu'acteur de la formation en travail social, aux mouvements à l'œuvre censés transformer les pratiques professionnelles et modifier l'équilibre relationnel entre personnes concernées et professionnels, en questionnant les logiques de domination à l'œuvre de manière implicite.

Nous avons concentré notre attention sur un des enjeux qui préside au déploiement du LDA, nous amenant à donner une place centrale aux premiers acteurs des situations vécues, les personnes qui sont confrontées pour différentes raisons à l'impossibilité d'habiter sous leur propre toit, en toute autonomie. Il reste que cette place doit se construire avec les intervenants sociaux et médico-sociaux qui, au quotidien, agissent au cœur de nombreux dispositifs.

Afin de nous situer dans cette dynamique, nous avons choisi de construire cette formation à partir des savoirs expérientiels de trois personnes connaissant ou ayant vécu des situations d'exclusion, en tant qu'experts du vécu. La formation-action s'est déroulée sur une dizaine de jours, elle a été co-construite au sein d'un comité technique animé par deux formateurs et ces trois experts du vécu. Ces derniers ont co-construits les contenus de la formation et ont participé à l'ensemble des journées de formation. Elles ont été rémunérées en tant que formateurs occasionnels.

La participation des personnes accompagnées, leur implication dans l'ensemble de la dynamique engagée ont amené certains professionnels à faire le constat, au terme de la formation, de l'impossibilité d'agir dorénavant sans la présence systématique des personnes concernées aux instances les concernant.

Enfin, dans la foulée de la formation-action, deux personnes accompagnées se sont engagées dans une formation de pair aidant qu'elles finaliseront au printemps 2022. Elles sont associées de manière régulière à différentes actions de formation au sein de l'Ecole supérieure de praxis sociale, ainsi que dans la mise en œuvre du Comité Local du Travail Social et Développement Social (CLTSDS) sur la région Grand Est.

3.4 UN APPAREIL DE FORMATION INITIALE EN PLEINE MUTATION

En écho à l'émergence de nouvelles pratiques professionnelles et des pratiques réflexives, il relève de la responsabilité des EFTS d'assurer des formations dont les contenus sont revisités et complétés en permanence pour correspondre aux attendus des politiques publiques, aux évolutions des référentiels de compétences, aux recommandations des Hautes Autorités, comme celles du HCTS ou de la HAS, mais aussi des recherches menées en leur sein ou issues des

laboratoires universitaires, et bien sûr issus de leurs échanges avec les travailleurs sociaux et employeurs du secteur.

Classiquement, l'évolution des contenus des formations professionnelles relève d'un souci d'ajustement à des besoins en termes d'emploi et d'utilité sociale. Le principe est celui d'une adéquation de compétences dans un écosystème qui implique les prescripteurs de formation, les employeurs, les financeurs, formateurs,

les certificateurs, les étudiants et stagiaires et, in fine, les publics concernés au titre de leurs difficultés.

Chacun des éléments de cet écosystème non seulement interagit avec les autres, mais peut être une source de transformation de l'ensemble ainsi constitué. Par ailleurs, plusieurs éléments de contexte pèsent sur ses évolutions : des données économiques, politiques, et aujourd'hui des urgences sanitaires justifiant, par exemple, un accent mis sur les questions de coopération et de coordination. Ainsi, l'actualité amène des changements de regard sur le monde qui ont inévitablement un impact sur les contenus de formation.

Pour autant, ce tableau très général ne rend pas compte de l'ampleur des mutations en cours dans la formation des futurs travailleurs sociaux et intervenants sociaux. Le terme « évolution », en ce sens, est faible. Il suggère une continuité dans un processus marqué, en réalité, par des ruptures considérables dans l'histoire de l'action sociale et médico-sociale comme dans celle de la formation des futurs professionnels.

Un marqueur fort de ces dernières années a été le plan de formation des travailleurs sociaux porté par la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté⁷³. Ce plan, encore en cours de déploiement après un démarrage compliqué par la crise sanitaire, a mis en avant six thématiques jugées prioritaires dans le cadre de l'activité des travailleurs sociaux. Ce plan a eu des effets inspirants sur l'offre de formation, aussi bien en formation continue, que sur les contenus des formations initiales. Un premier signe a été la signature d'un accord cadre national signé par l'Etat et par un grand nombre de conseils départementaux et d'acteurs de la formation le 7 décembre 2020. La formation des professionnels de la petite enfance en a plus particulièrement bénéficié jusque-là. Mais le message sur la nécessité de renforcer les compétences irrigue l'ensemble du champ de l'action sociale et médico-sociale, ainsi que celui de la formation aux différentes catégories de métiers, aussi bien en amont pour les futurs professionnels préparant des diplômes d'Etat qu'en aval pour les professionnels déjà en exercice.

Cette inflexion de l'offre de formation conduit à une deuxième caractéristique des mutations amorcées du point de vue des contenus de formation : le développement des approches transversales, susceptibles de favoriser le déclouonnement des secteurs d'intervention. L'accent a ainsi été mis sur la définition d'un socle commun de compétences et de connaissances des formations du travail social.

Dans un premier temps, un décret et un arrêté du 22 août 2018 ont défini deux finalités, plus particulièrement pour les formations initiales : une approche intégrée des situations des personnes accompagnées et l'acquisition d'une culture commune propre à favoriser la coopération et la complémentarité entre les travailleurs sociaux. Les connaissances communes aux différents diplômes ont été définies ainsi : l'histoire du travail social et des métiers, l'éthique et les valeurs en travail social, les connaissances des publics, l'initiation à la démarche de recherche, accès aux droits, la participation et la citoyenneté des personnes accompagnées.

On pourrait voir dans ces redéfinitions des contenus de formation un double mouvement contradictoire : une diversification des formations et l'amorce d'une unification autour d'un « socle commun ». Ce chaînage entre des mondes professionnels organisés autour d'identités fortes a toujours plus ou moins existé du fait de valeurs, de référence communes aux travailleurs sociaux : les notions d'humanité, de démocratie, d'engagement, de justice... telles qu'elles sont rappelées dans le code de l'action sociale et des familles. La nouveauté est que la coopération et la coordination des professionnels sont devenus des objectifs prioritaires, qui se déclineront maintenant par des

Parmi les changements les plus importants ces dernières années, il faut citer l'extension du périmètre de l'intervention sociale, avec des politiques plus offensives dans des domaines jusque-là sous-investis, tel l'accompagnement à domicile, ou avec une multiplication d'initiatives relevant de l'économie sociale et solidaire. Il en est résulté de nouveaux besoins de compétences auxquels les établissements de formations sociales n'ont pas toujours été en capacité de répondre, dans un premier temps, pour des raisons différentes, qui tiennent à l'histoire de cultures professionnelles ou à des clivages idéologiques (secteur des personnes âgées en perte d'autonomie, publics concernés par des problématiques de santé mentale, autisme...). La situation s'est beaucoup améliorée, avec une mobilisation des organismes de formation pour combler les décalages entre leur offre de formation et les attentes des politiques comme des employeurs.

⁷³ <https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/lutte-contre-l-exclusion/lutte-pauvrete-gouv-fr/toutes-les-actualites/article/lancement-du-plan-de-formation-des-travailleurs-sociaux>

contenus de formation plus transversaux aux différentes filières. L'arrêté du 10 janvier 2019 définit un « cadre national » sur ces attendus qui fait état de qualités humaines indispensables à la fois à l'exercice des métiers de l'accompagnement et pour l'entrée en formation : capacités d'empathie, de bienveillance, d'écoute, de gestion de ses émotions et de son stress face à des situations humaines difficiles ou complexes, intérêt pour les questions sociales et une ouverture au monde, intérêt pour l'engagement et la prise de responsabilités dans des projets collectifs... Ainsi, la référence aux soft skills (soit les compétences comportementales, transversales et humaines) est censée aider à surmonter les effets des approches catégorielles et l'enkystement des pratiques.

- **La participation grandissante des étudiants à la vie et à la qualité de leur formation**

Les étudiants ont intégré les instances de gouvernance dans un nombre significatifs d'EFTS et plusieurs BDE ont constitué en 2019 une fédération des BDE, la Fédération nationale des étudiants en milieu social, adhérente de la FAGE (fédération des associations générales étudiantes), qui est la première organisation durable dans les formations sociales. Elle a produit plusieurs enquêtes, en particulier pendant la crise COVID et pour en tirer des enseignements. Cet interlocuteur organisé, permet d'envisager une participation accrue aux décisions qui les concernent, notamment pour travailler à une équité entre les étudiants et stagiaires, en termes d'accompagnement individualisé, au regard de la préparation des diplômes de travail social.

- **La création de nouvelles offres pour répondre aux besoins.**

Les EFTS seuls ou à plusieurs ont développé une capacité de réponse aux appels d'offre et aux possibilités ouvertes par la loi de 2018 en matière de certification, qui les amène à devenir de plus en plus des interlocuteurs pouvant construire des réponses avec leurs partenaires, au sein des instances paritaires et groupes de réflexion multi-acteurs, en proximité dans les territoires. Les groupes mis en place dans le cadre de la stratégie pauvreté ou les travaux conduits dans le cadre de DR CPNE ou de CLTS, ou encore avec de gros employeurs locaux, en sont des exemples.

Pour exemple, concernant le renouvellement des pratiques professionnelles utilisant le levier du collectif dans des projets de territoires, les formations certifiantes autour des pratiques de développement social, ou concernant les changements de posture et de modes d'intervention des travailleurs sociaux, celles préparant à une certification sur l'accompagnement au développement du pouvoir d'agir.

Un autre exemple est le dispositif OASIS de préparation à l'entrée en formation aux métiers du social pour des personnes en reconversion du fait d'une situation de handicap arrivée au cours de leur vie professionnelle. Ce dispositif, qui accueille plus de 200 stagiaires par an, dont 71% concrétisent leur projet professionnel dans le secteur, est le fruit d'une coopération étroite entre l'OETH et 25 EFTS du réseau UNAFORIS dans 13 régions, depuis 2015.

- **La multiplication des processus de qualité**

Que ce soit par la participation et la mise en œuvre des réingénieries de diplômes, les agréments à préparer les diplômes d'Etat délivrés par les conseils régionaux, les habilitations à former pour attribution du grade de licence par les universités, ou encore les certifications qualité de type Qualiopi pour la formation tout au long de la vie, les EFTS ont eu à démultiplier les preuves de leurs capacités d'organisation, de conformité, et de qualité pédagogique depuis 5 ans.

- **Des modèles économiques recomposés**

La part du diplômant financé par subvention des conseils régionaux pour la formation initiale est passée de 90% à 60% en moyenne des budgets des établissements de formation au travail social. 40% étant dépendants des financements de la formation tout au long de la vie, et pour l'essentiel dépendant d'appels d'offre. L'apprentissage, outre son intérêt pour les étudiants, constitue certainement une voie à développer pour diversifier les sources de financement.

Aussi les EFTS sont particulièrement dépendants des lois du marché (français et européen), de l'attractivité des métiers, des politiques et modes de financements régionaux, des moyens alloués par les employeurs à leurs plans de développement des formations et des priorités des branches professionnelles, au risque qu'ils ne puissent plus jouer sereinement dans l'avenir, leur rôle d'acteur des politiques publiques.

3.5 LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

3.5.1 Le développement de l'offre

Depuis plus de 30 ans, une offre de formation pour les salariés en poste, s'est construite et diversifiée pour répondre aux besoins d'adaptation et d'approfondissement de leurs pratiques professionnelles. Par ailleurs, de nouvelles fonctions et métiers sont apparus, dans cette période. Les réponses se sont construites au fil du temps, au sein des branches professionnelles paritaires des secteurs social et médico-social, de l'aide à domicile et de l'économie sociale et solidaire, ainsi que dans le secteur public avec le CNFPT. On peut citer ainsi les parcours de surveillants de nuit, maitresses de maison, moniteurs d'atelier ou encore la formation de tuteurs de stage et maîtres d'apprentissage, dans le cadre de la Branche professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif. Ou bien encore l'offre certifiante de l'aide à domicile par la branche des particuliers employeurs.

Un autre exemple est l'accord paritaire signé en septembre 2020 pour un développement régulé des formations certifiantes dans le secteur⁷⁴, par la branche professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Essentiellement financée dans le cadre de la formation continue, par les collecteurs de fonds de formation, aujourd'hui les OPCO, dans le cadre des plans de développement des compétences des organisations de travail et de plus en plus par le biais du compte personnel de formation, elles sont aujourd'hui un des principaux moyens de ressourcement et de soutien des acteurs de l'intervention sociale.

Enfin, l'apprentissage, en complémentarité avec les contrats de professionnalisation, dont le développement est ouvert par la loi pour le développement de l'apprentissage, est une opportunité d'attractivité à structurer et développer dans les années qui viennent.

3.5.2. Un enjeu fort de professionnalisation et d'adaptation à l'évolution des contextes.

La notion de continuum portée par l'expression « formation tout au long de la vie » positionne la formation continue dans le prolongement d'une formation initiale qui pose les fondamentaux pour une pratique de travailleur social.

L'enjeu est alors, pour le professionnel, de pouvoir faire évoluer ses compétences et sa pratique professionnelle en fonction des différents contextes d'exercices qu'il rencontre tout au long de sa carrière. Il est, pour l'appareil de formation, de mettre en place des dispositifs eux-mêmes évolutifs et diversifiés.

Les principes posés précédemment, notamment dans le chapitre 2.2.1. « L'évolution des connaissances et la recherche en travail social », étayaient évidemment les propos relatifs aux dispositifs de formation continue, tant du point de vue de l'évolution des savoirs (théoriques, pratiques et expérientiels), de leurs modalités de construction (place faite aux personnes accompagnées et aux praticiens dans ce processus) que des modalités renouvelées de situations d'apprentissage.

Nous pouvons nous attarder sur trois enjeux plus particulièrement mis en relief dans le contexte de l'exercice professionnel, et leurs conséquences en matière de formation continue professionnalisante voire qualifiante.

⁷⁴ Accord sur la formation et le développement des compétences dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 9 septembre 2020

⁷⁵ LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

- **Des formations articulant savoirs et pratiques en prise avec les évolutions du monde de la formation professionnelle, des politiques publiques et des connaissances.**

L'enjeu est de reconnaître et accepter le caractère complexe, mouvant et changeant du contexte d'incertitude sociétale pour construire des repères robustes qui viseront à étayer des pratiques vouées à de fortes évolutions. Réflexivité, actualisation des connaissances, ouverture à l'innovation doivent alors pouvoir être accompagnées par les dispositifs de formation tout au long de la vie.

Les formations qui permettent d'incorporer les connaissances dans un rapport pragmatique aux situations professionnelles sont à privilégier afin de situer l'accompagnement social dans des dynamiques de court terme (réactivité à l'urgence par exemple) et de moyen terme (construction du projet de la personne, autre exemple).

Pour cela les dispositifs de formation action, formation recherche, recherche action sont des modalités privilégiées.

La question de la construction et de la reconnaissance des différents savoirs est fondamentale et se pose avec acuité dans le milieu professionnel du fait des changements nombreux et rapides qui le traversent, mais aussi parce que le contexte professionnel est lui-même un lieu d'apprentissage. Les savoirs expérientiels sont à valoriser à double titre : d'une part pour le professionnel auquel il faut reconnaître les acquis de son expérience, mais aussi faire place à ceux des personnes qu'il accompagne du fait de son mandat.

A l'instar des formations intégratives en formation initiale, les formations en situation de travail (AFEST) permettent la reconnaissance du rôle formateur du contexte professionnel et permettent de transformer les représentations liées à la formation. La prégnance du modèle scolaire dans celles-ci reste encore forte pour les acteurs qui ne sont pas inscrits dans le monde de la Formation Professionnelle, mais il faut reconnaître de réelles avancées dans la reconnaissance des savoirs de l'expérience professionnelle avec la mise en œuvre des dispositifs de validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE).

Cependant la prise en considération des savoirs expérientiels des personnes accompagnées et la construction de dispositifs leur donnant une place en formation continue mérite cependant d'être mieux développée.

- **Développer de la compétence collective à tous les niveaux :**

Faire face à la complexité des situations seul n'est plus possible. D'un côté l'approche globale de la personne nécessite qu'un collectif de professionnels s'organise pour que l'accompagnement soit le plus efficace possible. De l'autre, les politiques publiques sont de plus en plus imbriquées générant le besoin de culture commune et de meilleurs connaissances mutuelles pour les acteurs qui les font vivre. La collaboration, le partenariat qu'ils soient interprofessionnels ou interinstitutionnels génèrent une demande de formations ayant pour objectif le développement de compétences collectives au sein d'une même institution, mais aussi entre institutions, d'un même secteur mais aussi entre secteurs professionnels.

- **Développer l'autonomie en formation : l'apprenance**

Si les réflexes doivent être posés en formation initiale, la formation continue doit proposer des dispositifs permettant le développement de la réflexivité et de l'auto apprentissage afin de permettre au professionnel une adaptation plus fluide aux évolutions des contextes.

Le développement des connaissances relatives aux processus d'apprentissage ainsi que le développement du numérique et du digital en formation sont des opportunités pour favoriser des démarches d'apprenance, c'est-à-dire de processus continu d'auto formation, autrement dit de formation tout au long de la vie.

En conclusion, les modalités de formation et les dispositifs permettant d'atteindre de tels objectifs ont besoin d'être soutenus pour se déployer à plus grande échelle. L'ingénierie en formation doit évoluer dans ce sens, les dispositifs juridiques et financiers permettre un cadre plus souple pour faciliter ces transformations.

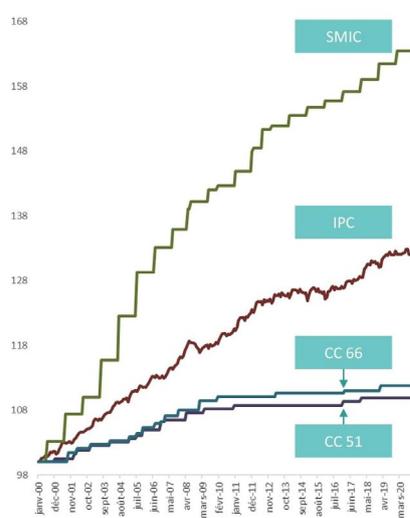
LES ENJEUX DE L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

4.1 UNE PERTE D'ATTRACTIVITÉ REPÉRÉE CES DERNIÈRES ANNÉES

Les constats autour d'une perte d'attractivité sont connus. Selon FEHAP et NEXEM, acteurs du secteur sanitaire, social et médico-social dans leur baromètre des tensions de recrutement publié le 19 janvier dernier, près de 30 000 postes (soignants, travailleurs sociaux), soit 5% de l'effectif global, serait vacants dans le secteur. Ce constat rejoint celui de nombreux dirigeants publics et privés qui témoignent des difficultés de recrutement, mais aussi de départs volontaires ainsi que l'émergence de nouvelles pratiques telles que le choix de l'intérim ou du libéral donnant plus de liberté et de choix.

4.1.1 Un niveau de rémunérations qui a stagné trop longtemps

Le niveau de rémunération des professionnels du travail social a stagné depuis trop longtemps. Depuis le passage aux 35 h, le gel du point dans les principales conventions et dans la fonction publique, a constitué le principal moyen d'intégrer les surcoûts liés à cette réforme. Malheureusement, ce gel des salaires est devenu la règle et le niveau global des rémunérations dans le secteur du travail social n'a cessé de baisser comparativement à d'autres secteurs. Ainsi, certaines associations de secteur médico-social signalent que leur salaire médian est passé cette année 2021 en dessous du smic. Cette difficulté est également bien repérée par les différents syndicats qui ne cessent de la mettre en avant comme peuvent en témoigner les revendications des manifestants du 7 décembre 2021. Il y a là une forme d'assignation à une place non susceptible d'évolution dans le concert économique. Travailler à la promotion de l'autre dans ce contexte est particulièrement questionnant pour les professionnels qui font souvent le choix de quitter le secteur sur ce seul motif. En effet, cette situation implique qu'un certain nombre de travailleurs sociaux connaît de réelles difficultés économiques, lesquelles ne peuvent leur donner la suffisante liberté d'esprit pour engager leurs missions d'accompagnement sereinement. A ce titre, la comparaison avec le personnel soignant soumis au même traitement est une évidence. Celle possible avec le traitement de ces professions chez nos voisins européens également.



Comparaison de l'évolution du SMIC, de l'IPC et des points CC51 et CC 66 base 100 en janvier 2000

Enfin, les niveaux de rémunération ne correspondent pas à la technicité de plus en plus élevée demandée aux professionnels pour répondre aux problématiques de plus en plus complexes et de fait l'évolution des accompagnements que propose le contexte d'intervention. La réforme récente des diplômes du travail social ne s'est accompagnée d'aucune évolution salariale.

Des dispositions conventionnelles à l'origine de disparités moins visibles que le niveau des rémunérations, les modalités d'exercice prévues dans les conventions collectives des conditions de vie au travail desservent largement certains secteurs d'activité ; et cela même pour des professionnels relevant de la même convention collective.

Ainsi, un éducateur relevant de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 et exerçant dans le secteur enfance (maisons d'enfants à caractère spécialisé (mecs), action éducative en milieu ouvert (AEMO), institut médico-éducatif (IME) bénéficie de 5 semaines de congés annuels et de 18 jours de congés trimestriels. S'il change de secteur, au sein de la même convention (et même dans la même association) et mute sur un emploi relevant à des dispositions de l'annexe 10 de cette même convention, il ne bénéficie plus des 18 jours de congés. Les professionnels qui relèvent de cette annexe et exercent dans des établissements ou accompagnent les personnes handicapées ont des contraintes que la convention ne prend pas en compte : plannings irréguliers (avec des cycles de plusieurs semaines) travailler les week-end et les vacances scolaires, avoir des horaires atypiques avec des incidences sur la vie privée.

Ainsi un éducateur travaillant dans le secteur du handicap, en changeant de poste du secteur enfant au secteur adulte, va trouver un cadre de travail plus difficile et contraignant, mais perdre 18 jours de congés. Si ces 18 jours de congés supplémentaires répondent à un supplément de pénibilité, il ne semble pas que dans l'exemple donné, celle-ci devienne moindre à l'occasion du changement de poste.

Les conventions collectives répondent de manière différenciée aux contraintes selon les secteurs d'activité et ne favorisent pas la mobilité. Ainsi l'ancienneté des acteurs dans les établissements pour enfants est-elle importante au regard de condition de travail sans équivalence dans d'autres secteurs.

L'obstacle à la mobilité est amplifié par les règles de reprises d'ancienneté prévues dans les conventions collectives, ainsi que dans les mobilités vers et de la Fonction publique.

La grande atomisation du travail social produit des revendications extrêmement sectorisées qui peinent à se faire entendre ou à se faire valoir. Pour autant, à chaque fois, ce sont de puissants freins à l'investissement de secteurs entiers qui se trouvent ainsi désertés par les professionnels.

Un nombre croissant d'établissements qui, faute de professionnels en nombre suffisant, se trouvent empêchés de remplir leurs missions auprès des personnes vulnérables (par exemple, ne peuvent plus assurer trois repas par jour à des personnes polyhandicapées, des départements dans lesquels les structures se trouvent contraintes de recourir au bénévolat et à l'aide de personnes retraitées, ou encore des personnes renvoyées dans leur famille faute de postes non pourvus...).

Cette tension due aux difficultés de recrutement ou de remplacement met en difficulté les personnels restant en poste qui, en sous nombre ou avec un niveau de technicité réduit, ne peuvent répondre à la qualité de service souhaitée dans la prise en charge et accumulent de la fatigue. Par là même, leur propre qualité de vie au travail s'en trouve largement affectée.

4.1.2 Un Ségur qui accentue les difficultés de fidélisation des professionnels et les recrutements

Le Ségur est venu accentuer les difficultés d'un secteur déjà en très forte tension. La prime Covid et les mesures de revalorisations salariales du Ségur de la santé sont venues conforter et même amplifier des distorsions au sein du secteur médico-social mais aussi avec le secteur de la santé et celui du social ; sans compter les distorsions entre établissements et services publics et ceux du secteur privé non lucratif et ce, alors que ces professionnels exercent les mêmes métiers et disposent des mêmes formations.

Il y a une incompréhension grandissante concernant les inégalités salariales selon les lieux d'exercice. A titre d'exemple un infirmier peut exercer à l'hôpital, en Ehpad, dans un centre de soins infirmiers ou dans un service de soins infirmier à domicile (SSIAD) ; un travailleur social peut exercer à l'hôpital, dans un centre d'hébergement et de réinsertion sociale ou un centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie, ou encore dans une structure de la protection de l'enfance. De même, dans une équipe éducative accompagnant des personnes adultes en situation de handicap mental, les professionnels du secteur paramédical (infirmiers, aides-soignants) vont percevoir la prime et les autres non alors qu'ils effectuent des missions avec un investissement comparable, auprès des mêmes personnes et qu'ils ont été mobilisés durant toute les périodes de confinement. Ces inégalités de traitement mettent les équipes de direction en porte-à-faux lorsque, au sein d'une même structure, toutes les professions mobilisées durant la crise sanitaire n'ont pas bénéficié des mêmes mesures de revalorisation.

Enfin, le Ségur a pour conséquence de réduire les écarts de rémunération entre diplômés de niveau différent. Ainsi, l'écart de rémunération entre un moniteur éducateur et un accompagnant éducatif et social a été réduit, affectant potentiellement l'implication du premier.

Les annonces faites par le Premier Ministre lors de la conférence des métiers de l'accompagnement du social et du médico-social du 18 février 2018 semblent apporter des réponses à certains des points soulevés ci-dessus. Les contours exacts des catégories de professionnels qui bénéficieront de revalorisations restent à clarifier.

Par-delà nos frontières

Il est délicat d'établir une comparaison raisonnable des rémunérations entre les pays qui ont répondu, car ce niveau dépend étroitement du niveau de vie du pays lui-même ; ainsi il est difficile de comparer les 500€ mensuels du travailleur social roumain avec les plus de 7000 € mensuels de son homologue suisse.

Ci-après un récapitulatif des réponses apportées :

Pays	Travailleur social (salaire mensuel)	Cadre
Danemark	3000 à 3200€	
Québec	5000€	
Espagne	Entre 1200 et 2000€ (pour 70% des TS)	
Italie	Entre 1650 et 2500€	Entre 2500 et 3300€
Pays Bas	Entre 2700 et 4250€	Entre 3150 et 5900
Croatie	700 à 800 €	1300 à 1500€
Finlande	3500€ (moyenne)	4000€ (moyenne)
Suisse	7250€ (moyenne)	
Roumanie	Entre 500 et 1000€	
Autriche	Entre 1900 et 4200€ *	
Allemagne	3502€	
Royaume Uni	2600€	Cadre débutant : 3400€, Cadre supérieur : entre 3800 et 6300€
Suède	Entre 2000€ (débutant) à 2700€ (20 ans ancienneté)	

*les salaires en Autriche sont très variables en fonction du secteur d'activité

Le Liban n'a pas apporté de données chiffrées, mais indique que le revenu d'un travailleur social est d'environ 2 fois le SMIG, ce qui n'est pas le cas en France.

A partir des commentaires apportés en compléments des chiffres donnés, nous pouvons retenir deux observations importantes :

- Plusieurs pays précisent que même si le revenu semble élevé, il reste néanmoins en deçà des rémunérations moyennes au regard du niveau de qualification, traduisant ainsi un manque de valorisation et de reconnaissance de ces métiers.
- Plusieurs pays font également état d'une différence de salaire entre le salaire moyen d'un travailleur social (profession majoritairement féminine) et le salaire moyen des hommes à niveau de qualification identique.

4.2 COMMENT EXPLIQUER LA BAISSÉ D'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU TRAVAIL SOCIAL ?

4.2.1 L'état général « en crise » de la société :

La baisse d'attractivité de ce secteur peut être mis en lien avec l'état général de la société et l'importance de la « peine à vivre », pour reprendre l'expression de Hannah Arendt. A titre d'illustration, 9,8 % des 18 à 75 ans disent avoir souffert d'un épisode dépressif dans l'année écoulée, soit + 3 millions de Français (baromètre santé 2017) soit une hausse de + 1,8 entre 2010 et 2017.

Parmi les alertes, on retiendra l'article prémonitoire, datant de 1980, de Krzysztof Pomian sur la « crise de l'avenir ». La gravité de cette crise, expliquait-il, s'illustrerait non seulement dans le rapport à des évolutions sociétales, mais plus encore dans l'incapacité de les comprendre. Les transformations touchant l'ensemble de la société rendent de plus en plus difficile la projection dans un avenir qui s'avère très incertain, avec des répercussions de cette crise de l'avenir dans la façon, pour les individus, quelles que soient leurs situations, de se positionner au présent.

4.2.2 La dépréciation des métiers du « care »

La baisse d'attractivité des métiers de l'aide et de l'accompagnement renvoie à un phénomène culturel et sociétal majeur, à savoir la faible valorisation de ces activités dans l'imaginaire collectif et dans la hiérarchie sociale des métiers.

Trois facteurs peuvent, parmi bien d'autres aujourd'hui, expliquer la faillite sociétale de l'ensemble des métiers de l'aide, du soin ou de l'intervention sociale :

- Une dépréciation symbolique de ces métiers dans l'échelle des valeurs d'une société individualiste et consumériste
- Une difficulté pour les décideurs publics à apprécier la contribution permanente de ces métiers à l'équilibre vital de notre société ; ce qui se traduit notamment par des rétributions dérisoires en regard de l'engagement personnel que suppose de telles activités professionnelles
- Un manque de savoir-faire des acteurs du système social à faire entendre leur voix et à s'organiser collectivement pour faire valoir leur utilité sociétale ; notamment en raison de leur difficulté à penser la fonction politique de leur activité.

4.2.3 Une réglementation complexe qui freine la mise en œuvre d'évolutions cohérentes dans le secteur social et médico-social

Le Ségur a mis en évidence les problématiques structurelles du travail social et médico-social. Tirailé entre les logiques du secteur associatif privé, des collectivités territoriales et du secteur médical, il est très difficile de le penser dans sa globalité, en particulier dans le cadre de l'élaboration de politiques publiques. Ainsi, la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, concerne de manière structurelle et organisationnelle les établissements et services sociaux et médico-sociaux, mais elle impacte de manière beaucoup plus allégée l'action des services sociaux départementaux. En poursuivant cet exemple, on peut constater à quel point les recommandations de bonnes pratiques professionnelles émises par la Haute Autorité de Santé pour le champ de la protection de l'enfance ne concernent que très peu les services de l'aide sociale à l'enfance internes aux conseils départementaux. De la même manière, la prime du Ségur a mis en évidence à

quel point les fonctionnements en silos et le morcellement du secteur rendent difficile l'application et la mise en œuvre de mesures censées soutenir les professionnels.

Les personnes accompagnées sont aussi impactées. Le défenseur des droits, dans son rapport de 2015 sur handicap et protection de l'enfance soulignait que les familles dont les enfants cumulaient un accompagnement au titre de la protection de l'enfance⁷⁶ et une situation de handicap, pouvaient faire l'objet de 5 ou 6 projets différents, avec pour chacun son référent unique et bien sûr sans articulation aucune entre les objectifs de ces différentes modalités de l'action publique. De la même manière, dans le champ du handicap, l'hébergement des adultes est financé sur des fonds départementaux alors que le travail en ESAT relève d'un financement ARS ce qui pose de véritables

76

https://defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/synthese_du_rapport_2015.pdf

difficultés d'articulation, en particulier lorsque la personne est âgée ou malade.

Ces incohérences et ce fonctionnement en silo, outre d'être potentiellement coûteux pour la collectivité, désagrège le sens des interventions des professionnels et affaiblit l'efficacité de chacune des interventions. C'est pour cela que s'il doit y avoir un renversement

paradigmatique de l'action publique pour mieux soutenir les professionnels, le seul point départ possible est la personne accompagnée elle-même. En cessant de considérer, enfin, les « usagers » du travail social non à partir de leurs seuls besoins, mais dans leur globalité de citoyens, d'acteurs et d'auteurs de leur projet de vie, il est possible de repenser les politiques publiques moins clivées.

Le regard des comités locaux du travail social sur le parcours des professionnels

Pour les travailleurs sociaux, les mobilités horizontales dans le secteur public sont possibles et parfois encouragées mais offrent peu de perspectives ; elles se résument souvent à changer de secteur géographique ou éventuellement de passer d'un poste de polyvalence de secteur à un poste à l'Aide sociale à l'enfance. Le passage du public à l'associatif et vice versa est possible en théorie mais, dans la pratique, il n'est pas fluide car il peut entraîner des pertes de salaire et/ou d'ancienneté. Mêmes risques pour le passage d'une association à l'autre au regard des différences existantes entre les conventions collectives.

Les mobilités verticales pour les travailleurs sociaux sont décrites comme plus courantes dans le secteur privé que dans le public, car les travailleurs sociaux peuvent accéder à des postes d'encadrement sans diplôme puis bénéficier ensuite d'une formation certifiante. Dans le public, la mobilité verticale est conditionnée à la possession d'un diplôme ou au passage d'un concours pour changement de grade.

Un déficit d'attractivité pour les postes d'encadrement est noté au regard de la charge de travail et des conditions d'exercice.

Les mobilités et les perspectives d'évolution offertes aux travailleurs sociaux gagneraient à être renforcées pour maintenir la motivation des professionnels en leur permettant de davantage diversifier leurs expériences. De plus, ces perspectives d'évolution pourraient mieux convenir à la jeune génération de travailleurs sociaux décrites comme plus ouverte à la mobilité, pouvant envisager des reconversions professionnelles sur du moyen terme et sensibles à la qualité de vie au travail.

4.2.4 Une perte de sens pour les professionnels

Alors même que le secteur social et médico-social est en pleine expansion pour répondre à des besoins croissants (protection de l'enfance maltraitée, intégration scolaire, basculement de l'autisme dans le secteur médico-social par la loi du 11 décembre 1996, aide aux plus démunis, phénomènes de dépendance avec le vieillissement de la population, etc.), les travailleurs sociaux deviennent une espèce rare, même si, en valeur absolue, leur effectif augmente : l'heure est aux difficultés de recrutement de personnels éducatifs et sociaux. C'est au moment où ces corps professionnels ont le plus de mal à répondre à cette demande qu'il est fait appel à eux comme à des sauveurs.

Les difficultés du travail se manifestent à plusieurs niveaux. D'abord par le sentiment d'impuissance dans la relation éducative. Ceux-là même dont la vocation puis le métier est de soutenir les autres, y compris dans l'image qu'ils ont d'eux-mêmes, finissent par éprouver un sentiment d'impuissance, voire par devenir des victimes expiatoires d'une situation ingérable⁷⁷. Paradoxe : ceux qui visent le « bien-être physique et moral » au sens du CASF sont les plus malheureux. Cette défaite massive dans la lutte pour la reconnaissance de soi a les allures d'un deuil de l'idéal philanthropique qui avait fondé ces professions.

« Dans nombre de situations, les travailleurs sociaux sont affrontés à une contradiction entre des missions fondées sur une finalité d'insertion, des contraintes administratives, la nécessité de justifier quantitativement de leur action, et des situations qui sont demandeuses d'une grande disponibilité. Ils peuvent, de ce fait, en arriver à douter de leur efficacité ou de la qualité de leur intervention. Ce malaise peut être accru par la façon dont les usagers sont envoyés par d'autres partenaires vers le travailleur social avec la promesse que ce dernier trouvera bien une solution là où d'autres professionnels se sont déjà épuisés. (...) Ce qui pour le travailleur social participe d'un vécu douloureux est le

⁷⁷ François Dubet, *Le déclin de l'institution*, Editions du Seuil, 2002.
Dans un secteur proche, voir aussi Jean de Kervasdoué (dir.), *La crise des professions de santé*, Dunod, 2003.

non accomplissement de sa mission, le sentiment d'impuissance et de culpabilité, alors qu'il se trouve dans l'incapacité de répondre aux demandes des usagers »⁷⁸

Par-delà nos frontières : l'attractivité, un sujet contrasté

Malgré des réalités très contrastées d'un pays à l'autre, on peut constater une récurrence de certains facteurs qui impactent (positivement ou négativement) l'attractivité des métiers du travail social :

- L'image du métier
- Les moyens financiers / la rémunération
- Les conditions de travail
- La formation initiale ou continue : l'accès, adéquation avec la réalité du terrain, les conditions financières (rémunération pendant la formation / dispositif de reconversion), les passerelles existantes avec d'autres filières (formation initiale ou continue).

L'élargissement des conditions d'accès à d'autres professions ou d'autres filières d'études ou en renforçant les passerelles en formation continue pourraient être des pistes à explorer en compléments des actions à mener en termes d'image et de moyens financier.

Pays	Eléments positifs	Eléments négatifs
Chypre	Besoins importants mais pas de réponse publique	
Croatie	Bonne attractivité des formations.	Difficultés professionnelles liées au manque de ressources mises à disposition des travailleurs sociaux.
UK	Secteur attractif malgré une mauvaise image médiatique.	
Finlande	Secteur attractif et perçu comme valorisant.	
Espagne	Les professionnels semblent suffisamment nombreux, même si les besoins sont en augmentation suite à la crise sanitaire.	Les protestations des travailleurs sociaux sont de plus en plus fréquentes contre le manque de moyens directs pour effectuer leur travail et contre la réduction des budgets des services sociaux.
Pays-bas	Profession jeune et féminisée. Forte reconnaissance de la valeur de cette profession, notamment au travers de l'impact perçu de leur action en matière d'intégration sociale, de cohésion, de participation et prévention.	Inquiétudes au sujet d'une augmentation des départs de la profession du fait de la dégradation des conditions de travail.
Danemark		Problème de formation peu adaptées à la réalité du terrain.
Italie	Bonne attractivité pour les cursus de formation. Le travail social est considéré comme une profession très exigeante	Mauvaise image du travail social.

⁷⁸ https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/travailleur_social.pdf

Liban		Métiers peu valorisés dans l'opinion publique et peu rémunérateurs.
Québec		Pénurie de professionnels, recours à des travailleurs sociaux étrangers formés spécifiquement
Belgique	Professions d'assistant social de service social valorisée (sauf dans l'aide à domicile car manque de formation sur la partie gestion d'équipe).	La pénurie d'éducateurs commence à se faire sentir, du fait des écarts salariaux d'un secteur d'emploi à l'autre Aide familial : métier peu valorisé et pas complètement identifié comme travailleur social
Roumanie		Difficultés sur l'ensemble des métiers : pas assez rémunérés, image pas valorisée, pas d'identité professionnelle
Suède	Secteur attractif, le nombre d'étudiants a augmenté lors de l'ouverture de passerelles pour accéder à la formation de travailleur social.	
Allemagne		Actions prévues pour renforcer l'attractivité : - garantie d'une formation gratuite et une formation professionnelle rémunérée et couverte par les assurances sociales, - amélioration de la rémunération des professions sociales. - mise en place de meilleures perspectives d'évolution professionnelle, par le financement de formations, - amélioration des conditions de travail afin d'éviter la réorientation vers d'autres branches, - renforcement des possibilités d'accéder aux métiers sociaux à la suite d'une réorientation professionnelle
Allemagne		
Suisse	Secteur attractif	Des difficultés cependant pour les métiers du handicap et du grand-âge

4.3 DES PISTES POUR FAIRE ÉVOLUER LE SECTEUR

Défendre l'attractivité des métiers de l'humain et du Care, c'est d'abord défendre une qualité d'accompagnement et donner les moyens aux professionnels d'exercer au mieux leurs missions au service des personnes accueillies dans les établissements et services. C'est garantir le maintien de la solidarité nationale au bénéfice de toutes les personnes accompagnées.

Les problématiques de vulnérabilité liées à l'autonomie étant susceptibles de donner lieu au déploiement d'accompagnements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, les mesures concernant l'attractivité et la revalorisation des carrières doivent s'inscrire dans une approche globale et concerner l'ensemble des professionnels, qu'ils agissent dans le secteur sanitaire, social ou médico-social, qu'ils soient travailleurs sociaux, intervenants sociaux, ...

Face aux mutations et défis, mais également à la crise sanitaire auxquels sont confrontés les établissements et services sociaux et médico-sociaux, il est aujourd'hui indispensable de mobiliser tous les leviers disponibles.

4.3.1 Revaloriser les salaires de l'ensemble des travailleurs sociaux

Le HCTS soutient la revalorisation des salaires de l'ensemble des travailleurs sociaux pour rattraper le différentiel entre l'inflation et le gel du point des deux principales conventions (66 et 51) soit 30%.

En effet, lorsque l'on conjugue le faible niveau global des salaires avec le grand nombre de CDD, on peut mieux comprendre que la paupérisation des travailleurs sociaux est maintenant une véritable réalité. Les difficultés de recrutement actuel, voire les désertions de postes signalées par les associations d'employeurs, sont le signe qu'il est de plus en plus difficile de vivre avec le salaire d'un travailleur social. Il y a donc une urgence absolue à revaloriser l'ensemble des salaires, ne serait-ce que pour rattraper les effets de l'inflation de ces 20 dernières années. Cette mesure ne sera sans doute pas suffisante, mais elle est à mettre en place rapidement pour l'ensemble des travailleurs sociaux.

4.3.2 Dépasser les approches par catégories de métiers pour sur une meilleure reconnaissance des compétences des professionnels

Le chantier de l'attractivité et du renouvellement des pratiques comporte des dimensions managériales, l'enjeu étant de dépasser les approches par catégories de métiers ou de cadre d'emploi au profit d'une démarche par missions.

Cette démarche permettrait de sortir d'identités professionnelles cloisonnées, et de valoriser davantage au niveau salarial le traitement de base⁷⁹, très faible lorsqu'on compare au niveau européen. Dans le secteur social, 95 % des professionnelles sont des femmes et commencent en début de carrière à peine à hauteur du SMIC.

Il convient également de trouver les moyens de valoriser les fonctions de coordination, ou de développement de projets etc... mises en œuvre de manière individuelle ou collective par certains professionnels. Ce sont bien ces compétences individuelles au-delà de la seule maîtrise des cadres d'intervention techniques qui constituent le socle de l'intervention auprès des personnes.

C'est en repartant des missions et non plus seulement des métiers et statuts que l'on arrive à redonner du sens et à renouveler les pratiques de telle sorte que la réflexion sur l'attractivité du travail social ne peut se limiter à identifier une seule catégorie de professionnel. Force est de constater que d'autres professionnels font « travail social » dans de nombreux services et institutions, qu'il s'agisse des professionnels administratifs et des cadres par exemple.

La transformation de l'offre a aussi un impact sur les organisations et les modalités d'intervention des professionnels du champ social et médico-social. Ainsi l'exemple des « communautés 360 » dans le champ du handicap montre que

⁷⁹ A titre d'illustration, l'échelle des rémunérations dans la fonction publique est la suivante :

- un assistant socio-éducatif (assistant social, éducateur spécialisé, CESF) commence sa carrière avec un salaire brut de 1875€, soit un salaire net de 1476€. Quand il arrive au dernier échelon de cette catégorie, il perçoit 2774€ brut, soit un salaire net de 2241,54€. Ceci hors prime, NBI ou autre. Les salaires de la fonction publique sont globalement les plus bas, les rémunérations sont légèrement (ou très) supérieures dans les associations et structures privées. Il faut alors prendre en compte les différents accords et conventions collectives

- un conseiller socio-éducatif hors classe (soit le plus haut niveau dans la filière médico-sociale) perçoit 2825€ brut au 1^o échelon, soit 2283€ net, et au dernier échelon, il percevra 3580€ brut, soit 2892€ net. (Hors primes, NBI et autres)

Dans la convention de 1966, un éducateur en début de carrière commence avec un salaire brut quasi équivalent au SMIC.

la réponse ne dépend pas d'un seul intervenant mais nécessite de construire un réseau de professionnels partenaires appartenant à différents « corps de métiers », différents axes d'intervention.

Cette approche par mission permet aussi de recentrer le travail social sur ce qui doit être sa visée, à savoir l'autonomie de la personne.

Recentrer le travail social, suppose par exemple de repositionner la question de l'accès aux droits qui ne doit pas être l'apanage exclusif des travailleurs sociaux, mais peut relever d'une montée en compétence de professionnels administratifs dont l'action est complémentaire, permettant aux travailleurs sociaux de se concentrer sur leurs missions d'accompagnement et sur les relations avec les autres intervenants du parcours.

De même, selon l'ANDASS, le débat autour de la polyvalence de secteur⁸⁰ pourrait être tranchée à partir d'un benchmark des pratiques dans les institutions, ce qui ouvrirait la question de la déssectorisation des interventions, qui pourrait d'autant plus s'envisager dans des territoires où les caractéristiques sociales et sociologiques sont proches. Il ne s'agirait pas de privilégier un modèle à un autre, mais de distinguer dans les pratiques trois principaux niveaux interventions :

- **Ce qui relève d'un accueil inconditionnel et de l'accès aux droits** qui peut être assuré par des professionnels non issues de la filière sociale ou médico-sociale, mais de la filière administrative (un peu comme les techniciens conseils au sein des CAF, etc...)
- **Ce qui relève de l'évaluation globale qui doit mobiliser des référentiels et outils partagés entre professionnels.** En ce sens la mise en place de systèmes d'informations partagés est une condition incontournable, comme le déploient certains éditeurs autour du dossier numérique de l'utilisateur ;
- **Ce qui relève de l'accompagnement qui nécessite une coordination d'intervenants spécialisés** et mobilise des compétences en termes de supervision et éventuellement de contrôle de délégation à d'autres acteurs (associatif ou institutionnels dans le cadre de la référence de parcours par exemple). Dans ce cadre, l'intervention sociale s'apparenterait davantage à celle de « *care manager* » pour le champ de la perte d'autonomie.

4.3.3 Moderniser le contexte de travail des professionnels de l'accompagnement

Comme dans toute organisation, les services qui emploient des travailleurs sociaux doivent développer l'usage d'outils permettant tout à la fois d'alléger la charge des professionnels ou de toucher plus aisément certains publics. La récente étude de la DREES⁸¹ sur la mesure régulière du non-recours au RSA par le croisement de différentes sources de données ouvre la perspective d'outils permettant d'identifier les potentiels bénéficiaires de prestations sociales qui ne les solliciteraient pas. Pensé dans un cadre éthique et déontologique et dans une démarche « d'aller vers », ce type de dispositif permettrait de participer à la réduction des phénomènes de non-recours.

De même le développement d'outils mobile innovants à destination des publics accompagnés permettrait plus aisément d'informer ces derniers de l'évolution de leur situation ou des services ou dispositifs auxquels ils peuvent prétendre. Evidemment ces initiatives doivent s'accompagner, pour les professionnels, de l'équipement nécessaire, ainsi que pour les personnes accompagnées de facilités d'accès à ces services, que ce soit au niveau du matériel, de l'accès à une connexion ou de l'apprentissage des usages.

Sur un autre plan, il convient de rappeler le « choc de simplification » évoqué par le rapport de Brigitte Bourguignon de 2015, qui évoquait le caractère vertical des politiques et dispositifs d'action sociale et appelait, dans la suite des Etats Généraux du Travail Social, à « *libérer l'initiative et [à] rétablir les conditions du pouvoir d'agir des acteurs locaux* ». De même dans le rapport du HCTS coordonné par Marie-Paul Cols « *Les travailleurs sociaux au défi de la crise sanitaire* »⁸², il s'agit encore de « *reconnaitre les capacités d'initiative des travailleurs sociaux* » en le cadre d'intervention des professionnels sur des principes de confiance et de délégation.

4.3.4 Améliorer la qualité de vie au travail des professionnels

Cet axe suppose des évolutions et des discussions à mener autour de nombreux points : horaires de travail, équilibre vie privée/vie professionnelle, mobilité géographique, lieu d'exercice adapté, prévention des risques, organisation d'un accueil pour les nouveaux professionnels, intégration et facilitation d'hébergement des professionnels, ou d'emploi pour le conjoint...

⁸⁰ « Polyvalence de secteur : un modèle qui perdure en s'adaptant ? », Lucienne Chibrac, GREHSS, Marie Paule Cols, ANDASS, décembre 2018

⁸¹ [https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/les-dossiers-de-la-drees/mesurer-regulierement-le-non-recours-](https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/les-dossiers-de-la-drees/mesurer-regulierement-le-non-recours-au)

⁸² <https://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/acteurs/instances-rattachees/haut-conseil-du-travail-social-hcts/rapports-et-publications-du-hcts/rapports/article/le-travail-social-au-defi-de-la-crise-sanitaire>

Il s'agirait aussi renforcer la prévention des accidents psycho-sociaux et physiques pour lutter contre la sinistralité dans certains secteurs.

Les employeurs sont encouragés à mettre à disposition de véritable espace ou lieu de réflexivité pour soutenir l'analyse des pratiques, la supervision afin de donner un espace d'expression aux professionnels, qui font face à des situations complexes pour clarifier, construire, et assurer leurs positions professionnelles.

4.3.5 Redonner une visibilité au secteur en affirmant le caractère valorisant des parcours professionnels

L'attractivité repose sur une valorisation de ces métiers de l'engagement. Il s'agit de promouvoir l'utilité sociale et le sens de l'engagement auprès des personnes vulnérables, notamment par la sensibilisation des citoyens et par des actions de promotion du secteur auprès d'un large public : scolaires, étudiants, demandeurs d'emplois...

Au-delà des campagnes de communication que de nombreuses collectivités ou employeurs associatifs ont d'ailleurs mises en place à travers une stratégie de marque employeur, c'est la visibilité même de ces métiers du lien et de l'accompagnement qui doit être renforcée.

Dans d'autres pays européens ou anglo-saxons, le travail social est un marqueur d'un parcours professionnel valorisant dans une trajectoire, partant parfois d'une conception plus communautaire du travail social. C'est une véritable promotion des métiers qu'il faut bâtir.

4.3.6 Repenser le travail social en changeant de paradigme, c'est-à-dire en partant de la personne concernée

L'enjeu du travail social est bien, au-delà de l'aide et de l'appui temporaire, de soutenir la restauration ou le développement des capacités de chacun dans une logique d'émancipation pour tous.

A cet effet, il est nécessaire de développer les pratiques, déjà abordées dans le présent document, qui mettent en avant le développement des ressources des personnes, telles que la pair-aidance, le « aller vers », les conférences familiales, ainsi que les dispositifs d'accompagnement global, incluant des réponses concrètes aux conditions matérielles d'existence des personnes (logement, mobilité, garde d'enfant...).

Et de manière générale, comme précisé aussi dans le rapport « Experts acteurs ensemble » de Denis PIVETEAU il est nécessaire de s'engager sur la voie du développement du pouvoir d'agir des personnes, ce qui nécessite encore de profondes transformations de l'exercice professionnel.

4.3.7 Engager un chantier dans le champ de la formation

- **Des compétences transférables**

Les savoirs qui peuvent être mobilisés pour enrichir les pratiques ne sont pas seulement des savoirs techniques, il s'agit aussi de savoirs ou compétences dites transférables, de tel sorte que les travailleurs sociaux sont des professionnels du lien social et de la relation aux autres, et cela doit être reconnu.

Une étude réalisée par Pôle Emploi et France stratégie publiée en mai 2021⁸³ vient précisément souligner que les compétences les plus demandées dans un contexte de transformation accélérée concernent « les situations imposant un contact avec le public, le travail en équipe, ou une « charge émotionnelle ».

Ce sont de nouveaux savoirs aujourd'hui nécessaires pour travailler en réseau et en lien avec d'autres professionnels et secteurs qui sont de plus en plus imbriqués dans la prise en charge des personnes (c'est le cas notamment des situations dites complexes relevant des champs du social, du médico-social et du sanitaire).

Ces prises en charge nécessitent une compréhension systémique des acteurs et financements, qui passent par des formations communes aux différentes écoles et instituts (par exemple au niveau des cadres et managers entre le réseau des INSET et l'EHESP-Ecole des hautes études en santé publique- ou l'EN3S-Ecole nationale de Sécurité sociale).

⁸³ <https://www.strategie.gouv.fr/publications/cartographie-competences-metiers>

En s'inspirant des travaux menés dans le cadre des métiers de la branche autonomie, la refonte des catégories d'emplois vers une seule filière du travail social serait un premier pas vers cette nécessaire convergence des métiers du lien social.

La constitution d'un socle commun posé par le décret n° 2018-734 du 22 août 2018 relatif aux formations et diplômes du travail social va dans le sens de cette évolution plus structurelle des cadres d'emplois et spécialisations professionnelles. Cette tendance doit être élargie à l'ensemble des qualifications en travail social.

- **Un rapprochement avec l'université et la recherche**

Renforcer les rapprochements entre les établissements de formation en travail social et les universités pour développer les coopérations et la mutualisation des expertises et des savoirs faire respectifs et créer des passerelles entre parcours de formation sociale et universitaire par la bi-diplomation ou la Co diplomation

Adopter une architecture des formations (diplômantes et/ou certifiantes) du niveau 3 au niveau 7, favorisant le décroisement des métiers du travail social et renforçant la mobilité professionnelle par le développement de la formation continue et de la VAE marquant une réelle formation tout au long de la vie.

Soutenir la production de connaissances dans le secteur par la recherche et avancer sur le débat consistant à **créer une discipline universitaire.**

- **Un renforcement des différentes voies d'accès**

Ouvrir le chantier des formations, suppose également d'encourager les voies d'accès en cours de formation professionnelle ou par le biais des dispositifs de VAE (valorisation des acquis de l'expérience) à encourager.

Les dispositifs d'apprentissage doivent également être davantage soutenus. Ainsi en 2021 l'IRTS de Montrouge-Neuilly-sur-Marne a mis en place une promotion d'apprentis s'orientant vers le diplôme d'éducateur spécialisé et ayant des parcours très divers, certains ayant déjà eu une expérience professionnelle (dans les métiers de l'enseignement par exemple) ou ayant souhaité se réorienter en cours d'étude.

La conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février 2022

A l'occasion de cette conférence, les perspectives suivantes ont été annoncées :

- La revalorisation de 183 euros nets par mois aux professionnels de la filière socio-éducative des structures présentes dans le secteur non-lucratif et aux professionnels sous statut de la fonction publique exerçant des métiers de la filière socio-éducative
- Le soutien de la démarche des partenaires sociaux en faveur d'une modernisation du cadre conventionnel dans la branche du secteur sanitaire et social avec l'objectif de parvenir à la négociation d'une nouvelle convention collective unique
- L'installation d'un comité des métiers socio-éducatifs garant notamment de la gestion prévisionnelle des effectifs du secteur, de la rénovation de l'architecture des qualifications et des diplômes et de l'amélioration des outils de contractualisation pour améliorer la qualité du travail des professionnels et faciliter l'innovation
- Un investissement pour la formation des professionnels ainsi que le renforcement de la validation des acquis de l'expérience
- La mise en œuvre d'un plan d'amélioration de la qualité de vie au travail pour favoriser les conditions d'exercice de ces métiers

CONCLUSION

Ce livre vert s'inscrit dans une actualité forte : un contexte tendu pour les établissements et services marqués par les départs de personnels et les difficultés de recrutement, une perte de sens et de motivation pour les professionnels et des attentes et des besoins accrus pour les personnes accompagnées et leur entourage.

Elaborés dans un délai relativement court au regard de la complexité du secteur et des défis à relever, ces travaux ont suscité une forte mobilisation des membres du HCTS : représentants des professionnels du secteur social et médico-social, personnes accompagnées, organisations syndicales, associations, acteurs de formation, personnalités qualifiées... et ont donné lieu à de nombreuses contributions.

Un « livre vert » a d'abord vocation à poser des constats et des analyses préalables à un débat public, parfois en préambule à un « livre blanc » qui pose des orientations et des préconisations. Au vu des tensions manifestées au sein du secteur et de l'urgence à répondre aux difficultés des professionnels et des personnes qu'ils accompagnent, ce document pose d'ores et déjà des constats partagés et des pistes d'évolution. Il conviendra de les articuler en cohérence et en complémentarité avec les préconisations évoquées dans le rapport de Denis Piveteau et des décisions d'ores et déjà annoncées par le Premier Ministre dans le cadre de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février 2022.

Les pistes de travail développées dans ce livre vert concernent le champ de la formation, les pratiques professionnelles et les conditions d'emploi. Elles s'appuient sur de fortes convictions qui transcendent les processus techniques, organisationnels, financiers qui seraient à inventer et mettre en place pour les soutenir :

- Les métiers de l'humain et du « care » doivent être placés au cœur du projet de notre société afin de garantir le maintien de la solidarité nationale au bénéfice de toutes les personnes accompagnées, que leur situation relève de la dépendance, de l'exclusion, de la précarité... ;
- Les professionnels doivent être soutenus dans leur exercice quotidien et dans le développement de leur parcours professionnel ;
- Ce qui sera mis en place devra faire système et donc mettre en œuvre autant de leviers que possible pour toucher le plus grand nombre de professionnels et de secteurs ;
- Dans un cadre qui assure la reconnaissance de la pleine citoyenneté et du pouvoir d'agir des personnes accompagnées.

Le HCTS, dans les semaines et les mois à venir, aura à préciser ce cadre complexe d'orientations pour en dégager des éléments opérationnels qui auront vocation à inspirer les décisions politiques.

La période qui s'ouvre est faite tout autant de nouvelles possibilités et d'opportunités que d'incertitudes du fait des prochaines et majeures échéances électorales pour notre pays. Durant cette période, l'optimisme vigilant doit guider l'action des professionnels.

Le Haut Conseil du Travail Social entend être à leur côté.

SYNTHÈSE DES PISTES DE TRAVAIL DU LIVRE VERT

1. Valoriser et donner du sens à l'action des professionnels

- **Revaloriser les salaires de l'ensemble des travailleurs sociaux**

Suivre les travaux annoncés dans le cadre de la conférence des métiers de l'accompagnement social et du médico-social autour de la revalorisation des salaires et des négociations menées pour la modernisation du champ conventionnel.

- **Dépasser les approches par catégories de métiers pour sur une meilleure reconnaissance des compétences des professionnels, enjeu de fluidité des parcours.**

Penser une approche par mission plutôt que par catégories de métiers afin de redonner du sens et à renouveler les pratiques, notamment par :

- La mobilisation de l'encadrement pour accompagner le renouvellement des pratiques.
- La valorisation des fonctions de coordination, ou de développement de projets etc...
- La meilleure articulation des fonctions des personnels administratifs et des travailleurs sociaux afin que ces derniers se concentrent sur leurs missions d'accompagnement et sur les relations avec les autres intervenants dans le cadre des parcours d'accompagnement.
- La refonte des catégories d'emplois vers une seule filière du travail social, en s'inspirant des travaux menés dans le cadre des métiers de la branche autonomie.

- **Moderniser le contexte de travail des professionnels de l'accompagnement**

- Tirer le maximum des opportunités que peuvent apporter les outils numériques (ex : accès automatisé aux droits comme le RSA, développement des outils mobiles ...)
- Avancer sur le sujet du choc de simplification et travailler à la désinstitutionalisation des approches d'accompagnement ou de protection.

- **Améliorer la qualité de vie des professionnels**

- Engager des négociations sur de nombreux points qui touchent à l'organisation des services : horaires de travail, équilibre vie privée/vie professionnelle, mobilité géographique, lieu d'exercice adapté, prévention des risques, organisation d'un accueil pour les nouveaux professionnels, intégration et facilitation d'hébergement des professionnels, ou d'emploi pour le conjoint...
- Renforcer la prévention des accidents psycho-sociaux et physiques pour lutter contre la sinistralité dans certains secteurs, notamment en renforçant la formation des cadres à l'approche QVT/sinistralité
- Encourager les employeurs à mettre à disposition des espaces de réflexivité pour soutenir l'analyse des pratiques et donner un cadre d'expression aux professionnels afin de clarifier, construire et assurer leur positionnement.

- **Redonner une visibilité au secteur en affirmant le caractère valorisant des parcours professionnels**

- Organiser des campagnes de communication autour de l'utilité sociale et le sens de l'engagement auprès des personnes vulnérables.
- Faire du travail social le marqueur d'un parcours professionnel valorisant dans une trajectoire personnelle.

- **Penser enfin le travail social en partant de la personne concernée**

- Mener une vaste enquête incluant aussi bien les publics, que les partenaires du quotidien (les autres institutions et acteurs publics et privés intervenant dans le champ social), les élus de proximité, pour appréhender les attentes vis-à-vis des travailleurs sociaux.
- Mobiliser les comités locaux du travail social en les associant à ces travaux.
- Développer l'appui sur les ressources des personnes (ex : conférences familiales) et les dispositifs d'accompagnement global.
- Répondre concrètement aux conditions matérielles d'existence (logement, mobilité, garde d'enfant ...)

2. Engager un chantier dans le champ de la formation

- **Redonner du sens par le rapprochement des formations**

- Identifier et développer l'acquisition de compétences « socles » transférables entre les différentes missions et métiers des travailleurs sociaux, matérialisant l'unicité des professionnels du lien social et de la relation aux autres.
- Développer les formations interinstitutionnelles et interprofessionnelles afin d'approfondir les liens entre les différents professionnels dont les interventions sont imbriquées dans la prise en charge des personnes, y compris au niveau des cadres et managers entre le réseau des INSET et l'EHESP-Ecole des hautes études en santé publique- ou l'EN3S-Ecole nationale de Sécurité sociale.

- **Renforcer les différentes voies d'accès**

- Mesurer l'impact de Parcoursup sur le parcours des étudiants des formations postbac.
- Ouvrir le chantier des formations, suppose également d'encourager les voies d'accès en cours de formation professionnelle ou par le biais des dispositifs de VAE (valorisation des acquis de l'expérience) à encourager.
- De l'alternance intégrative à l'alternance contractualisée : développer l'apprentissage et les contrats de professionnalisation.

- **Repenser l'articulation entre formation théorique et formation pratique**

- Faciliter l'accueil des étudiants sur les lieux de stage, notamment par la valorisation de la fonction de référent de stage
- Accompagner la recherche de stages en organisant le dialogue de acteurs locaux, en accompagnant les stagiaires et en articulant les besoins des sites qualifiants à la montée en compétences des étudiants
- Repenser les modalités d'acquisition des compétences, en pensant autrement l'encadrement des stagiaires et de nouvelles modalités d'acquisition des compétences

- **Poursuivre le rapprochement avec l'université et la recherche**

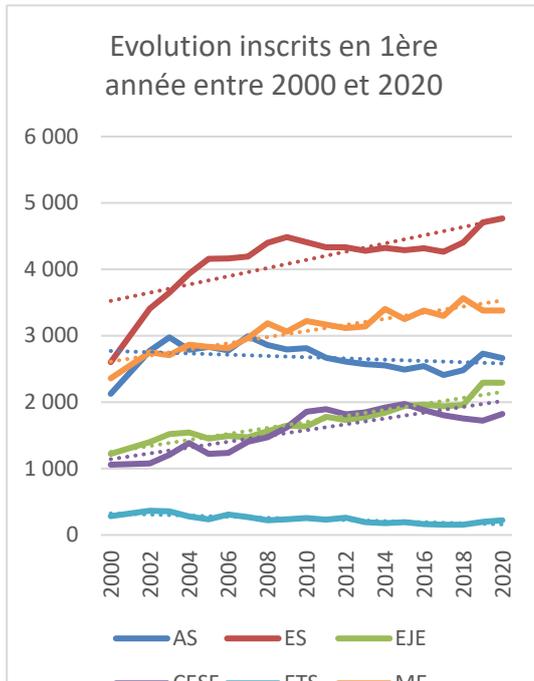
- Renforcer les rapprochements entre les établissements de formation en travail social et les établissements d'enseignement supérieur : développer les coopérations, la mutualisation des expertises et des savoirs faire respectifs et créer des passerelles entre parcours de formation sociale et universitaire par la bi-diplomation ou la co-diplomation
- Adopter une architecture des formations favorisant le décloisonnement des métiers du travail social et renforçant la mobilité professionnelle
- Soutenir la production de connaissances dans le secteur par la recherche et s'engager dans le chemin de la reconnaissance disciplinaire.

- **La participation des personnes accompagnées**

- Continuer d'œuvrer à une réelle intégration de personnes accompagnées dans l'organisation des formations en travail social, en valorisant les expériences déjà fructueuses sur ce sujet.

Éléments statistiques relatifs aux formations sociales

Evolutions pour les diplômés de ME, ETS, AS, CESF et EJE entre 2000 et 2020



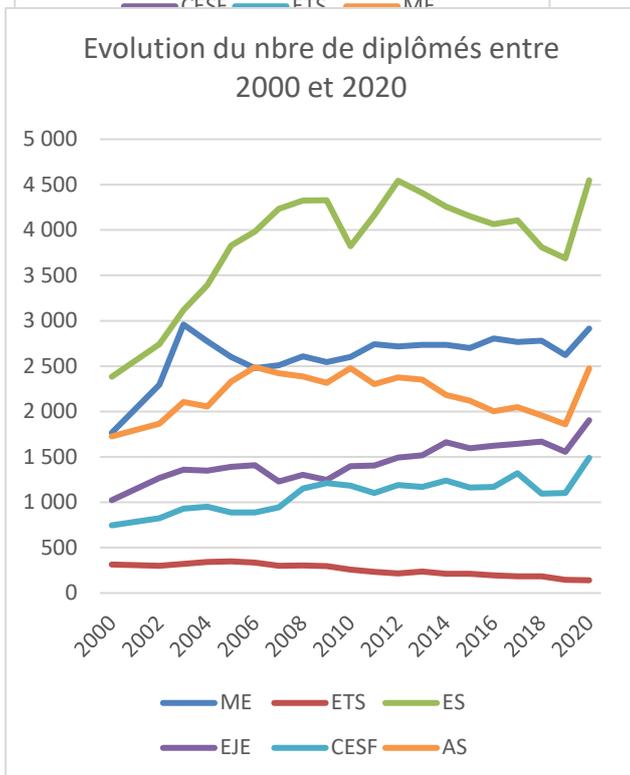
Des réalités différentes concernant l'évolution des inscrits en 1^{ère} année selon les diplômes

Hausse :

Continue pour le DEME et le DEEJE
Continue pour le DEES jusqu'en 2010, puis stagnation puis remontée à partir de 2018
Continue pour le DECESF jusqu'en 2015

Baisse

De 2010 à 2017 pour AS, la courbe remonte à partir de 2017
Continue pour le DEETS



Une hausse importante pour tous les diplômés du nombre de diplômés hormis le DEETS entre 2019 et 2020 alors qu'aucune hausse particulière du nombre d'inscrits en 1^{ère} année en 2017 n'est remarquée.

Hormis la spécificité de l'écart de 2020, nous pouvons noter :

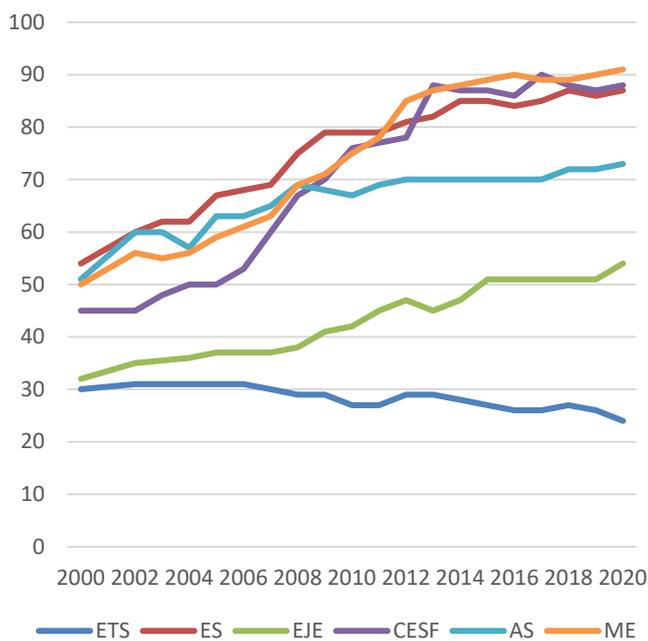
Hausse

Continue pour le DEME
Jusqu'en 2015 puis stagnation pour DEEJE

Baisse :

Depuis 2012 pour le DEETS
Depuis 2010 pour le DEASS
Récente (à partir de 2017) pour le DECESF

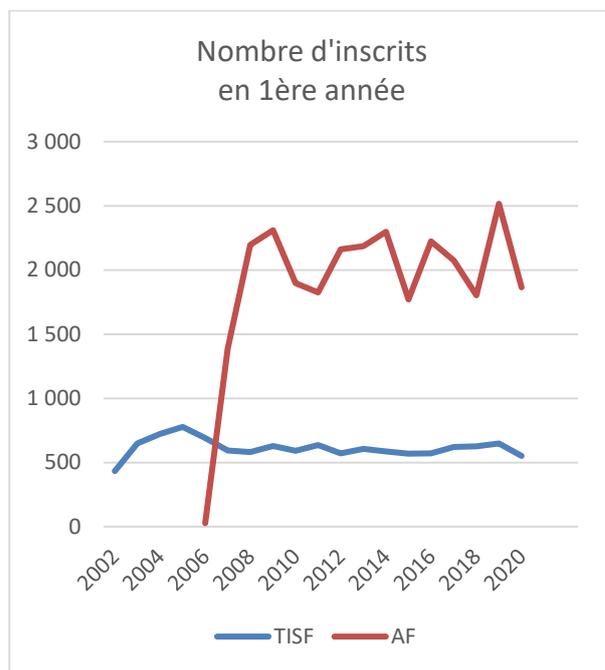
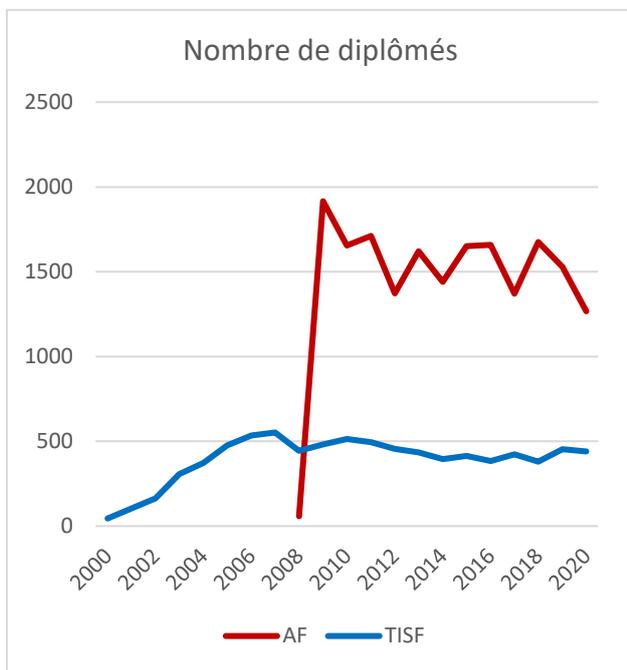
Evolution nbre de formations entre 2000 et 2020

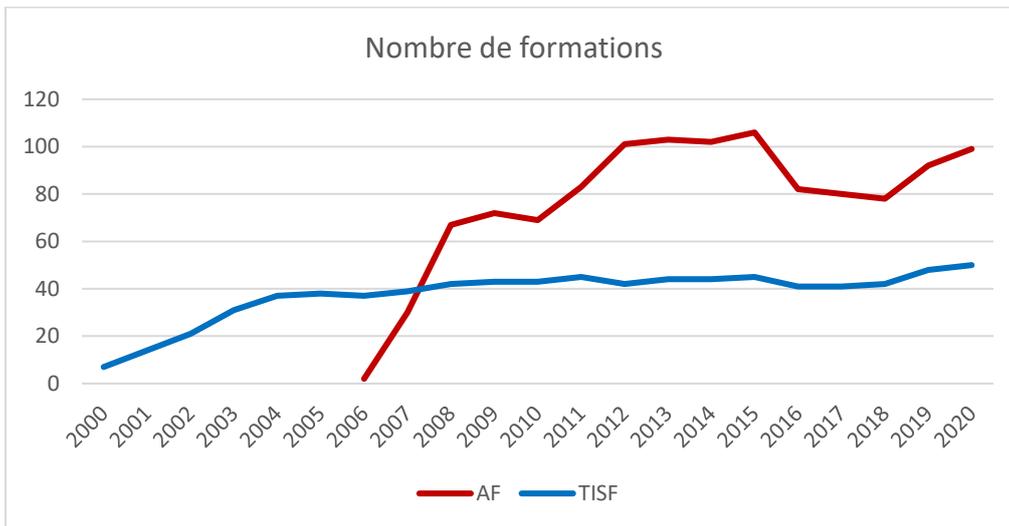


Un nombre de formation globalement en hausse sauf pour la formation d'éducateur technique spécialisé qui connaît une baisse continue et pour la formation d'Assistant de service social dont le nombre de formations stagne depuis 2008

Evolutions pour les diplômes de AF et TISF entre 2000 et 2020

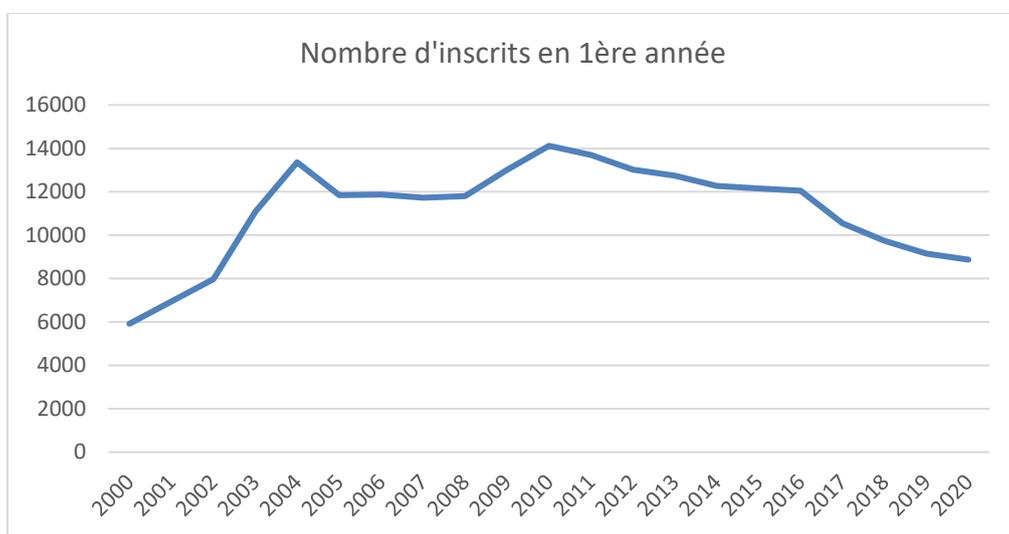
Des écarts importants du nombre d'inscrits en 1^{ère} année, du nombre de diplômés et du nombre de formations selon les années pour le diplôme d'AF et une relative stagnation pour le TISF à partir de 2007





Evolution pour les diplômes de DEAES et équivalent entre 2000 et 2020

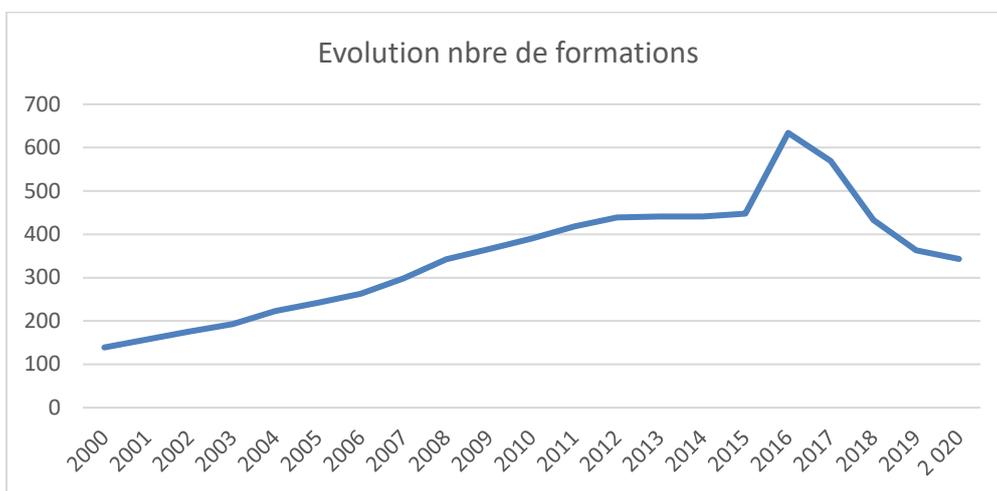
Une baisse continue du nombre d'inscrits en 1^{ère} année depuis 2010, tout diplôme confondu⁸⁴ :



Qui s'accompagne d'une baisse du nombre de diplômés tout diplôme confondu à partir de 2013



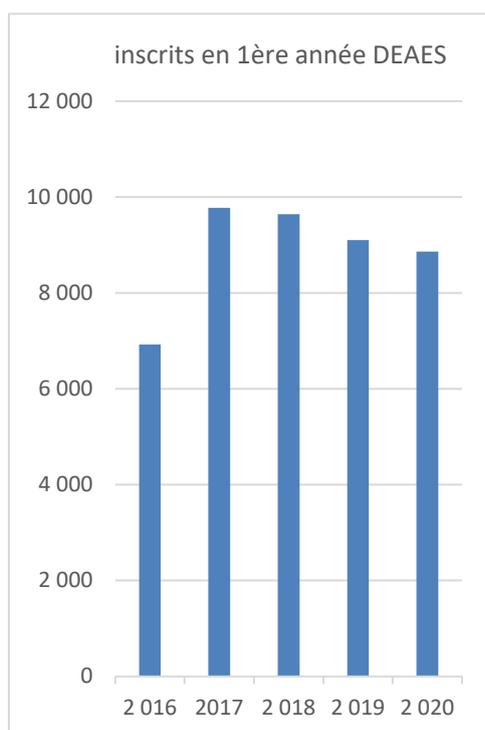
⁸⁴ Prenant en compte les diplômes d'AMP, AVS, CAFAD et AES



Le nombre de formations des diplômes de l'accompagnement éducatif et social (AMP, AVS, CAFAD et AES à partir de 2016) augmente jusqu'en 2016. La hausse de 2016 correspond à la création du DEAES, avec le maintien des formations d'AMP et d'AVS, le temps que les étudiants de ces deux dernières formations poursuivent leurs parcours jusqu'à l'obtention de leurs diplômes.

Une baisse du nombre de formation pour ces diplômes s'amorce après 2016 et se poursuit jusqu'à maintenant.

ZOOM DEAES



En regardant le nombre d'inscrits en 1^{ère} année pour le diplôme d'AES uniquement, on note une hausse entre 2016 et 2017, ce qui peut être analysé par le fait que le diplôme ayant été créé en 2016, il a recueilli peu d'inscrits cette année-là. Puis une baisse continue depuis 2017.

Le diplôme étant récent, l'étude du nombre de diplômés est courte : 3602 diplômés en 2017, 7712 en 2018, 8099 en 2019 et 7094 en 2020. Il sera utile de poursuivre l'étude pour confirmer ou non cette tendance à la baisse en 2021, ce qui risque d'être le cas au regard de la baisse du nombre d'inscrits en 1^{ère} année entre 2019 et 2020.

Il conviendra également de mesurer l'impact des mesures prises dans le cadre du plan des métiers du grand âge et de l'autonomie, qui prévoit notamment le financement de places supplémentaires pour le DEAES, à compter de l'année 2021

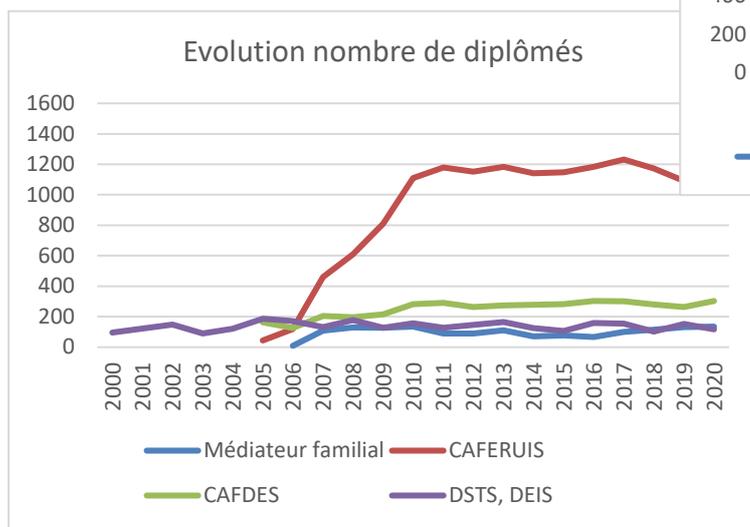
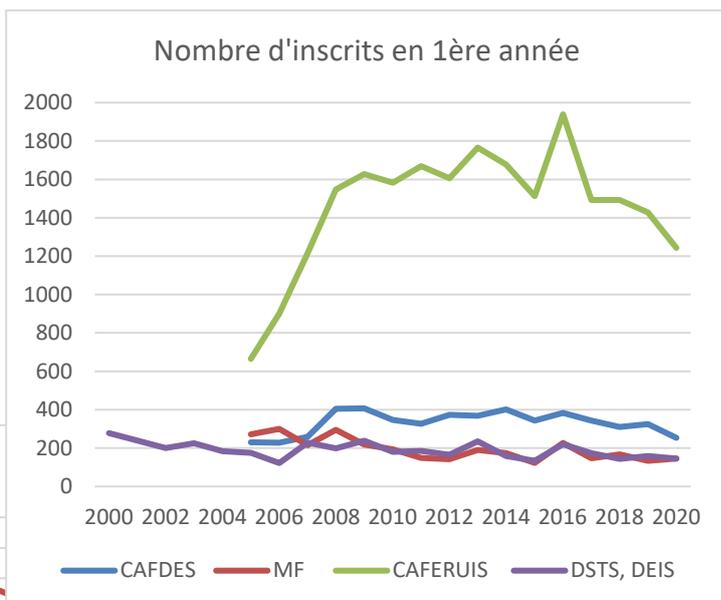
Enfin, il semble important de relever que le nombre de formations au diplôme du DEAES connaît une hausse constante depuis sa création (de 204 formations en 2016 à 337 en 2020, soit une hausse de 65% en quatre ans).

Evolution pour les MF, DEIS ou équivalent, CAFERUIS et CAFDES entre 2000 et 2020

Concernant le nombre d'inscrits en 1^{ère} année, on constate de faibles changements pour les diplômes de MF et de DEIS, avec une tendance à la baisse

Une baisse depuis 2009 pour le **CAFDES**⁸⁵ ; la hausse enregistrée en 2007 coïncide avec l'évolution réglementaire de direction d'un ESSMS

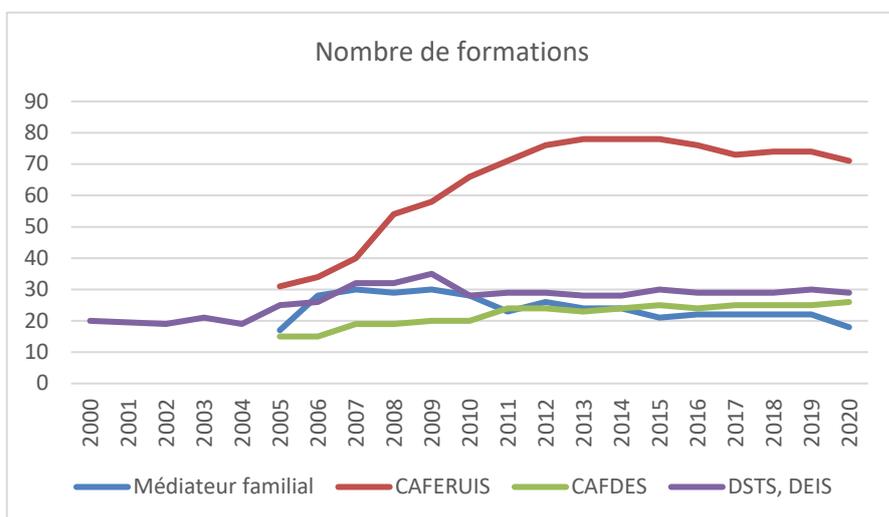
Une hausse pour le **CAFERUIS** jusqu'en 2008, un pic de hausse en 2016 puis baisse. Ce diplôme, créé en 2004 a connu une forte attractivité à son lancement car de nombreux professionnels en fonction se sont orientés vers la formation.



CAFERUIS : des variations par palier : hausse entre 2005 et 2011, stagnation entre 2011 et 2017, baisse 2017-2019 avant une hausse significative en 2020

CAFDES : faibles variations à partir de 2012
DEIS et MF : des chiffres différents selon les années avec toutefois d'assez faibles variations

Après une période de hausse jusqu'en 2010, **les nombres de formations pour ces diplômes ne connaissent que de faibles variations.**



Les profils des étudiants en formations⁸⁶ :

I. Age

On note des profils différents selon les diplômes entre 2011 et 2017

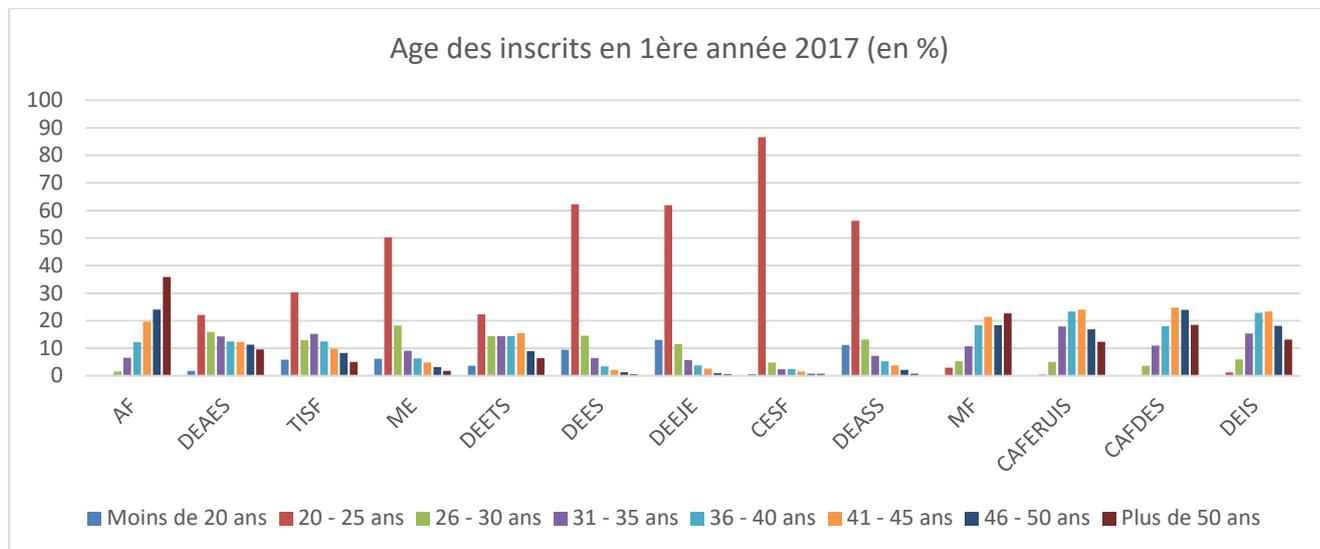
- Pour les DEIS, médiateur familial et les deux diplômes de l'encadrement : la quasi-totalité des inscrits ont plus de 30 ans et plus de la moitié ont plus de 40 ans.
- Une particularité pour le diplôme d'Assistant familial : 80% de plus de 40 ans et le taux le plus élevé pour les plus de 50 ans (36%)

⁸⁵ Les données de l'enquête école pour le CAFDES démarrent en 2005

⁸⁶ Comparatif possible entre 2011 et 2017, les deux enquêtes détaillées DREES disponibles Ces données ne sont pas disponibles pour les autres années des enquêtes écoles DREES

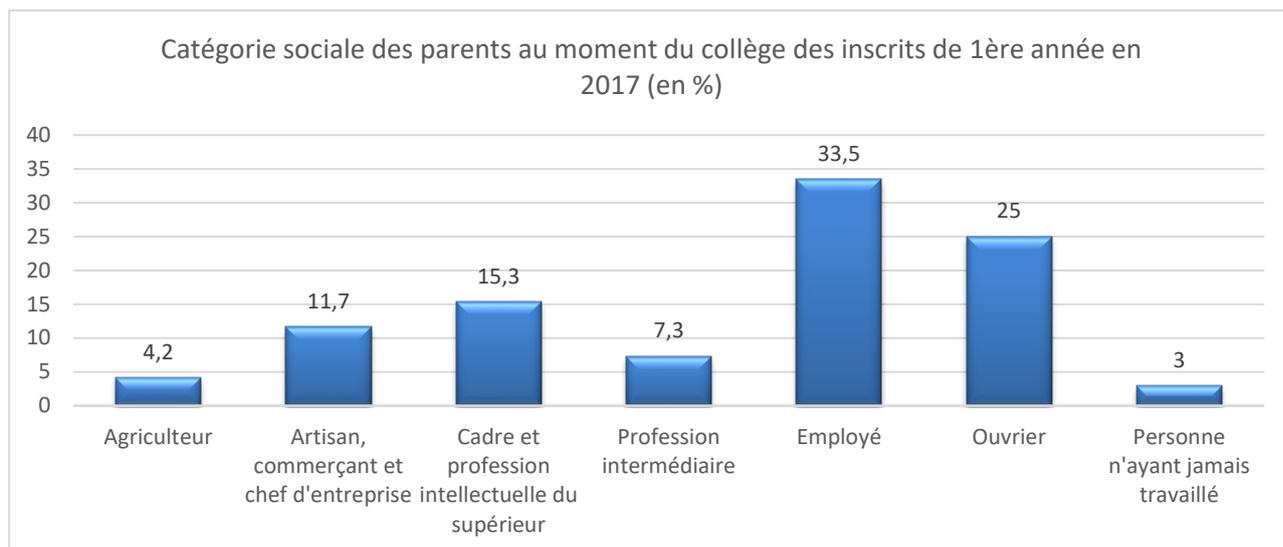
- Plus de 70% de candidats dans la tranche 18/25 pour les diplômes de niveau 6 à l'exception du DEETS (près de 70% plus de 25 ans)
- Une répartition semblable pour les TISF et les DEAES : un taux plus important pour les moins de 25 ans (respectivement 36% et 24%) puis une répartition sensiblement égale dans les différentes tranches d'âge

Toutes ces caractéristiques n'ont pas évolué depuis 2011



II. Origine sociale

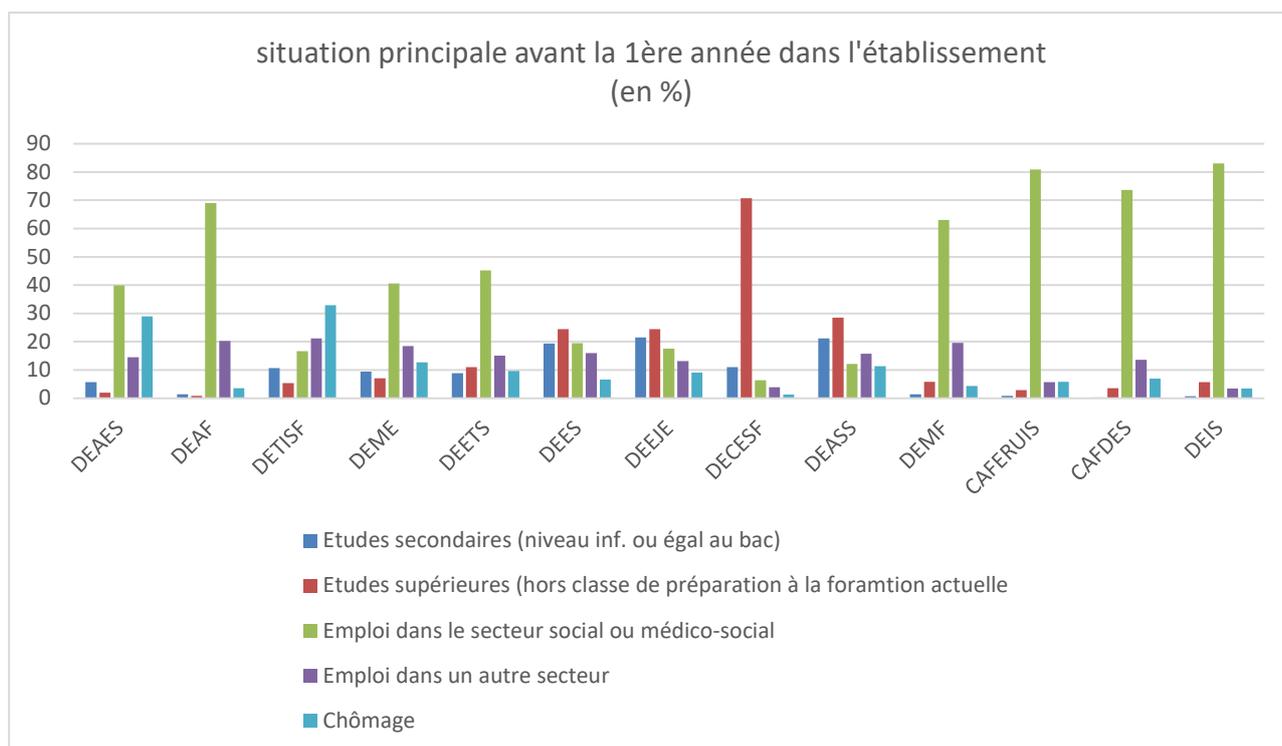
L'origine sociale des inscrits est étudiée dans l'enquête DREES comme « la catégorie sociale des parents au moment du collège ».



En prenant en compte toutes les formations, la majorité des étudiants ont des parents employés ou ouvriers. **Ces éléments généraux n'ont pas évolué depuis 2011.**

Ces éléments présentent toutefois des différences significatives selon les formations : un taux plus élevé de cadre et profession intellectuelle du supérieur pour les DEIS, CAFDES et MF (respectivement 25%, 26% et 31%) et à l'inverse, plus bas pour les diplômes d'AES, d'AF et de TISF (respectivement 9,7%, 11%, et 11,8%).

III. Situation principale avant la 1^{ère} année dans l'établissement

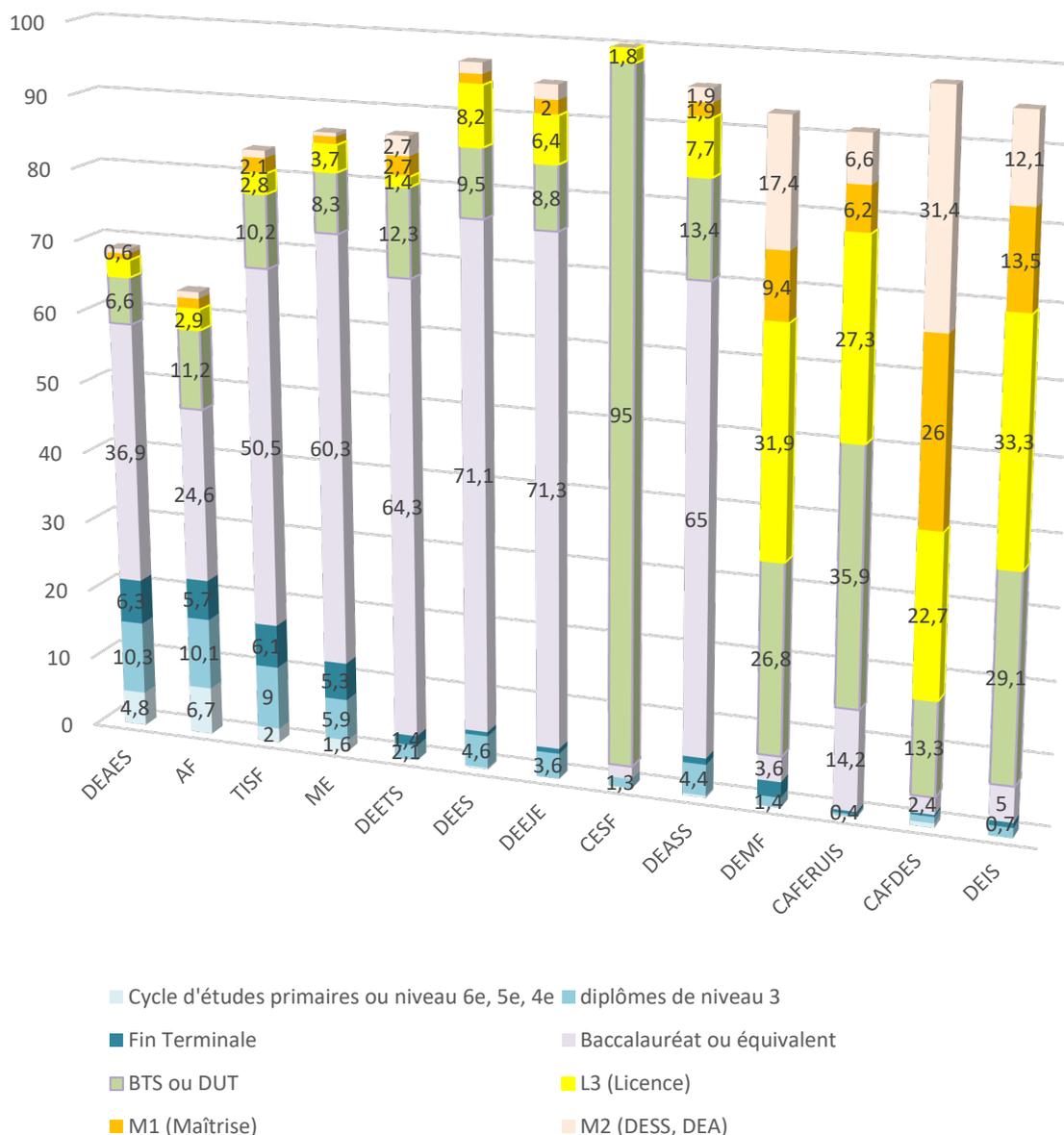


La situation principale des étudiants avant leur première année en formation présente des réalités différentes selon les diplômes. Notons les points suivants :

- Des formations très majoritairement choisies après une expérience professionnelle exercée dans le secteur social ou médico-social pour 8 diplômes : AES, AF, ME, ETS, MF, CAFERUIS, CAFDES et DEIS
- Des formations choisies après une période de chômage pour 29% des entrants en formation d'AES et 33% d'entrants en formation de TISF
- Plus de 45 % des entrants en formation d'ES, d'EJE et d'AS effectuaient des études avant leur entrée en formation ; plus de 70% pour les entrants en CESF, ce qui s'explique par le fait que l'entrée en CESF est une année d'enseignement post BTS

IV. Niveau d'études ou diplôme le plus élevé lors de l'accès à la formation en 2017

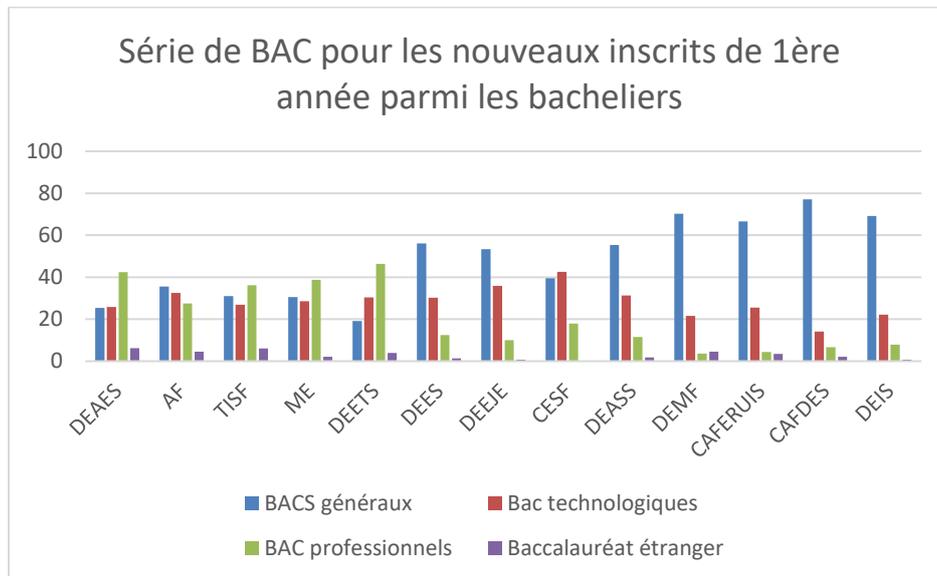
Niveau d'étude ou diplôme le plus élevé lors de l'accès à la formation en 2017



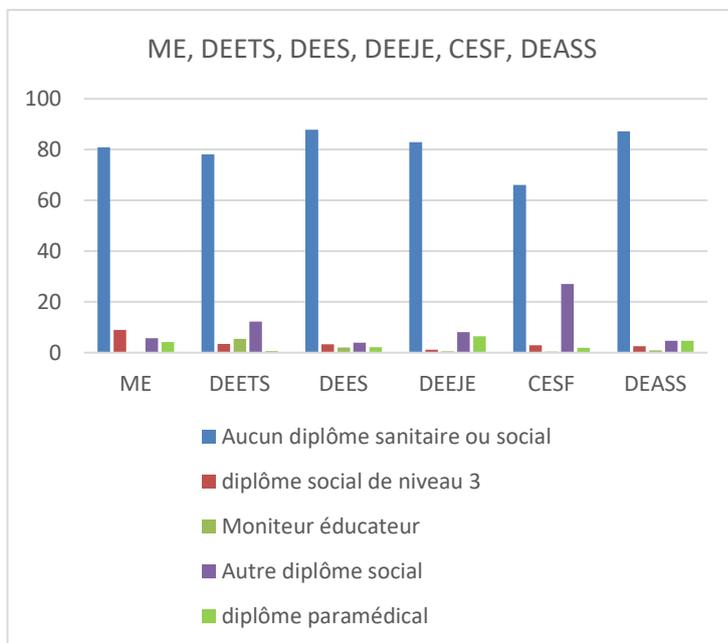
Une répartition différente selon les diplômes :

- Plus de 20% de niveau infra BAC et près de 37% de bacheliers pour les candidats au DEAES
- Plus de 20% d'infra BAC, près de 25 % de bacheliers et près de 17% de diplômes supérieurs pour les candidats au diplôme d'AF
- La moitié de bacheliers pour les candidats au diplôme de TISF
- Une grande majorité de bacheliers pour les candidats aux diplômes de ME, d'ETS, d'ES, d'ASS et d'EJE (avec un BTS pour quasi tous les CESF)
- De forte proportion de diplômes de l'enseignement supérieur pour les candidats aux diplômes de MF (26,8% sont titulaires d'un BTS ou DUT, près de 60% ont un diplôme niveau 6 et plus) ; CAFERUIS (respectivement 36% et 40%) ; CAFDES (13% et 80%) ; DEIS (29% et 59%)

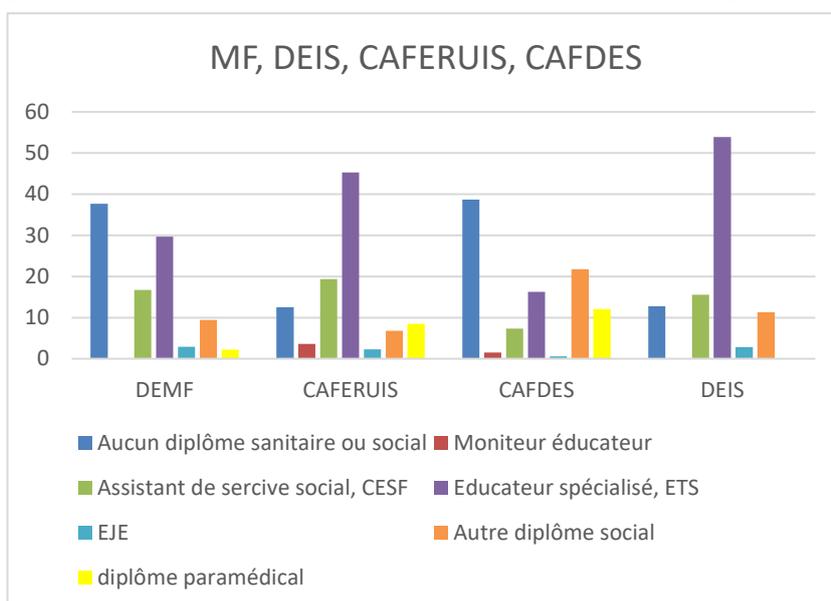
V. Série de BAC



VI. Diplôme professionnel dans le champ sanitaire et social déjà obtenu pour les inscrits en 1^{ère} année



La très grande majorité des inscrits au formation de ME, ETS, ES, EJE, CESF et AS ne détient aucun diplôme dans le champ sanitaire et social

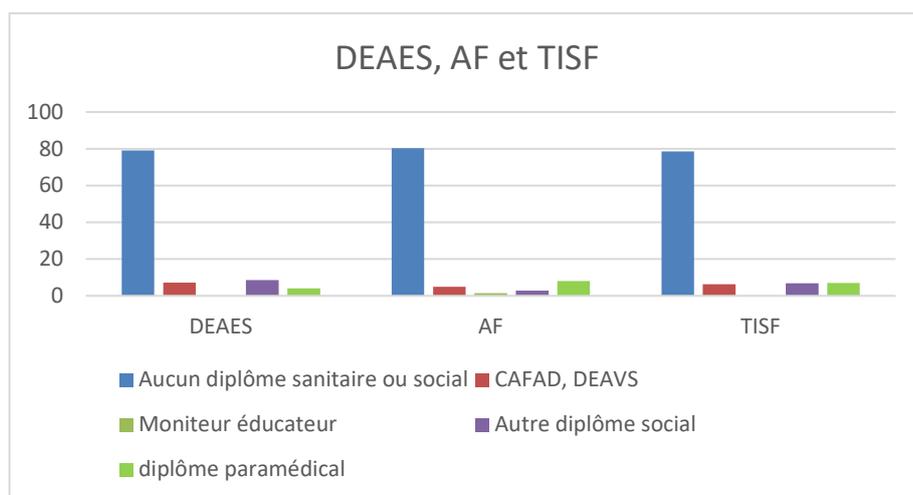


La majorité des inscrits aux diplômes de MF, CAFERUIS, DEIS et CAFDES ont déjà obtenu un diplôme dans le champ sanitaire ou social.

Ce point est particulièrement élevé pour les inscrits en CAFERUIS et en DEIS : près de 87% des inscrits ont un diplôme dans ce champ. Taux important mais moins haut pour le CAFDES (61%) et MF (62%). Les étudiants de ces formations ayant par ailleurs déclaré pour la très grande majorité un niveau d'études supérieur ou égal au BTS, nous pouvons poser l'hypothèse qu'environ 40% des inscrits aux formations de MF et CAFDES

détiennent un diplôme hors champ sanitaire et social

Une forte proportion des inscrits au DEIS, DEMF et CAFERUIS détient un DEES



80% des inscrits dans les formations de DEAES, d'AS et de TISF ne détient aucun diplôme dans le champ sanitaire ou social

VII. Proportion femmes

La proportion de femmes parmi les diplômés connaît des taux très importants pour certains diplômes ; avec des variations de 90 à 99% selon les années, c'est le cas pour les diplômes de TISF, d'AES, d'EJE, d'ASS, de CESF et de MF.

Certains diplômes présentent une proportion de femmes importante mais moins élevée : de 75 à 80% pour le DEES, entre 70 et 75% pour le DEME et de 60 à 65% pour les DSTS/DEIS.

Une particularité est notée pour les diplômés du diplôme d'AF : 100% de femmes en 2008 avec une baisse constante pour arriver à une part toujours importante mais évaluée à 81% en 2020.

Pour le seul diplôme majoritairement obtenu par les hommes, le DEETS, la proportion de diplômées femmes évoluent de 24% en 2000 à 43 % en 2020.

Les diplômés de l'encadrement se « féminisent », passant pour le CAFERUIS de 59% de femmes en 2005 à 73% en 2020 et de 43% de femmes en 2005 à 64% en 2020 pour le CAFDES.

ANNEXE 2

Contribution de l'ANDASS



CONTRIBUTION ANDASS 2022 SUR L'ATTRACTIVITE, LES METIERS, ET LES FORMATIONS DU TRAVAIL SOCIAL

Résumé : En lien avec la préparation du Livre Vert du HCTS, et en prévision de la conférence des métiers du social et du médico-social annoncé par le gouvernement pour le 18 février 2022, cette contribution part des constats dressés par les professionnels comme par les employeurs de la perte d'attractivité du travail social dans un contexte marqué par une évolution de la précarité et par une perte de sens pour beaucoup d'acteurs.

En référence aux travaux déjà menés par l'ANDASS notamment dans le cadre des Etats généraux du travail social en 2015, les propositions soumises au débat portent sur une réinvention des modèles et pratiques d'intervention, en lien avec la réinterrogation des formations et le rôle du travailleur social auprès des personnes accompagnées dès lors que ces dernières sont promotrices de leurs projets.

Les « oubliés du Ségur », les « laissés pour compte de la seconde ligne »... les qualificatifs n'ont pas manqué pour décrire le sort des travailleurs sociaux relégués au second rôle du combat contre la pandémie.

Un combat dont les fronts ouverts depuis bientôt 2 ans ne sont plus seulement sanitaires, mais se jouent aussi sur le plan de la cohésion sociale, et de la société toute entière.

« *On n'est pas seulement malade, ou pauvre, ou en situation de handicap. Les besoins des personnes sont divers et hybrides, et appellent donc des mobilisations multiformes. Cette question de l'approche globale n'est certes pas nouvelle, mais elle est maintenant réactualisée. Car cette crise sanitaire a imposé une synergie des compétences* » explique Marcel JAEGER.

Les réponses ne peuvent donc être strictement sectorielles, tant la crise a profondément rebattu les cartes, atténuant les frontières entre le social et le sanitaire, faisant basculer dans la précarité de nouveaux publics qui sollicitent désormais les services sociaux. Les autoentrepreneurs et travailleurs indépendants, les travailleurs précaires et les étudiants sont le plus souvent évoqués, comme le souligne le rapport du comité d'évaluation de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, présidé par Louis Schweitzer, publié en octobre 2020⁸⁷.

Si le taux de pauvreté a peu évolué, loin des prophéties annonçant un million de nouveaux pauvres, comme le souligne l'étude de l'INSEE paru en novembre 2021⁸⁸, c'est à une intensification de la pauvreté que sont et seront confrontés les travailleurs sociaux. « *Les personnes peu touchées par les mesures prises depuis le premier confinement du fait de leurs conditions d'attribution (demandeurs d'asile, étrangers résidant régulièrement depuis moins de cinq ans par exemple), ont vu leur situation se dégrader* ». Pour le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE), c'est aussi le cas des publics « invisibles » (sortant de prison, prostituées, sorties « sèches » de l'ASE, toxicomanes, etc.).

Ce n'est pas tant l'identité du travail social qui se trouve réinterrogée par l'émergence de ces « nouveaux publics », que les pratiques professionnelles et le nécessaire décloisonnement des réponses qui ne sont pas l'apanage exclusif de tel ou tel corps de métier, ou de tel ou tel dispositif, cela concerne autant le secteur public que le secteur privé, autant les dirigeants que les professionnels en charge de la mise en œuvre des politiques sociales.

Dans ce contexte qui peut parfois bousculer les savoirs établis et les méthodes de travail, les travailleurs sociaux sont confrontés à des injonctions contradictoires : être agile tout en respectant les cadres normatifs des dispositifs, « aller vers », tout en se conformant à des référentiels comportant une série de procédures à suivre, aussi scrupuleusement qu'un manuel pour bricoleurs expérimentés.

Ces exigences imposées aux professionnels ne se traduisent pas toujours dans les organisations qui les emploient : celles-ci restent caractérisées par l'empilement de dispositifs ou d'instances de coordination, sans compter la multiplicité des acteurs intervenants parfois sur un même champ.

Un récent rapport du Conseil d'Etat consacré à l'accès aux prestations sociales et publié en novembre 2021⁸⁹ vient confirmer le foisonnement et la complexité des règles d'attribution de la trentaine d'allocations nationales recensées, auxquelles s'ajoutent celles des collectivités locales.

Ce sont ainsi une douzaine de modes d'appréciation des ressources avec lesquels doivent jongler les professionnels du secteur social, aussi bien dans les collectivités qu'au sein des organismes de protection sociale.

⁸⁷ La lutte contre la Pauvreté au temps du coronavirus : constats sur les effets de la crise sur la pauvreté et points de vigilance du comité d'évaluation de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté <https://www.strategie.gouv.fr/publications/lutte-contre-pauvrete-temps-coronavirus-constats-effets-de-crise-pauvrete-points-de>

⁸⁸ Estimation avancée du taux de pauvreté monétaire et des indicateurs d'inégalités, INSEE, 3 novembre 2021, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5762455>

⁸⁹ <https://www.conseil-etat.fr/ressources/etudes-publications/rapports-etudes/etudes/conditions-de-ressources-dans-les-politiques-sociales-15-propositions-pour-simplifier-et-harmoniser-leur-prise-en-compte>

La sobriété tel que le définit le Manifeste de l'ANDASS⁹⁰, « Pour une action publique sobre et de qualité », ne s'est pas encore imposée comme le mode régissant notre système d'action sociale et médico-sociale. Comme si cette simplification a du mal à se concrétiser dans le travail social.

Dans un tel maquis de dispositifs et de compétences enchevêtrées entre les collectivités et l'Etat, où l'utilisateur se perd lui-même, tantôt objet du référent de parcours, tantôt sujet des facilitateurs et autres coordinateurs, les leviers de transformation sont moins d'ordre financier que de l'ordre du pilotage et de la simplification.

Or ces leviers, plus difficiles à actionner que le simple fait d'injecter de l'argent public venant de l'Etat, sont de la responsabilité des employeurs-eux-mêmes, qu'ils soient publics ou associatifs.

Une responsabilité qui suppose de relever des défis d'ordre organisationnels et managériaux.

Notre contribution s'inscrit dans la suite des travaux déjà menés par l'ANDASS en particulier sur la comparaison des modèles d'organisation et d'intervention sociale, par exemple dans le cadre de la référence de parcours. Elle concerne avant tout les métiers, les missions des professionnels et la formation initiale et continue et vient enrichir les travaux de l'ANDASS en particulier dans le cadre des Etats généraux du travail social en 2015⁹¹.

○ DES SAVOIRS FAIRE A REVALORISER, DES MODALITES D'INTERVENTION SOCIALE A MODERNISER

Les constats autour d'une perte d'attractivité sont connus. Selon FEHAP et NEXEM, acteurs du secteur sanitaire, social et médico-social dans leur baromètre des tensions de recrutement publié le 19 janvier dernier, près de 30 000 postes (soignants, travailleurs sociaux), soit 5% de l'effectif global, serait vacants dans le secteur. Ce constat rejoint celui de nombreux dirigeants publics et privés qui témoignent des difficultés de recrutement, mais aussi de départs volontaires ainsi que l'émergence de nouvelles pratiques telles que le choix de l'intérim ou du libéral donnant plus de liberté et de choix.

L'attractivité repose tout d'abord sur une valorisation de ces métiers de l'engagement. Au-delà des campagnes de communication que de nombreuses collectivités ou employeurs associatifs ont d'ailleurs mises en place à travers une stratégie de marque employeur, c'est la visibilité même de ces métiers du lien et de l'accompagnement qui doit être renforcée.

Dans d'autres pays européens ou anglo-saxons, le travail social est un marqueur d'un parcours professionnel valorisant dans une trajectoire, partant parfois d'une conception plus communautaire du travail social. C'est une véritable promotion des métiers des services à la personne qu'il faut bâtir. Or dans ce domaine ou celui de l'accompagnement social, ce sont parfois davantage les mutuelles ou les compagnies d'assurance qui tentent de saturer l'espace médiatique.

Le chantier de l'attractivité et du renouvellement des pratiques a aussi des dimensions managériales, l'enjeu étant de dépasser les approches par catégories de métiers ou de cadre d'emploi au profit d'une démarche par missions. Cette démarche permettrait de sortir d'identités professionnelles cloisonnées, et de valoriser davantage au niveau salarial le traitement de base⁹², très faible lorsqu'on compare au niveau européen. Dans

⁹⁰ <https://www.andass.fr/manifeste-pour-une-action-publique-sobre-et-de-qualite/>

⁹¹ Dans la perspective des Etats généraux du travail social, cinq élèves administrateurs territoriaux de la promotion Simone de Beauvoir de l'Institut national des études territoriales (INET) ont ainsi été sollicités pour réaliser une étude contribuant à la réflexion relative à l'évolution du travail social et à la production d'un référentiel du travail social dans les collectivités territoriales. Cette étude est le résultat d'une commande associant le CNFPT, l'INSET, l'ANDASS, l'ADGGC et l'ANCCAS.

⁹² A titre d'illustration, l'échelle des rémunérations dans la fonction publique est la suivante :

- un assistant socio-éducatif (assistant social, éducateur spécialisé, CESF) commence sa carrière avec un salaire brut de 1875€, soit un salaire net de **1476€**. Quand il arrive au dernier échelon de cette catégorie, il perçoit 2774€ brut, soit un salaire net de **2241,54€**. Ceci hors prime, NBI ou autre. Les salaires de la fonction publique sont globalement les plus bas, les rémunérations sont légèrement (ou très) supérieures dans les associations et structures privées. Il faut alors prendre en compte les différents accords et conventions collectives

- un conseiller socio-éducatif hors classe (soit le plus haut niveau dans la filière médico-sociale) perçoit 2825€ brut au 1^o échelon, soit **2283€ net**, et au dernier échelon, il percevra 3580€ brut, **soit 2892€ net**. (Hors primes, NBI et autres)

le secteur social, 95 % des professionnelles sont des femmes et commencent en début de carrière à peine à hauteur du SMIC.

Il convient également de trouver les moyens de valoriser les fonctions de coordination, ou de développement de projets etc... mises en œuvre de manière individuelle ou collective par certains professionnels. Ce sont bien ces compétences individuelles au-delà de la seule maîtrise des cadres d'intervention techniques qui constituent le socle de l'intervention auprès des personnes.

Dans le champ de la protection de l'enfance, comme le relève le rapport de Gautier Arnaud-Melchiorre « *À hauteur d'enfant* », remis au Secrétaire d'Etat Adrien Taquet en décembre 2021, la sécurisation du parcours de l'enfant ne dépend pas uniquement du travailleur social, qui serait l'unique détenteur de ce lien en raison de sa qualification ou d'une quelconque expertise qui lui serait propre.

« (...l'une des compétences fondamentales des professionnels de la protection de l'enfance est d'évaluer les lieux et capacités d'attachement de l'enfant, de s'assurer qu'il puisse en bénéficier, de sa capacité à pouvoir s'inscrire dans des relations, qu'il accepte d'être aimé, de s'autoriser à ressentir, à éprouver et à témoigner de l'affection envers ses camarades de classe, ses amis et plus tard dans sa vie d'adulte »⁹³.

C'est en repartant des missions et non plus seulement des métiers et statuts que l'on arrive à redonner du sens et à renouveler les pratiques de telle sorte que la réflexion sur l'attractivité du travail social ne peut se limiter à identifier une seule catégorie de professionnel. Force est de constater que d'autres professionnels font « travail social » dans de nombreux services et institutions, qu'il s'agisse des professionnels administratifs et des cadres par exemple

La transformation de l'offre a aussi un impact sur les organisations et les modalités d'intervention des professionnels du champ social et médico-social.

Ainsi l'exemple des « communautés 360 » dans le champ du handicap montre que la réponse ne dépend pas d'un seul intervenant mais nécessite de construire un réseau de professionnels partenaires appartenant à différents « corps de métiers », différents axes d'intervention.

Cette approche par mission permet aussi de recentrer le travail social sur ce qui doit être sa visée, à savoir l'autonomie de la personne.

Recentrer le travail social, cela suppose de repositionner la question de l'accès aux droits qui ne doit pas être l'apanage exclusif des travailleurs sociaux, mais peut relever d'une montée en compétence de professionnels administratifs dont l'action est complémentaire, permettant aux travailleurs sociaux de se concentrer sur leurs missions d'accompagnement et sur les relations avec les autres intervenants du parcours.

De même le débat autour de la polyvalence de secteur⁹⁴ doit être tranchée à partir d'un benchmark des pratiques dans les institutions, ce qui ouvre la question de la déssectorisation des interventions, qui peut d'autant plus s'envisager dans des territoires où les caractéristiques sociales et sociologiques sont proches. Il ne s'agit pas de privilégier un modèle à un autre, mais de distinguer dans les pratiques trois principaux niveaux interventions :

- ✓ ce qui relève d'un accueil inconditionnel et de l'accès aux droits qui peut être assuré par des professionnels non issues de la filière sociale ou médico-sociale, mais de la filière administrative (un peu comme les techniciens conseils au sein des CAF, etc...)
- ✓ ce qui relève de l'évaluation globale qui doit mobiliser des référentiels et outils partagés entre professionnels. En ce sens la mise en place de systèmes d'informations partagés est une condition incontournable, comme le déploient certains éditeurs autour du dossier numérique de l'utilisateur ;

Dans la convention de 1966, un éducateur en début de carrière commence avec un salaire brut quasi équivalent au SMIC.

⁹³ Rapport de la Mission La parole aux enfants, « À hauteur d'enfants », Gautier Arnaud-Melchiorre, décembre 2021.

⁹⁴ « Polyvalence de secteur : un modèle qui perdure en s'adaptant ? », Lucienne Chibrac, GREHSS, Marie Paule Cols, ANDASS, décembre 2018

- ✓ ce qui relève de l'accompagnement qui nécessite une coordination d'intervenants spécialisés et mobilise des compétences en termes de supervision et éventuellement de contrôle de délégation à d'autres acteurs (associatif ou institutionnels dans le cadre de la référence de parcours par exemple). Dans ce cadre, l'intervention sociale s'apparenterait davantage à celle de « *care manager* » pour le champ de la perte d'autonomie.

Ce sont de nouvelles compétences pas simplement celles liées aux sciences sociales qui doivent être mobilisées et de nouvelles pratiques à engager.

- **DES PRATIQUES A RENOVER PAR LE DEVELOPPEMENT DE NOUVELLES COMPETENCES FACE A DE NOUVELLES PROBLEMATIQUES SOCIALES.**

L'apport théorique du travail social ne doit pas se limiter aux théories psychologiques des relations intrafamiliales – au demeurant mal étayées scientifiquement - mais embrasser l'ensemble du champ des sciences sociales, notamment la sociologie, l'anthropologie des catégories populaires, les sciences cognitives, les sciences comportementales, les neurosciences, ainsi que les apports de l'analyse des données. D'une manière générale, il s'agit de promouvoir une approche scientifique de l'action sociale venant compléter les approches empiriques actuelles ».

Le travail social n'est pas seulement confronté à de nouveaux enjeux, il agit également auprès de nouveaux publics exposés à des parcours complexes, comme c'est le cas avec la prévention de la radicalisation, ou à des situations de crise intrafamiliale entraînant des violences.

L'émergence de ces nouveaux publics se situent également dans un contexte européen, comme le souligne un article de Julien DAMON, publié en mai 2021⁹⁵ à l'occasion du sommet social de Porto et qui démontre que la prise en charge des sans-abri dans de nombreuses métropoles est un sujet à replacer dans le cadre des migrations européennes. « *La gestion européenne de l'immigration et de l'asile contribue à précariser une partie des migrants extra-européens, en particulier ceux qui sont en attente de statut* ».

Mais les savoirs qui peuvent être mobilisés pour enrichir les pratiques ne sont pas seulement des savoirs techniques, il s'agit aussi de savoirs ou compétences dites transférables, de tel sorte que les travailleurs sociaux sont des professionnels du lien social et de la relation aux autres, et cela doit être reconnu.

Une étude réalisée par Pôle Emploi et France stratégie publiée en mai 2021⁹⁶ vient précisément souligner que les compétences les plus demandées dans un contexte de transformation accélérée concernent « les situations imposant un contact avec le public, le travail en équipe, ou une « charge émotionnelle ».

Ce sont de nouveaux savoirs aujourd'hui nécessaires pour travailler en réseau et en lien avec d'autres professionnels et secteurs qui sont de plus en plus imbriqués dans la prise en charge des personnes (c'est le cas notamment des situations dites complexes relevant des champs du social, du médico-social et du sanitaire).

Ces prises en charge nécessitent une compréhension systémique des acteurs et financements, qui passent par des formations communes aux différentes écoles et instituts (par exemple au niveau des cadres et managers entre le réseau des INSET et l'EHESP-Ecole des hautes études en santé publique- ou l'EN3S-Ecole nationale de Sécurité sociale). En s'inspirant des travaux menés dans le cadre des métiers de la branche autonomie, la refonte des catégories d'emplois vers une seule filière du travail social serait un premier pas vers cette nécessaire convergence des métiers du lien social.

La constitution d'un socle commun posé par le décret n° 2018-734 du 22 août 2018 relatif aux formations et diplômes du travail social va dans le sens de cette évolution plus structurelle des cadres d'emplois et spécialisations professionnelles.

⁹⁵ <https://www.telos-eu.com/fr/societe/europe-sociale-et-si-on-soccupait-des-sans-abri.html>

⁹⁶ <https://www.strategie.gouv.fr/publications/cartographie-competences-metiers>

- **UNE FORMATION INITIALE ET CONTINUE QUI DOIT INTEGRER L'ACCOMPAGNEMENT A LA TRANSFORMATION DES MISSIONS ET METIERS**

Le diplôme de travail social défini par le ministère en charge des affaires sociales recouvre au total 13 types de qualifications en travail social qui s'étalent sur une large palette.

Dans d'autres pays notamment anglo-saxons, la formation d'éducateurs spécialisés se fait à l'université. Il semble qu'il y ait une spécificité française sur la formation qui se fait en institut de formation de statut associatif avec une multitude de diplômes.

La formation initiale est confrontée à l'émergence des bachelors universitaires de technologie (BUT) développés par les IUT. Ces « bachelors » dispensés par les universités de technologie se préparent en général pendant 3 ans. Ce modèle se rapprochant du modèle prévalent dans les autres pays européens, vient percuter celui des écoles/instituts de formation.

Un état des lieux avec une véritable cartographie des différentes formations existantes semble indispensable pour pouvoir évaluer les apports de ces différents cursus, en particulier concernant les formations d'encadrement. A ce sujet, s'agissant du secteur public, on peut interroger la plus-value de certaines formations dispensées par des instituts privés comme le CAFERUIS et des formations au contenu plus transverse dispensées par le réseau des écoles et instituts publics du CNFPT.

La complexité du paysage et des cadres relatifs à l'action sociale nécessite un niveau d'expertise qui peut parfois enfermer dans la connaissance d'un seul domaine alors que ce sont les compétences dites transférables partagées entre différents métiers, qui sont souvent la clé de réussite des transitions digitales, sociales et écologiques auxquelles sont confrontés les organisations.

Ouvrir le chantier des formations, suppose également d'encourager les voies d'accès en cours de formation professionnelle ou par le biais des dispositifs de VAE (valorisation des acquis de l'expérience) à encourager.

Le développement des actions de formation continue suppose également que les employeurs mettent à disposition de véritable espace ou lieu pour soutenir l'analyse des pratiques, la supervision afin de donner un espace d'expression aux professionnels, qui font face à des situations complexes pour clarifier, construire, et assurer leurs positions professionnelles.

Les dispositifs d'apprentissage doivent également être davantage soutenus. Ainsi en 2021 l'IRTS de Montrouge-Neuilly-sur-Marne a mis en place une promotion d'apprentis s'orientant vers le diplôme d'éducateur spécialisé et ayant des parcours très divers, certains ayant déjà eu une expérience professionnelle (dans les métiers de l'enseignement par exemple) ou ayant souhaité se réorienter en cours d'étude.

Au sein des formations initiales et continues, la maîtrise du numérique et des systèmes d'informations est essentielle et doit être intégrée dès la formation initiale avec le recours à des partenariats, avec certaines agences de l'Etat (programmes de formation de l'Agence du Numérique en Santé, ou avec l'ANAP par exemple).

- **DES CHANTIERS QUI SUPPOSENT AUSSI D'INTERROGER CEUX QUI SONT LES PREMIERS CONCERNES, A SAVOIR LES PUBLICS EUX-MEMES.**

Pourquoi ne pas interroger les premiers concernés ? Les personnes accompagnées sont avant tout des personnes qui ont un ou des projets de vie à réaliser. Elles peuvent dire si l'accompagnement à la réalisation de celui-ci a été opérant ou non, de leur point de vue. A-t-on un jour fait une vaste enquête auprès des personnes pour savoir ce qu'elles attendent / souhaitent / espèrent d'un travailleur social ? Les comités locaux de travail social œuvrent d'une certaine mesure en ce sens et pourraient être associés à ces travaux.

Il ne s'agit pas de questionnaire de satisfactions, mais de réaliser une enquête incluant aussi bien les publics, que les partenaires du quotidien (les autres institutions et acteurs publics et privés intervenant dans le champ social), les élus de proximité, pour appréhender les attentes vis-à-vis des travailleurs sociaux.⁹⁷

Pour mener de tels chantiers, l'implication et la participation des professionnels est indispensable. « Vivre est prendre des risques ». Il convient dès lors que le partage de la prise de risque soit interrogé. Quels niveaux de risques chacune des parties prenantes accepte de prendre : les financeurs, les gestionnaires (délégués), les professionnels et la personne concernée. L'objectif et les risques à prendre doivent être partagés et consentis.

L'ANDASS (Association Nationale des Directeurs d'Action Sociale et de Santé) est une association professionnelle. Son conseil d'administration représente plus d'un tiers des départements. L'ANDASS porte l'ambition du développement social, du travail collectif, de l'accompagnement global des personnes dans leur parcours vers l'autonomie. L'ANDASS favorise les partenariats d'action et les coopérations. Pour l'ANDASS, les dépenses sociales ne constituent pas un simple coût mais un investissement dans le développement humain. L'ANDASS appelle à un choc de simplification afin de libérer le pouvoir d'agir des élus, des citoyens, des professionnels, des bénévoles et des organisations afin de s'orienter vers une société plus inclusive et citoyenne. Estimant que les politiques de solidarités doivent irriguer et se nourrir de l'ensemble des politiques, l'ANDASS participe, par ses analyses et ses propositions concrètes issues de la diversité des territoires, à la modernisation d'un service public de la vie quotidienne, de proximité et de qualité.

Contact
presidence@andass.fr
<https://www.andass.fr>

ANNEXE 3

⁹⁷ Les travaux menés par le Département du Gers en 2019 et intitulés « *Etre au RSA dans le Gers* » de François-Xavier Merrien fournissent à ce titre une illustration de cette approche visant à se mettre à la place des bénéficiaires et des publics accompagnés

La directrice

Paris, le **02 FEV. 2022**

Monsieur le Président,

Je vous remercie de la qualité de l'entretien que vous avez bien voulu m'accorder le 12 janvier dernier et vous prie de trouver, comme convenu, ma contribution aux réflexions en cours sur les enjeux du travail social et les perspectives qui peuvent être tracées pour les années à venir, dans un contexte où la demande sociale est de plus en plus forte mais l'attractivité vers ces métiers en déclin.

Ce sujet est au cœur de mes préoccupations eu égard à la spécificité des missions de la PJJ, chargée de l'ensemble des questions intéressant la justice des mineurs et de la concertation entre les institutions intervenant à ce titre.

En matière pénale, en 2020, près de 78.433 mineurs ont été pris en charge par les services publics ou associatifs de la PJJ. En matière civile, 55.545 mineurs ont été pris en charge au titre de l'enfance en danger ou de la protection des jeunes majeurs par un service public ou associatif de la PJJ.

- Au total, **ce sont 132.467 jeunes pris en charge et 188.676 mesures suivies.**
- 224 établissements et services dans le service public et 988 établissements dans le secteur associatif habilité (SAH) assurent le suivi et la prise en charge de ces jeunes.
- 9000 agents relevant du service public et 3000 emplois financés par la PJJ exerçant auprès de plus de 135 employeurs relevant du SAH concourent à ces missions.

Au quotidien, les professionnels mènent, en équipe pluridisciplinaire (éducateurs, assistants sociaux, psychologues, professeurs techniques, infirmières) et en partenariat avec d'autres ministères (Education nationale, Santé...) des actions d'éducation, d'insertion sociale et professionnelle au bénéfice des jeunes sous mandat judiciaire pénal ou civil et de leur famille.

Monsieur Mathieu KLEIN
Président du Haut Conseil du travail social
Ministère des solidarités et de la santé
14 avenue Duquesne
75350 Paris

13, place Vendôme – 75042 Paris Cedex 01
www.justice.gouv.fr

I - Le manque d'attractivité, des causes connues et/ou à explorer :

Le constat d'un manque d'attractivité des métiers de la filière socio-éducative est partagé entre SP et SAH. La CNAPE Sud-Ouest a, par exemple, soulevé lors de la réunion des fédérations du sud-ouest la difficulté majeure dans laquelle les établissements du SAH sous mandat judiciaire se trouvent pour recruter.

Les causes de cette désaffection sont assez aisément identifiables :

- Un manque de reconnaissance sociale qui limite les orientations professionnelles des jeunes vers ces métiers ;
- La mauvaise image véhiculée par certains médias (reportages sensationnalistes qui ont abîmé l'image du secteur, en donnant le sentiment d'un secteur dysfonctionnant voire violent, particulièrement s'agissant des services d'aide sociale à l'enfance, et nourrissant donc un sentiment d'insécurité chez les professionnels) ;
- La rémunération jugée trop faible alors que le niveau de qualification exigée a été rehaussé par notamment le passage en catégorie A des éducateurs dans la fonction publique crée un décalage. Un statut du fonctionnaire, des valeurs et postures attendues au sein du service public jugés plus contraignants que valorisants. Plus profond et moins objectivable mais sans doute à questionner, l'intolérance croissante à un système de contrainte fort / sujétions fortes sur fond d'individualisme et d'auto-protection.

Globalement, il est possible de faire l'hypothèse - à vérifier donc - que les difficultés inhérentes au travail social et au secteur de la protection de l'enfance en particulier, accentuées pour ce qui concerne la PJJ par la baisse d'attractivité du secteur public, constituent désormais des freins relativement puissants à l'engagement professionnel.

La question du sens du travail social se pose par ailleurs de manière plus aigüe ces dernières années, compte tenu de l'évolution du recours au numérique et de la place prise par le télétravail qui, pour certains, semblent inconciliables avec le travail social. La crise sanitaire a accru les questionnements comme l'expose votre étude sur les effets de la crise COVID-19 sur les pratiques des travailleurs sociaux -aspects éthiques et déontologiques- parue en janvier 2021.

La vacance chronique de poste et le turnover constaté sont régulièrement avancées par les autorités de contrôle (Inspections, CGLPL...) comme l'un des facteurs d'insécurité pour les équipes comme pour les jeunes et de moindre qualité de prise en charge.

II - Des atouts non négligeables à valoriser :

L'adoption du code de justice pénal des mineurs se traduit notamment par une nouvelle procédure judiciaire plus réactive, plus lisible, et à une refonte complète des mesures éducatives applicables aux mineurs. La mise en œuvre de cette réforme induit des changements dans les pratiques professionnelles et de fait la nécessité de renforcer et développer certaines compétences. A titre d'illustration, le CJPM induit de renforcer les articulations partenariales, de développer les propositions d'aménagements de peines et de conduire des actions de médiation, de justice restaurative. Cela est donc particulièrement stimulant pour des professionnels du travail social qui peuvent ainsi développer des compétences riches, dans un contexte de création de postes dans le secteur public et de financement de projets de justice de proximité qui constituent une opportunité d'emploi.

A titre d'illustrations, 458 postes sont offerts par concours en 2022 pour le secteur public.

La PJJ est volontariste dans sa politique d'accueil de stagiaires des métiers du social, et d'accompagnement d'apprentis à l'obtention de diplôme et est reconnue pour la qualité du suivi des professionnels de terrain pour les accompagner.

La PJJ permet également aux professionnels de s'inscrire dans un parcours professionnel potentiellement varié avec des possibilités d'évolution internes non négligeables, y compris vers les métiers d'encadrement et des allers-retours entre SAH et secteur public qu'il convient cependant de mieux valoriser.

En matière de formation enfin, l'ENPJJ met en œuvre un parcours de formation initiale soutenu par de multiples bénéfices : une rémunération qui assortit l'entrée dans la carrière, un hébergement intégralement pris en charge par la gratuité de la résidence ou par un régime indemnitaire spécifique, un accompagnement formatif individualisé en pôle de formation délocalisé au plus près des lieux de stage et par un système de tutorat, un accompagnement administratif et le cas échéant social personnalisé par une unité dédiée, une formation d'accompagnement à la prise de poste après titularisation, la mise à disposition d'équipements sportifs et d'offres culturelles au sein de l'école.

De même, la conduite des missions de protection judiciaire de la jeunesse doit enfin pouvoir s'appuyer sur un niveau de formation solide des agents du secteur public (SP) comme des salariés du secteur associatif habilité (SAH). Comme le préconise la Charte nationale d'engagements réciproques signée le 30 janvier 2015 avec les fédérations associatives, l'ENPJJ ouvre ses formations continues à l'ensemble des acteurs extérieurs de la justice des mineurs.

III - Des pistes à poursuivre ou à explorer :

Vous trouverez dans le tableau joint à ma note les réponses déjà apportées et celles qu'il nous faut creuser dans les champs suivants :

- La communication et la valorisation des métiers permettant de souligner le sens de la mission, qui se doivent d'être plus ambitieuses et offensives. L'orientation professionnelle des jeunes se joue très tôt et les partenariats avec des IRTS et des universités et l'accueil de stagiaires et des apprentis du domaine social doivent être renforcés ;
- La gestion des ressources humaines et le développement des compétences : la question des rémunérations n'est pas à négliger dans le contexte des revendications des professionnels de la filière suite au Ségur pour les soignants et dans la perspective de la prochaine conférence du 8 février concernant les métiers de l'accompagnement social et médico-social. Les écarts de rémunérations entre agents titulaires, agents contractuels et salariés du SAH sont à prendre en considération et doivent faire l'objet de proposition ambitieuse.

Cependant, cette question ne peut à elle seule résoudre le manque de vocation. La politique RH doit être agile avec une réflexion sur la concordance de nos implantations et de nos recrutements avec les bassins d'emploi, une politique d'action sociale plus offensive, notamment en matière de logement et une valorisation des parcours effectués dans des zones difficiles.

Le partage d'un vivier de professionnels sur un même territoire et la construction de parcours professionnel entre les différents employeurs (Etat, collectivités, associations...) doivent permettre d'améliorer la qualité du recrutement et d'éviter l'usure de professionnels qui ne souhaitent pas de mobilité géographique.

L'offre de formation doit être davantage partagée par tous les employeurs du secteur avec la création d'un espace numérique collaboratif permettant une cartographie partagée des formations en protection de l'enfance, dans une logique de valorisation et de mutualisation et la réunion d'un « consortium » des écoles en protection de l'enfance et de la conférence des présidents d'Universités aux fins de valoriser l'existant en termes d'offres de parcours universitaires et d'envisager de nouveaux développements.

- La réflexion sur le sens de l'engagement dans le travail social : la PJJ a déjà beaucoup travaillé sur la prévention des violences et est en cours d'évaluation des effets des préconisations en la matière. Un plan d'action plus opérationnel doit être mis en œuvre pour permettre d'atténuer les appréhensions liées à la prise en charge notamment en établissement et mieux prendre en compte les risques psycho-sociaux et la gestion nécessaire des émotions. Cette action qui bénéficie aux professionnels déjà en fonction doit également s'accompagner d'actions plus en amont permettant, d'une part, de mieux comprendre les moteurs contemporains de l'engagement professionnel dans le champ du social et les raisons de la désaffection, par le biais du lancement d'une recherche/étude inter-institutionnelle et d'autre part, pour répondre aux inquiétudes, rendre davantage public les réponses des employeurs et les conclusions des contrôles diligentés, dans le respect des conditions éthiques requises.

Ces propositions nécessitent un travail en profondeur dont nous ne pouvons faire l'économie si nous voulons continuer à accomplir nos missions et susciter les vocations.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.



Charlotte CAUBE

Effectifs et recrutement au secteur public de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ)

I. Effectifs RH pour le SP au 31/12/20 (source bilan social 2020)

Dispositifs	Titulaires et stagiaires	Contractuels	Total
Détention	247	52	299
Insertion	454	157	611
Investigation	110	19	129
Milieu ouvert	3 101	560	3 661
Placement	1 775	661	2 436
Support	1 396	387	1 783
Total	7 083	1 836	8 919

79% des agents de la PJJ travaillent au contact des jeunes, essentiellement sur des fonctions éducatives et appartiennent à des corps relevant de la filière socio-éducative (éducateurs, chefs de services éducatifs, cadres éducatifs, assistants de service social, professeurs techniques), de la filière médico-social (psychologue, infirmiers) ou de la filière technique.

Sur les 1836 agents contractuels, 1241 ont des contrats inférieurs à un an pour remplacer des agents en maladie, combler des postes provisoirement vacants ou faire face à un besoin d'activité saisonnier ou un surcroît d'activité. La question du niveau de recrutement des contractuels et de leur formation se pose. Une étude réalisée en 2019 démontrait que 57% des éducateurs contractuels avaient un niveau de diplôme inférieur à bac +3 ans qui est le niveau requis pour passer le concours externe, et 38% en hébergement avait au maximum le niveau BAC.

Pour information, le taux d'absentéisme représente 771 ETPT en 2020 dont 280 en hébergement.

Des réflexions sont en cours concernant la réactivation de pool d'éducateurs remplaçants ou le recours à l'intérim.

Evolution du nombre d'inscriptions aux concours de directeurs des services et d'éducateurs

- Concours de directeurs de service

Années	Postes	Inscrits	Présents aux écrits	Admis	Nommés
2015	30	2 229	825	30	31
2016	20	2 135	695	19	20
2017	20	1 793	648	18	20
2018	15	1 661	640	15	15
2019	17	1 263	425	17	17
2020	18	1 142	425	18	18

- Concours d'éducateurs

Années	Postes	Inscrits	Présents aux écrits	Admis
2015	130	6 098	1 235	130
2016	127	3 675	1 028	127
2017	120	4 231	1 139	120

2018	120	2 953	778	120
2019	152	2 872	679	152
2020	168	2 253	497	168

Le même constat peut être fait pour les assistants de service sociaux. En effet, les ASS souffraient à la PJJ d'un manque de reconnaissance des spécificités de leurs fonctions. La note DPJJ du 4 juin 2021 relative à la place et au rôle des ASS à la PJJ recentre leur activité sur leur cœur de métier. En réaffirmant la spécificité professionnelle des ASS à la PJJ par le recentrage de leurs attributions, que ce soit au titre de leur intervention pluridisciplinaire dans les mesures d'accompagnement éducatif ou comme intervenant associé dans le cadre des mesures d'investigation, cette note redonne de l'attractivité à ce corps de métier.

II. Déficit d'attractivité par territoires

Constat : maillage territorial qui couvre l'ensemble du territoire avec des implantations à la fois dans des zones très urbanisées et sur des axes de transport développés mais également dans des zones rurales, de moyenne montagne et fortement enclavées. Si le manque d'attractivité semble évident pour ces secondes catégories, et notamment dans les régions du sud-ouest, de Centre est et du Grand centre, il est à souligner que les zones fortement urbanisées ne sont pas toutes la garantie de recrutement car la cherté de la vie constitue également un frein. Outre l'île de France, la région niçoise est particulièrement impactée. La localisation des sites d'hébergements du SP et SAH en dehors des bassins d'emploi et donc la distance importante entre les lieux de domiciliation des personnels et leur lieu de travail est particulièrement notable. (annexe 2)

La région Grand Nord ne souffre pas d'un déficit d'attractivité, bien au contraire. L'implantation de l'ENPJJ à Roubaix, ce qui influe sur la provenance des inscrits aux concours, conjuguée à une proximité immédiate de la région parisienne très facilement accessible en transport sans la cherté du coût de la vie conduit à une sur sollicitation des postes dans cette région où le turn over est quasiment inexistant.

Pour les autres régions, les zones non -attractives sont :

- **Grand-est** : Aube, Haute-Marne, Ardennes : paupérisation et ruralité de ces territoires
- **IDFOM** : tous les départements franciliens + Guyane et Mayotte
- **Grand-Ouest** : Eure, Calvados, Orne et Sarthe
- **Grand Centre** : les villes moyennes peu attractives en raison du bassin d'emploi peu existant et pour certaines de leur position géographique : Châteauroux, Bourges, Dreux, Nevers, Auxerre + sites isolés en côte d'or et dans le Loiret
- **Centre-est** : Haite-savoir en raison du coût des loyers, de la proximité de la Suisse et des déplacements en montagne. La proximité avec la Suisse impacte également l'Ain. L'auvergne et Drôme6ardèche qui constituent plus des terres de passages avant des mobilités dans le sud
- **Sud-Ouest** : Les landes et le Limousin mais également la région Bordelaise (coût des loyers)
- **Sud** : toute l'interrégion est impactée sauf le département de l'Hérault. Sont particulièrement touchées les zones rurales et éloignées des métropoles : Auch, Cahors, Mende, Ales, Ariège et Hautes-Pyrénées, mais également les villes comme Nîmes (la proximité de Montpellier et de la région sud-est lui nuise), Perpignan où les viviers d'éducateurs sont quasiment inexistantes
- **Sud-est** : les zones du littoral en raison de la cherté de la vie sont impactées et isolement de l'arrière-pays et des territoires alpins.

III. Rémunération SAH/SP

Le code de l'action sociale et des familles (CASF) définit notamment le travail social comme visant d'une part à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. D'autre part, il contribue à promouvoir, par des approches individuelles et collectives, le changement social, le développement social et la cohésion de la société (article D142-1-1).

Dans le cadre de ses missions, la PJJ s'appuie à la fois sur les établissements et services du secteur public mais aussi sur les établissements et services du secteur associatif habilité (SAH). Ces établissements et services mettent en œuvre des mesures ordonnées par l'autorité judiciaire. Leur statut juridique est généralement associatif même s'il existe de

façon marginale d'autres structures autorisées à gérer des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESMS) conformément au 4ème alinéa de l'article L 312-1 du CASF.

Rémunération SP/SAH

- Pour le SP : la rémunération est fixée pour les agents titulaires par les décrets portant statut particulier sous la forme de grille indiciaire et par les circulaires régissant les régimes indemnitaires. Les corps d'éducateurs, cse, cadres éducatifs et assistants sociaux s'adosent au décret n°2017-1050 du 10 mai 2017 portant dispositions statutaires communes aux corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat à caractère socio-éducatif. La note IFSE mise à jour en janvier 22 fixe les règles indemnitaires. Les organisations syndicales revendiquent une évolution des grilles indiciaires des fonctionnaires du secteur, à l'instar de ce qu'ont obtenu les soignants ;
- Ces règles ne s'appliquent pas aux agents contractuels pour lesquels malgré l'adoption d'un protocole de rémunération en décembre 2019, le décrochage avec les fonctionnaires devrait faire l'objet de demandes dans le cadre du prochain quinquennal.
- Pour le SAH, : l'encadrement de l'évolution de la masse salariale des ESMS, associations à but non lucratif bénéficiant de financements essentiellement publics (Etat, CD, ONDAM), les rémunérations sont bornées par la Commission Nationale d'Agrément (CNA) via un dispositif de régulation financière mis en place par la loi du 30 juin 1975 au travers d'un agrément ministériel obligatoire des conventions et accords applicables aux salariés des ESMS. Pour mémoire, la CNA instruit les accords nationaux (conventions collectives de Croix-Rouge Française, FEHAP, Nexem, UNISSS et BAD) et les accords locaux (agrément obligatoire sauf pour les établissements couverts par un CPOM visé à l'article L314-6 CASF). La très grande majorité des ESMS de notre champ applique la convention collective du 15 mars 1966 ;

Quelques éléments de contexte

	Structures	ETP financés	Coût moyen d'un emploi	Estimation masse salariale
Hébergement excl. 45	35	288		
CEF	34	901	46 772 €	42 142 110 €
CER	47	596	48 301 €	28 785 180 €
SRP	36	110	45 799 €	5 026 417 €
SIE	91	1 086	53 750 €	58 361 229 €

Un écart de rémunération substantiel et structure entre SP et SAH au détriment du SAH

La rémunération des agents du service public

Concernant les éducateurs qui constituent l'essentiel des personnels, le décrochage de rémunération entre le SP et le SAH commence dès le début de carrière en atteignant 605,79€ (540,31€ en milieu ouvert et 671,08€ en hébergement) pour finir à 175,46€ en fin de carrière (128,85€ en milieu ouvert et 222,07€ en hébergement). **Au total, l'écart de rémunération à grade équivalent est en moyenne sur une carrière de 30 ans de 342,62€ mensuels/net (288,06€ en milieu ouvert et 397,8€ en hébergement).**

Une progression globalement faible des rémunérations (+0,53% par an de la valeur du point en 20 ans)

La rémunération des personnels du SAH est basée sur la valeur d'un point dont la valeur n'a augmenté en 20 ans que de 10,72% soit 0,53% par an. A noter que l'essentiel de cette progression déjà tendanciellement très faible a été réalisée entre 2001 et 2009 (3,45€ en 2001 à 3,72€ en 2009 soit une progression de 7,83%).

	Valeur du point CCNT 66
2001	3,45 €
2009	3,72€
2021	3,82€
Evolution 2001-2021	0,37€
En %	10,72%

dont évolution 2009-2021	0,1€
En %	2,69%

La prime PEPA très encadrée constitue la seule bonification conjoncturelle dont bénéficient les personnels du SAH.

La PJJ fait à ce stade le choix concernant l'évolution des rémunérations de n'autoriser le versement de primes PEPA que lorsqu'elles sont financées par les réductions de charges sociales engagées depuis 2019.

Les pistes d'évolutions suivantes sont envisagées :

Formation :

- Redéploiement des marges de manœuvres financières dégagées sous l'effet du CITS et des divers allègements pourrait être privilégiée pour financer des formations plus variées (y compris diplômantes et sans rapport avec la PJJ) et plus motivées ;
- Mise en place d'un dispositif de sélection des personnels désireux d'accélérer la progression de leur carrière en accédant à des qualifications d'encadrants de haut niveau. En pratique, les personnels ayant rempli certaines conditions d'ancienneté et de réussite à une sélection pourraient bénéficier de la possibilité d'effectuer à l'ENPJJ une formation leur donnant l'équivalent du grade.

Rémunération : aligner SP et SAH exclusif Etat, prendre en compte la pénibilité des missions confiées et mettre en phase les ambitions et les moyens des politiques publiques en matière de PJJ

- Alignement SP et SAH exclusif Etat, prise en compte de la pénibilité des missions confiées et mise en phase des ambitions et des moyens des politiques publiques en matière de PJJ. En pratique, l'idée est d'engager une politique volontariste cumulant rattrapage et augmentation. Ainsi, concernant le rattrapage immédiat de l'écart entre SP et SAH, celui-ci se justifie notamment par l'ampleur des difficultés de recrutement alors même que les besoins de recrutement sont de plus en plus importants. Cette mesure enverrait un signal significatif et serait de nature à permettre d'envisager le recrutement de personnels de qualité dans un contexte de multiplication des contraintes pesant sur les personnels face à des enjeux tels que la radicalisation des mineurs, l'éloignement des sites d'hébergement, la résurgence de l'inflation.

L'augmentation des rémunérations pourrait se faire sur le modèle du Ségur de la santé (Ségur 1). Elle permettrait de tenir compte de la difficulté des missions exercées. Concrètement, il s'agirait de verser l'équivalent d'une prime Ségur à tous les salariés du SAH, ce qui reviendrait à court terme à un coût d'environ 12,7M€ par an. Pour mémoire la prime Ségur socle s'élevait à 183€ nets par mois. Cette mesure devrait également bénéficier aux agents publics.

ATD Quart Monde

La participation - le croisement des savoirs et des pratiques©

La démarche du Croisement des savoirs et des pratiques© en recherche-action et en formation, est la mise en œuvre du partenariat avec les personnes en grande pauvreté. Cette approche a été développée par l'association ATD Quart Monde. L'enjeu de la démarche et sa finalité sont que nos sociétés et nos institutions parviennent à éradiquer la misère, à réaliser pleinement les principes et les valeurs démocratiques qui les fondent.

Pourquoi prendre en compte les savoirs issus de l'expérience ?

Le partenariat avec les personnes en grande pauvreté est la clé de voûte des politiques d'actions de lutte contre l'exclusion, constitue un levier pour le développement économique, social et culturel, parce que les personnes confrontées à la grande pauvreté portent des connaissances liées à leur expérience de vie, à leur rapport avec leur environnement, avec les institutions, qui sont essentielles à nos sociétés et à tout un chacun. Ne pas tenir compte de l'intelligence, des capacités de raisonnement et des pratiques de ces personnes, représente une atteinte à leur dignité et un gâchis considérable, une aberration dans la construction de nos politiques et de notre société qui se prive de fait du savoir d'une partie de sa population.

Force est de constater que les savoirs sollicités pour comprendre les réalités sociales, pour les transformer, sont les savoirs scientifiques et les savoirs d'action ou opérationnels. Les savoirs de vie des personnes en grande pauvreté ne bénéficient pratiquement d'aucune reconnaissance, d'aucun statut. Toutefois, l'expérience menée par le CNLE avec la création d'un collège de personnes en grande précarité, tend à démontrer qu'une évolution se fait jour.

La non prise en compte de ces savoirs du vécu de la pauvreté absolument complémentaire des savoirs scientifiques et des savoirs d'actions, le cloisonnement entre ces différents savoirs, sont pour ATD Quart Monde des facteurs qui expliquent la persistance et l'aggravation de la pauvreté et des exclusions.

En quoi consiste la démarche du Croisement des savoirs et des pratiques©?

La démarche du croisement des savoirs propose un nouveau paradigme qui s'appuie sur des principes éthiques, épistémologiques et pédagogiques, présentés dans la Charte du Croisement des savoirs :

- Le principe éthique consiste à faire place en recherche-action et en formation aux personnes en grande pauvreté, considérées comme des acteurs indispensables du fait des savoirs particuliers qu'elles détiennent et qu'elles seules peuvent apporter
- Le principe épistémologique soutient que le savoir dont nous avons besoin pour agir dans l'intérêt de tous, est le résultat d'une réciprocité, d'une interaction le plus possible à égalité, entre les savoirs scientifiques des chercheurs, d'action des professionnels et de vie des personnes en grande pauvreté.
- Le raisonnement, l'analyse des personnes en grande pauvreté, en dialogue avec d'autres types de raisonnements et d'analyses, sont la source de nouvelles compréhensions et d'interprétations des réalités vécues, de nouvelles manières d'agir pour des transformations sociales
- Le principe pédagogique garantit un processus de co-production de connaissances, de compétences, de modalités d'action, à partir de la prise en compte des trois types de savoirs et de leur confrontation.

Les principes des co-formations

Depuis 2002, et à l'appui des acquis des programmes expérimentaux, plusieurs recherches-action et études ont été conduites, en France, en Belgique, au Québec.

Une centaine de co-formations ont été réalisées à la demande d'institutions très diverses. Plus de 900 professionnels ont suivi ces formations, des professionnels du secteur social, médical, de l'enseignement, de la magistrature.

Les co-formations réunissent des professionnels (15) et des personnes ayant l'expérience de la Pauvreté, militantes d'ATD Quart Monde ou d'autres associations (5).

L'objectif est de chercher et de formaliser les conditions d'une amélioration des pratiques pour agir en partenariat contre la pauvreté et les exclusions.

Elles sont animées par deux animateurs, un professionnel référent du groupe des professionnels, et un membre d'ATD Quart Monde référent du groupe des personnes militantes.

Les participants travaillent leurs représentations mutuelles, ils analysent des interactions vécues, et co-construisent des conditions permettant d'agir ensemble contre la pauvreté, personnes et professionnels.

Les conditions de réussite de la démarche

- Implication de l'institution, des professionnels et des personnes en situation de pauvreté
- Avoir conscience d'un changement nécessaire
- Considérer chacun comme détenteur de savoirs
- Présence effective des personnes en situation de pauvreté
- Créer les conditions de l'autonomie des savoirs en vue de leur mise en réciprocité
- Établir un espace de confiance et de sécurité
- Garantir les conditions d'échange et de rigueur

Une démarche reconnue en développement

Les membres du Réseau Wrésinski « Participation et Croisement des Savoirs » ont réalisé des actions pour consolider le développement de la démarche :

- la réalisation d'un séminaire épistémologique sur le croisement des savoirs, en partenariat avec des universitaires, pour gagner une plus grande reconnaissance de la démarche dans le milieu universitaire
- des cycles de formation à l'animation du croisement des savoirs pour des professionnels et responsables associatifs, dont des modules proposés en master à l'Institut catholique de Paris
- la formation à la démarche du croisement des savoirs dès la formation initiale des professionnels.
- Une recherche participative internationale avec l'Université d'Oxford pour définir de nouvelles dimensions de la pauvreté

ANNEXE 5

CONTRIBUTION DE L'ASSOCIATION France ESF AU LIVRE VERT

Objectif : améliorer l'attractivité des métiers du TS,

Face à une société en constante évolution et des besoins sociaux qui se complexifient et se multiplient, les professionnels, acteurs du travail social, se retrouvent autour de trois intentions : Donner envie, Garder l'envie et Nourrir l'envie d'œuvrer au quotidien.

1) Donner envie : de l'importance de susciter des vocations

Les métiers du Travail social souffrent d'une image dévalorisée. De plus en plus de professionnel(le)s s'orientent vers ce domaine par défaut et non plus par choix. Les nouvelles modalités d'orientation des étudiants et notamment du dispositif « Parcoursup » y participent, générant de la confusion pour les étudiants et parfois un manque de visibilité des formations, en particulier pour le DE CESF.

L'absence de structuration de la recherche en travail social participe à cette dévalorisation. Nombre d'étudiants effectuent des recherches sur le terrain dont le thème porte sur le Travail Social mais sont inscrits dans d'autres filières (Sciences de l'éducation par exemple). Cette situation ne permet pas un recensement exhaustif des toutes les productions à disposition qui

sont parfois noyées dans les écrits des autres disciplines. Il est important d'auto-produire des écrits sur nos professions, nos pratiques, de centraliser les travaux effectués, de les rendre publics et accessibles.

2) Maintenir l'engagement des travailleurs sociaux en poste : **Garder l'envie**

Au-delà des aspirations financières, les travailleurs sociaux de terrain souhaitent avant tout être reconnus comme un rouage essentiel de la société garant du bien vivre ensemble. Ils ont besoin que leur gouvernance leur fasse confiance et que leur travail ne soit pas uniquement valorisé par des indicateurs chiffrés.

Le mode de fonctionnement actuel enferme les professionnels de terrain dans un rôle de technicien devant rendre des comptes.

Les travailleurs sociaux sont contraints par la réglementation en matière d'action sociale, par les institutions elles-mêmes qui pour avoir les agréments prennent peu de risques et laissent très peu de place à des pratiques réflexives permettant de renforcer les raisons d'être du travail social et de s'ouvrir à l'innovation.

La crise sanitaire a montré que le travail pouvait s'exercer d'une autre manière et apporter des bénéfices aux différents acteurs, sans pour autant renier le cadre nécessaire au bon fonctionnement des organisations.

Le retour à « la vie d'avant » que connaissent actuellement nombre de travailleurs sociaux avec le retour de l'application des procédures, de la bureaucratie, génère une forme de dépossession des valeurs du travail social et de découragement. Il apparaît qu'aucun enseignement ne semble avoir été tiré des expérimentations et innovations mises en place au cours de la crise sanitaire.

Les professionnels de terrain ont également le souhait d'obtenir une clarification des parcours professionnels en rendant plus lisibles les nombreux diplômes du champ social (surtout à partir du niveau 7) et les possibilités de mobilité et d'évolution professionnelle.

3) Permettre aux travailleurs sociaux en poste de trouver un nouveau souffle : **Nourrir l'envie**

Alors que le niveau d'exigence ministériel augmente pour l'obtention des diplômes en travail social, les niveaux de culture générale et de curiosité intellectuelle baissent chez les étudiants. Ce paradoxe peut générer de l'angoisse, du stress et une insuffisance professionnelle face aux écrits obligatoires. Ce peut être une explication d'abandon de carrière relativement vite.

Il est également important de donner aux professionnel(le)s les moyens techniques pour travailler. Dans un univers qui se dématérialise de plus en plus, à l'heure où le télétravail se développe, où la notion de l'exclusion numérique fait débat, il est fait le constat que certains travailleurs sociaux ne sont pas équipés ou formés à cette thématique. Ainsi durant la pandémie, nombre de professionnels ont dû travailler avec leurs outils personnels.

Si la participation des personnes accompagnées est davantage prise en compte et son intérêt compris par tous, il convient également de s'interroger sur la non-participation, le refus des personnes parfois, le fait qu'elles ne trouvent pas de bénéfice à cela ou qu'elles "s'en moquent". Certes la participation doit être portée par les travailleurs sociaux, mais au-delà des bonnes pratiques à transmettre, il serait également intéressant de s'interroger sur cette notion de non-participation qui peut parfois générer une fatigue professionnelle, du découragement et participer à la perte de sens du Travail Social, sources d'abandon de nos métiers. Les travailleurs sociaux ont besoin d'être entendus et soutenus par ceux qui les dirigent.

Conclusion :

La richesse des métiers et leur diversité qui apportent parfois de la confusion permettent grâce à une communication adaptée et de nouveaux partenariats d'ouvrir des perspectives.

Exemple : les CESF impliquées dans les PCB et l'éducation financière avec EDUCFI, pilotée par la Banque de France et l'Education Nationale.

Dans le cadre de leurs activités professionnelles, les travailleurs sociaux doivent apprendre à communiquer sur leurs pratiques et à ne pas faire parler d'eux uniquement lorsque des drames se produisent.

Les travailleurs sociaux au travers de leurs associations professionnelles, de leurs participations à différentes instances, doivent se faire entendre s'ils ne veulent pas que leur parole soit portée voire déformée par d'autres. Ils sont le maillon essentiel à la construction et à l'évolution du travail social pour un mieux-être des personnes à accompagner.

ANNEXE 6 Par-delà nos frontières : les professions sociales à l'internationale

- *Quelles sont, dans d'autres pays, les professions identifiées comme relevant du travail social ?*

Contrairement à la France, les réponses reçues montrent qu'il existe dans la plupart des pays, un seul métier ou profession selon la réglementation.

Dans les pays où il y a métiers, leur nombre n'excède pas 4 avec en majorité des **assistants de service social, des éducateurs sociaux, des animateurs sociaux et des médiateurs sociaux**.

Seule la Roumanie dispose de 13 « métiers », mais après analyse, il s'agit de spécialisations à partir d'un métier de base.

- *Après de quels publics interviennent-ils ?*

En ce qui concerne le public, il est apparu que les travailleurs sociaux interviennent auprès d'un large public tant dans des services polyvalents que dans des services spécialisés. Comme en France, les publics sont en liens avec les thématiques des politiques sociales.

- *A quel cadre d'organisation et à quelles législations les travailleurs sociaux sont-ils soumis ?*

Si la plupart des réponses font apparaître une action sociale fortement encadrée par l'Etat, certains retours comme celui du Liban mettent en exergue des difficultés liées à une insuffisance d'élaboration et de mise en application de politiques sociales globales ainsi qu'une approche étatique perçue comme trop fragmentaire.

Pour les pays européens, soumis aux réglementations de l'Union européenne, les différenciations observées portent plutôt sur le degré de décentralisation ou de régionalisation de l'Etat. Ainsi, selon les systèmes juridiques, les législations de référence émanent de manière plus ou moins marquée d'une institution centralisée ou décentralisée. Par ailleurs, la répartition des rôles et les domaines d'action des collectivités territoriales est très variables selon qu'il s'agisse de la région, du canton, de la commune. La teneur de cette répartition est également tout à fait différente selon les pays.

Ainsi, les normes applicables sont issues d'acteurs plus ou moins nombreux, dans une coloration territoriale plus ou moins marquée (exemples de l'Ecosse et des politiques cantonales ou fédérales en Suisse). Enfin certains pays (comme le Canada -Québec) précisent avoir encadré l'exercice de certaines professions sociales. Il est également intéressant de noter dans les réponses reçues, l'existence d'une marge d'interprétation et de manœuvre plus ou moins importante dont peuvent se saisir in fine les travailleurs sociaux pour opérationnaliser les politiques publiques.

- *Quelles politiques publiques les travailleurs sociaux mettent-ils en œuvre ?*

Les politiques publiques mises en œuvre par les travailleurs sociaux sont extrêmement variables d'un pays à l'autre. Les thèmes les plus communs et les plus souvent abordés par les répondants portent sur la protection des enfants et des familles, l'éducation, la lutte contre l'exclusion et la pauvreté, le travail social en milieu ouvert.

Cependant la sémantique et les contours de ces champs peuvent différer d'un pays à l'autre. Le répondant tunisien parle « d'enfance en difficulté » plutôt que de protection de l'enfant ; le répondant allemand parle de « gestion de quartier » plutôt que de travail social en milieu ouvert. Selon les pays, et comme c'est le cas en France, les travailleurs sociaux agissent aussi dans le champ médico-social, de l'insertion ou de la réinsertion (cité par la Belgique et l'Allemagne). Ils sont alors soumis aux réglementations afférentes.

Certains pays comme l'Italie et l'Allemagne citent également la promotion des droits et de la dignité des personnes, le bien-être et la citoyenneté, voire la prévention des risques professionnels.

Quels sont leurs modes d'intervention (individuel, de groupe, communautaire) ?

A l'exception de la Tunisie et de la Suède qui précisent que les travailleurs sociaux interviennent presque exclusivement de manière individuelle, tous les pays interrogés confirment les 3 modes d'interventions : individuel, de groupe et communautaire.

Il est difficile d'apprécier la mise en œuvre réelle de ces modes d'interventions et leur prédominance, car la majorité des réponses sont laconiques de type « toutes les formes d'intervention selon le champ » ou encore « les 3 types d'intervention se retrouvent dans leur mode d'intervention ». C'est le cas du Danemark, des Pays Bas, de l'Autriche, de la Belgique ou encore de la Suisse.

La tendance qui se dégage des réponses de la Finlande, de l'Italie, de la Croatie et de la Roumanie est une forte prédominance de l'intervention individuelle, mais sans exclure les autres formes d'intervention.

Le Royaume-Uni décrit une situation qualifiée « d'assez déprimante », où non seulement l'intervention des travailleurs sociaux est presque exclusivement individuelle, mais qui a évolué au cours des dernières années vers un rôle d'évaluation des droits au détriment d'un travail social d'aide. Ce sont finalement les organisations bénévoles et non gouvernementales qui arrivent à pratiquer un travail social plus traditionnel, basé sur la relation.

Deux pays se détachent par leurs réponses détaillées sur ce sujet, il s'agit de l'Espagne et de l'Allemagne.

La réponse de l'Espagne est intéressante car elle développe les différentes formes d'interventions. Il y est notamment précisé que ces dernières années ont vu une tendance à plus de spécialisation.

Il existe notamment des « planificateurs sociaux » qui sont « des travailleurs sociaux ou des assistants qui recherchent et conçoivent des politiques de protection sociale, qui sont souvent présentées comme des modèles de lois sociales ». Il y a également des « organisateurs communautaires » qui « agissent en tant que coordonnateurs de zone pour s'assurer que les programmes des différentes organisations couvrent au maximum les besoins en services médicaux et de la protection sociale. Ils collaborent également à des programmes d'assistance de groupes locaux ayant des intérêts communs, tels que des programmes de formation pour les dirigeants locaux, qui leur permettent d'analyser et de résoudre les problèmes de leur communauté. Les « organisateurs communautaires » participent activement, comme tous les travailleurs sociaux, aux conseils locaux des organismes sociaux et aux groupes d'action communautaire. Parfois, le rôle des « organisateurs communautaires » chevauche celui des planificateurs sociaux. »

La réponse de l'Allemagne fait apparaître une organisation de ces 3 modes d'intervention inscrite dans les textes de leur code social. Ce code détermine les secteurs et les problématiques qui doivent mobiliser en priorité l'intervention individuelle, de groupe ou communautaire. L'intervention individuelle sera privilégiée pour les situations de grande précarité et de marginalité, pour l'inclusion des personnes handicapées ou encore pour des jeunes « nécessitant un soutien intensif pour leur intégration sociale ».

Le travail de groupe est préconisé dans le cadre de programmes socio-pédagogique en direction des enfants et des jeunes, mais aussi en direction des parents. La méthodologie est précise et répond aux codes classiques du travail social de groupe : régularité des rencontres, durée définie de 6 mois à 2 ans, définition d'objectifs. Ce type de travail peut se faire sur la base du volontariat mais peut aussi entrer dans le cadre de mesures judiciaires (par exemple dans le cas de séjour en prison, de dépendance à la drogue etc.).

Enfin l'approche communautaire est développée dans le cadre d'un « programme fédéral pour la cohésion sociale », les objectifs et le cadre d'intervention sont assez proche de ce qui a été développé en France dans le cadre de la politique de la ville.

En conclusion, on peut cependant retenir de ces réponses, même si elles sont trop brèves pour en tirer une analyse approfondie, que la majorité des pays qui ont répondu associe au travail social les 3 dimensions de l'intervention sociale : individuel, de groupe et communautaire. Cette approche reste un socle commun à la définition internationale du travail social.

De quelle manière les travailleurs sociaux mettent-ils en œuvre ces politiques publiques ? Selon quelles logiques d'action ?

Tout comme les domaines d'action, les logiques d'action des travailleurs sociaux sont très diverses selon les pays : prévention, gestion et résolution de problèmes sociaux, ouverture de droits, information et conseil aux familles, animation de collectifs. Certains répondants vont jusqu'à évoquer le contrôle de gestion sociale (Allemagne) visant au contrôle de la qualité et de la rentabilité des institutions sociales ou des prestations. D'autres précisent qu'ils ne réalisent pas certaines tâches, accomplies par ailleurs. Ces actions peuvent être réalisées dans l'urgence ou pas.

- *Combien sont-ils ? Qui sont leurs employeurs ?*

PAYS	Effectifs TS	Nombre TS/100 hab	Typologie Employeurs
ALLEMAGNE	1 590 028	1,92	451 549 TS dans des structures d'éducation 402 247 TS dans le social 297 980 dans établissements médico-sociaux 259 630 dans l'administration publique 80 274 dans des organisations de représentation d'intérêts ou des organisations ecclésiastiques.
BELGIQUE	Non fourni		- Services publics - Associations
CHYPRE	500 environ	0,041	- Services sociaux publics. - ONG (services d'accueil des migrants financés par l'UE, notamment)
CROATIE	2500 à 3000 100 à 200 diplômés par an	0,074	- Services publics locaux et nationaux. - ONG
DANEMARK	18 000 TS recensés par le syndicat danois des TS	0,3	- Services publics municipaux et régionaux ; hôpitaux publics. - Montée en puissance du TS dans des ONG et en entreprises privées (ex : compagnies d'assurance).
ESPAGNE	42 204 TS inscrits auprès des collèges locaux du « Conseil général du travail social » (30 juin 2021)	0,089	En 2018 : services publics nationaux ou locaux à 84% ; 9% dans des ONG, associations, fondations ; 7% en intérim ou sur contrats courts ; 0,7% comme indépendants. Diminution légère mais continue du TS dans

			secteur public (coupes dans budgets sociaux depuis crise de 2008°.
FINLANDE	7 300	0,13	<ul style="list-style-type: none"> - Services sociaux des communes (94%) - Associations et secteur privé lucratif
ITALIE	46158 inscrits à l'Ordre professionnel	0,78	<p>Majoritairement services publics, locaux et nationaux, mais montée en puissance du « tiers secteurs » (coopératives sociales et organisations sans but lucratifs).</p> <p>Sphère privée lucrative : entreprises ou cabinet pour exercice en libéral.</p>
LIBAN	Non fourni		Secteur associatif plus dynamique que le secteur public. La majorité des TS œuvrent au sein d'établissements privés et d'associations, mais il existe aussi des emplois de TS dans des centres sociaux rattachés au ministère des affaires sociales.
PAYS-BAS	50 000 à 60 000 environ	0,34	Services publics et ONG, essentiellement + fondations.
QUEBEC	15 556 TS et 299 thérapeutes conjugaux et familiaux inscrits auprès de l'ordre professionnel des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux du Québec	0,19	Services publics, organisations communautaires, associations, exercice en libéral.
ROUMANIE	En 2022, 10 034 inscrits au registre des TS	0,05	Services publics locaux et secteur privé : organismes agréés + exercice en libéral
ROYAUME UNI	Environ 111 000	0,17	Services publics, locaux essentiellement + ONG et agences privées.

SUEDE	28 687	0,28	Collectivités locales majoritairement + entreprises privées.
SUISSE	100 000	1,15	Services publics, fondations et associations.
TUNISIE	2300	0,02	Services publics et associations.

