

# CONTRIBUTION DES CENTRES DE FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL D'ALSACE



Institut de formation au  
travail éducatif et social



AU

## CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES



MAI 2011

# SOMMAIRE

<b>I. LES CENTRES DE FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL D'ALSACE : UNE DYNAMIQUE PARTENARIALE .....</b>	<b>1</b>
<b>A. Un réseau de ressources complémentaires .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Des ressources pour le territoire .....</b>	<b>3</b>
1. Un nombre d'étudiants conséquent et des formations diversifiées .....	4
2. Des ressources humaines importantes .....	4
3. Des résultats aux examens globalement très bons .....	5
4. Une utilisation importante de la VAE .....	5
5. Une formation continue diversifiée .....	5
6. Des ressources documentaires importantes .....	6
<b>C. L'appareil de formation en Travail Social d'Alsace, un pôle de compétences .....</b>	<b>6</b>
1. Des formations professionnalisantes de qualité du niveau V au niveau I. ....	6
2. Des étudiants et stagiaires aux parcours diversifiés et un accompagnement pédagogique soutenu .....	6
3. Des actions d'information, d'orientation et de bilans de compétence .....	7
4. La diversité et la dynamique des CSTS au service de synergies et de la construction de compétences partagées .....	7
5. La coopération avec les Universités .....	8
6. Les activités internationales .....	8
7. La participation à l'animation du réseau UNAFORIS .....	9
<b>II. CONSTATS ET ENJEUX DE LA FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL EN ALSACE .....</b>	<b>10</b>
<b>A. Des orientations nationales .....</b>	<b>10</b>
1. La fonction du travail social .....	10
2. Le sens du travail social et les exigences qui lui sont posées .....	11
<b>B. Des enjeux à l'échelon régional .....</b>	<b>12</b>
<b>III. AXES DE PERSPECTIVES ET PROPOSITIONS .....</b>	<b>14</b>
<b>A. Développer qualifications et compétences par la formation tout au long de la vie : .....</b>	<b>14</b>
1. Perspectives .....	14
2. Propositions .....	15
<b>B. Développer la dynamique emploi/formation : .....</b>	<b>15</b>
1. Perspectives .....	15
2. Propositions .....	16
<b>C. Développer expertise et animation territoriale .....</b>	<b>17</b>
1. Perspectives .....	17
2. Propositions .....	17
<b>IV. CONCLUSION .....</b>	<b>18</b>
<b>V. ANNEXES .....</b>	<b>19</b>

# I. LES CENTRES DE FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL D'ALSACE : une dynamique partenariale

## A. Un réseau de ressources complémentaires

Notre réseau structure la cohérence de l'appareil des formations sociales, en assurant des formations du niveau V au niveau I.

Une réponse plus rapide aux besoins croissants de qualification est ainsi fournie en favorisant parallèlement les différentes modalités d'accès à la qualification, à savoir la formation initiale, l'apprentissage, la professionnalisation, la VAE, la formation continue.

Une mobilité entre les filières de formation est aussi possible.

5 établissements composent le paysage de la formation sociale en Alsace, l'ESTES, l'ISSM, l'IFCAAD, EDIAC Formation et le CFEJE.

Deux autres associations le PRRATES (Pôle de Ressources Régional Alsace du Travail Educatif et Social) et l'ARRASSM (Association Régionale d'Alsace pour l'Apprentissage dans le secteur Sanitaire, Social et Médico-Social) se sont créées à l'initiative de l'ESTES, l'ISSM et l'IFCAAD.



L'IFCAAD prépare aux diplômes :

Auxiliaire de Vie Sociale  
Aide Médico-Psychologique  
Moniteur-éducateur  
Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale  
Animateur dans le médico-social  
Technicien Supérieur en Economie Sociale Familiale  
Conseiller en Economie Sociale et Familiale

Président : Mr. J.C. MURAT

Directeur : Mr. C. MONTEILLET

Contacts : IFCAAD

12 rue Jean Monnet BP45 – 67311

SCHILTIGHEIM Cedex

03 88 18 61 31

E-mail : [accueil67@ifcaad.fr](mailto:accueil67@ifcaad.fr) et

[accueil68@ifcaad.fr](mailto:accueil68@ifcaad.fr)

Site internet : [www.ifcaad.fr](http://www.ifcaad.fr)



L'ISSM prépare aux diplômes :

Assistant de Service Social  
Educateur Spécialisé  
Auxiliaire de Vie Sociale  
Assistant Familial  
CAFERUIS  
Mandataires judiciaires  
Assistant de soins en gérontologie  
DEIS

Président : Mr. J.L. LORRAIN

Directrice : Mme A. STEINER

Contacts : ISSM

4 rue Schlumberger

68200 MULHOUSE

03 89 33 20 00

E-mail : [contact@issm.asso.fr](mailto:contact@issm.asso.fr)

Site internet : [www.issm.asso.fr](http://www.issm.asso.fr)



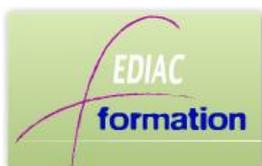
L'**ESTES** prépare aux diplômes :  
Assistants de Service Social  
Educatuers Spécialisés  
Educatuers Techniques Spécialisés  
Moniteurs Techniques d'Atelier  
CAFERUIS  
CAFDES  
Assistant Familial  
Mandataires judiciaires  
DEIS

Président : Mr. J.G. JUIF  
Directeur : Mme B. MULLER  
Contacts : **ESTES**  
3 rue Sédillot  
BP44 – 67065 STRASBOURG CEDEX  
N° serveur vocal : 03 88 21 20 00  
E-mail : [info@estes.edu](mailto:info@estes.edu)  
Site internet : [www.estes.edu](http://www.estes.edu)



Le **CFEJE** prépare aux diplômes :  
Educatuers de Jeunes Enfants

Présidente : Mme M.J. HIRTZ  
Directeur : Mr. J.F. PLATEAU  
Contacts : **CFEJE**  
22 Avenue du Président Kennedy  
68200 MULHOUSE  
03 89 42 65 16  
E-mail : [contact@cfeje-mulhouse.fr](mailto:contact@cfeje-mulhouse.fr)  
Site internet : [www.cfeje-mulhouse.fr](http://www.cfeje-mulhouse.fr)



**Ediac Formation** prépare aux diplômes :  
Educatuers de Jeunes Enfants  
CAP Petite Enfance  
Médiateur Familial  
Assistant Familial  
DEAMP  
Assistant de soins en gérontologie  
CAP petite enfance

Présidente : Mme E. JURGENSEN  
Directeur : Mr. C. UHLMANN  
Contacts : **Ediac Formation**  
7 rue de Soultz  
67100 STRASBOURG Cedex  
03 88 14 42 90  
E-mail : [info@edicaformation.com](mailto:info@edicaformation.com)  
Site internet : [www.ediacformation.com](http://www.ediacformation.com)



Le PRRATES anime la **Plate-forme : Recherche, Action sociale et Formations (Praf)** en partenariat avec le CERIS (Centre d'Etude et de Recherche sur l'Intervention Sociale), le Laboratoire Cultures et Sociétés en Europe (CNRS) et l'Université de Strasbourg. L'Association porte aussi certaines actions de formation communes entre les centres comme le CAFERUIS, le DEIS, les mandataires judiciaires ainsi que la VAE

Président : Mr. J.M. KLINGER  
Co-Directeurs : Mr. C. MONTEILLET, Mme A. STEINER et Mme B. MULLER  
Siège : **ISSM**  
4 rue Schlumberger  
68200 MULHOUSE  
Centre de gestion : **ESTES** – 3 rue Sédillot  
BP 44 – 67065 STRASBOURG CEDEX  
Contacts : les 3 centres de formation



L'**ARAASSM** est un Centre de Formation des Apprentis dans le secteur **Sanitaire, Social et Médico-social**. Il permet de préparer les diplômes d'Etat suivants : AMP, ME, TISF, ES, ASS, EJE, CESF. Par cette voie, le BTS en Economie Sociale Familiale peut aussi être préparé.

Président : Mr. M. BICK  
Directeur : Mr. C. MONTEILLET  
Contacts : 12 rue Jean Monnet – BP 45  
67311 SCHILTIGHEIM Cedex  
03 88 18 61 31  
E-mail : [araassm@ifcaad.fr](mailto:araassm@ifcaad.fr)  
Site internet : [www.araassm.fr](http://www.araassm.fr)

## B. Des ressources pour le territoire



Les 5 centres sont surtout répartis sur Strasbourg et Mulhouse. Une antenne de l'ISSM se trouve à Colmar.

## 1. Un nombre d'étudiants conséquent et des formations diversifiées

1870 étudiants ont suivi des formations diplômantes en 2010.

212 suivent des formations en apprentissage.

Niveau	Formations	effectifs	
Niveau V	AMP (Aides médico-psychologique)	206	556
	MTA (Moniteurs techniques d'atelier)	36	
	AVS (Auxiliaires de vie sociale)	203	
	AF(Assistants familiaux)	111	
Niveau IV	ME (Moniteurs éducateurs)	98	141
	TISF (Technicien de l'intervention sociale et familiale)	15	
	BPJEPS (Animateurs médico-social)	28	
Niveau III	EJE (Educateurs de jeunes enfants)	265	924
	ES (Educateurs spécialisés)	350	
	ASS (Assistants de service social)	247	
	Conseillers en économie sociale et familiale	34	
	ETS (Educateurs techniques spécialisés)	28	
Niveau II	CAFERUIS	157	157
Niveau I	CAFDES	54	92
	DEIS	22	
	Master 1 DSU	7	
	Master 2 DSU	9	
		1870	

Les effectifs par niveaux se composent comme suit :

	effectifs
Niveau V	556
Niveau IV	141
Niveau III	924
Niveau II	157
Niveau I	92

## 2. Des ressources humaines importantes

Les 5 centres réunissent 126 salariés permanents, soit 110 ETP et ont employé en 2010 : 1349 enseignants vacataires. Ils sont répartis comme suit :

	Nb salariés	Nb ETP
formateurs permanents	55	50,75
documentaliste	10	6,21
Administratifs	57	49,62
agent entretien	4	3,4
	126	109,98

### 3. Des résultats aux examens globalement très bons

Résultats aux examens du niveau V au niveau I		
candidats présentés	795	
validation totale	658	83%
validation partielle	132	17%

### 4. Une utilisation importante de la VAE

	diplômes préparés	nb candidats inscrits
Niveau V	A V S	42
	AMP	12
Niveau IV	Moniteur éducateur	19
Niveau III	Animateur médico-social	4
	Assistant service social	8
	Educateur de jeunes enfants	28
	BTS CESF	1
	Educateur spécialisé	55
	Educateur spécialisé DSB	8
	Educateur spécialisé DSB post jury	3
	Educateur technique spécialisé	4
Niveau II	CAFERUIS	10
Niveau I	CAFDES	13
		207

207 personnes ont suivi un accompagnement VAE en 2010.  
60,23 % l'ont validé en totalité, 35,08 % partiellement.

### 5. Une formation continue diversifiée

	nb stagiaires
Aide à domicile	577
Orthophonie	178
Assistants familiaux	169
Surveillants de nuit et maîtresses de maison	112
Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs	135
Fonction tutorale ou maître apprentissage	142
Formations thématiques	608
Remise à niveau	17
Formation et adaptation des pratiques	163
Médiateur familial	15
Formations sur site	626

## 6. Des ressources documentaires importantes

	ouvrages	abonnements revues	références
Fonds documentaire	24624	226	83399

## C. L'appareil de formation en Travail Social d'Alsace, un pôle de compétences

### 1. Des formations professionnalisantes de qualité du niveau V au niveau I.

Afin promouvoir la qualification en vue d'interventions sociales adaptées, dans une dimension éthique et citoyenne, nous mettons en œuvre :

- des formations qualifiantes généralistes et spécifiques
- la formation tout au long de la vie : formations continues adaptées aux besoins et accès diversifié aux qualifications, parcours personnalisés
- la dynamique de l'alternance et le développement de l'apprentissage
- la mise en conformité avec le processus de Bologne pour l'harmonisation européenne des formations et des diplômes

### 2. Des étudiants et stagiaires aux parcours diversifiés et un accompagnement pédagogique soutenu

Les étudiants et stagiaires ont, en amont de la formation des parcours variés (suite de cursus scolaire, emploi, enseignement supérieur, demandeurs d'emploi), ce qui témoigne de la capacité en mobilité professionnelle de l'appareil de formation.

L'organisation des différentes formations en référentiels a encore facilité la proposition de parcours individualisés, la possibilité de passerelles entre formations, ou entre niveaux de certification, mais aussi le développement des différentes formes d'accès à la qualification : VAE, apprentissage, voie directe, formation continue.

Les centres mettent en œuvre différentes formes de sécurisation des parcours : par un soutien au montage de dossier administratif et financier - un suivi et des guidances pédagogiques individuels et collectifs.

Les parcours de formation se caractérisent par un très faible taux d'abandons et un très fort taux d'insertion professionnelle.

### 3. Des actions d'information, d'orientation et de bilans de compétence

Les centres de formation ont mis en place diverses formes d'action : participation aux forums carrières, Journées Universitaires, Journées Portes ouvertes afin d'informer les jeunes, les salariés du secteur et les employeurs. Des formes de collaboration existent avec des établissements scolaires ou des relais d'information.

Les centres ont tous développé des sites internet, qui facilitent la circulation des informations, certains ont développé des cellules conseil en formation et recrutement, ou sont habilités par les OPCA comme centres de bilans de compétences.

**Des liens étroits construits avec le champ professionnel**, et des modes de coopération pérennes (offre de stage, accompagnements et évaluations communs, interventions en formation, participation à la sélection, aux certifications etc...) nous permettent de nous saisir des questionnements et des transformations du champ de l'action sociale, pour faire évoluer contenus et modalités de formation, tant en formation initiale que continue. Des travaux d'études et recherches sont construits et menés avec des employeurs.

Nous développons également diverses formes de coopération avec les branches professionnelles.

Nous avons ainsi acquis une expertise sur les besoins en qualification dans les territoires, à l'échelon des bassins d'emploi et sur l'adaptation des formations aux évolutions des pratiques et des organisations.

### 4. La diversité et la dynamique des CSTS au service de synergies et de la construction de compétences partagées

#### Des synergies :

- la mise en œuvre d'un CIP (Contrat d'Initiative et de Progrès) sur l'alternance en coopération avec le Conseil Régional et la DRJSCS pour renforcer la coopération entre employeurs et acteurs de la formation
- la promotion commune de la VAE
- des partenariats avec d'autres centres de formation pour certaines formations : formation AVS

#### La promotion commune de l'apprentissage

Au-delà du fait que toutes les formations du champ social et médico-social sont conçues sur l'alternance, depuis 2001, sous l'impulsion la branche professionnelle, l'ESTES, l'ISSM et l'IFCAAD ont créé un CFA du social et médico-social porté par **l'association ARAASSM**. EDIAC formation est venu rejoindre l'ARAASSM par la suite, le CFEJE de Mulhouse va la rejoindre bientôt.

Ainsi la quasi-totalité des diplômes sont accessibles par la voie de l'apprentissage. Mais les effectifs sont encore trop faibles numériquement et l'ARAASSM développe des moyens en information, conseils et coopération avec les employeurs pour soutenir le développement de l'apprentissage.

#### Des mutualisations d'activités et d'initiatives

L'ESTES, l'ISSM et l'IFCAAD sont associés dans le **PRRATES** (Pôle Ressource Régional Alsace du Travail Educatif et Social) pour mettre en commun expertises et ingénierie, afin de proposer une offre régionale de formation, en ce qui concerne les formations au tutorat, les formations supérieures diplômantes, les formations de mandataires judiciaires, la VAE.

Par ailleurs, le PRRATES a créé une Plate forme régionale de Recherche sur l'Action sociale et la Formation (**PRAF**), en coopération avec le Conseil régional, la DRJSCS et l'Université de Strasbourg. Ce dispositif a pour mission d'impulser au niveau régional une politique de développement et de valorisation de la recherche dans le champ de l'intervention sociale à partir des lieux de formation. Ses objectifs sont :

- repérer et capitaliser des productions de recherches régionales
- soutenir et développer la recherche en lien avec le travail social
- valoriser et animer le lien entre recherche, secteurs professionnels, politiques sociales et formation

## **5. La coopération avec les Universités.**

Elle prend la forme de partenariats de formation, qui permettent aux étudiants ou stagiaires des passerelles facilitées vers des diplômes universitaires.

La PRAF a renforcé les modes de coopération en matière de recherche et d'élaboration des connaissances, pour ce qui concerne les problématiques de société, les métiers et pratiques sociales. Nous développons des formations qui s'inscrivent dans le processus de Bologne.

## **6. Les activités internationales**

Nous sommes engagés dans des échanges transfrontaliers et européens, qui permettent des échanges pédagogiques, de nombreuses mobilités étudiantes (à différents niveaux de qualification) en Europe, au Moyen Orient, en Afrique, au Québec, aux USA ....

Dans l'espace rhénan, RECOS (Confédération des écoles en travail social du Rhin supérieur), est un laboratoire pour expérimenter un processus de qualification transfrontalière.

## 7. La participation à l'animation du réseau UNAFORIS

Les centres adhèrent à UNAFORIS et animent une instance régionale et inter-régionale de réflexion et d'élaboration technique et pédagogique.

En effet, les 5 centres de formation en travail social d'Alsace sont actuellement membres des 2 réseaux nationaux qui fédèrent les établissements de formation en travail social de France : AFORTS et GNI. Ces deux réseaux ont décidé de fusionner en un seul réseau : UNAFORIS qui va devenir, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, le seul représentant des établissements de formation en travail social.

UNAFORIS participe au service public de la formation conformément à l'article 52 de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. Elle inscrit ses réflexions dans une dimension nationale et européenne, et entretient des relations privilégiées et des collaborations permanentes avec l'État, dont les Ministères, avec les collectivités territoriales, dont les Conseils régionaux, avec l'Éducation Nationale, dont les Universités, et avec l'ensemble des branches professionnelles du secteur.

UNAFORIS a opté pour l'organisation de la formation des travailleurs sociaux dans le cadre d'un dispositif de formation professionnelle, en proposant :

- la création de plates-formes régionales de formation destinées à être érigées en HEPAS (Hautes Ecoles Professionnelles en Action Sociale) dispensant des formations du niveau V à 1, dans le cadre de l'alternance. Tout en développant les activités des centres de formation, elles assurent :
  - une activité de recherche, expertise et animation du territoire
  - une ouverture internationale
  - la mise en œuvre du dispositif européen de formation
  - la coopération renforcée avec l'éducation nationale et l'enseignement supérieur et la recherche,
- une nouvelle architecture des diplômes par niveaux (V à I) pour rendre l'offre de qualification plus lisible et favoriser des parcours de qualification souples, par reconnaissance des acquis et possibilités de passerelles, à tous publics.

## II. CONSTATS ET ENJEUX DE LA FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL EN ALSACE

### A. Des orientations nationales

Au niveau national, le Ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale a élaboré des orientations pour les formations sociales (2011-2013) en prenant en compte les responsabilités confiées aux Régions pour la définition et le financement des politiques de formation initiale des travailleurs sociaux. Ces orientations ont fait l'objet, à ce titre, d'un co-pilotage de la DGCS et de l'ARF.

*« Soutenues par une ambition commune de l'Etat, des Régions, des partenaires sociaux et des acteurs des formations sociales, ces orientations visent à renforcer la qualité du travail social par l'adaptation des qualifications à l'évolution des problématiques sociales et notamment des mutations économiques et sociales, de la modernisation de l'action publique, de l'évolution des organisations de l'action sociale, tout en consolidant l'implication et le sens des valeurs qui caractérisent les travailleurs sociaux «acteurs des changements sociaux»<sup>1</sup>.*

#### 1. La fonction du travail social

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

*En effet, le travail social se développe aujourd'hui dans un système de valeurs et de représentations en forte évolution qui s'expriment notamment par l'élargissement de son périmètre d'intervention et l'évolution du rôle des institutions, de la place de l'individu dans la société et l'accent mis sur l'accès aux droits.*

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

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

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

---

<sup>1</sup> Ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale, *Orientations pour les formations sociales (2011-2013)* pour cette citation et celles qui suivent

## 2. Le sens du travail social et les exigences qui lui sont posées

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

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

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

Les orientations nationales ont retenu les propositions d'UNAFORIS, concernant la nouvelle architecture des formations et la création des HEPAS.

**Le Conseil Supérieur du Travail Social**, saisi de ces nouvelles orientations pour les formations sociales, a émis un avis favorable : *« la mise en œuvre de ces orientations, dans un contexte marqué par une complexité croissante des attentes manifestées à l'égard du travail social, devrait contribuer à une meilleure adaptation des formations et des emplois à l'évolution des besoins de compétences, à une pleine reconnaissance des qualifications aux différents niveaux d'intervention sociale, et conforter les travailleurs sociaux dans l'exercice de leurs responsabilités professionnelles et éthiques. » Il insiste particulièrement sur plusieurs objectifs :*

- *l'ancrage réaffirmé des diplômes dans le registre professionnel, ce qui implique, entre autre, les moyens donnés à la pédagogie de l'alternance, le développement de l'apprentissage et l'inscription des diplômes post – bac dans l'espace européen de l'enseignement supérieur*
- *la lutte contre les formes de sous qualification*
- *la facilitation de diverses formes de mobilités, pour permettre des parcours de formation inscrits dans la perspective de formation tout au long de la vie*
- *la constitution de pôles de ressources en recherche, la mise en place de plates formes territoriales et la création de hautes écoles en action sociale, articulées plus étroitement avec les établissements d'enseignement supérieur*

Le Conseil accueille positivement les espaces de concertation permettant de donner la parole aux partenaires sociaux du champ social.

## B. Des enjeux à l'échelon régional

Un certain nombre de constats permettent de mettre en évidence **des évolutions tendancielle**s actuelles et à venir dans le champ social et médico-social au niveau des populations, par exemple :

- le vieillissement de la population et la question de la prise en charge de la dépendance, dans le développement des services à la personne
- la précarisation de nombreuses populations, avec une complexification des problèmes de pauvreté et d'insertion
- au niveau de la petite enfance, une reprise de la natalité et le développement du travail féminin, et donc des besoins en garde d'enfants accrus et nécessitant une diversification des modalités d'accueil
- des problématiques accrues de protection de l'enfance et de la jeunesse qui nécessitent de nouvelles formes d'accueil et de réponse
- le développement de l'intégration en milieu ordinaire des enfants et adultes handicapés, et la nouvelle question du vieillissement des personnes handicapées

**Cela impacte les pratiques professionnelles et les exigences qui sont posées aux professionnels :**

- une nécessaire évolution des pratiques pour s'adapter à une demande accrue et qui se manifeste sous des formes nouvelles
- des exigences de maintien et développement des qualifications et d'actualisation des compétences

Cela demande de permettre à ces secteurs professionnels de répondre aux besoins actuels et futurs de la population régionale, grâce à une offre de personnels qualifiés suffisante en nombre et en qualité.

Il faut prendre en considération aussi des phénomènes d'usure professionnelle et de turnover plus forts dans certains secteurs (personnes dépendantes âgées ou handicapées), mais se manifestant de façon plus générale, qui sont un effet de ces transformations des demandes, des pratiques et des modes d'organisation évoqués, et qui exigent des formes d'actualisation de compétences et de soutien au changement.

Si le développement quantitatif des effectifs en formation en travail social a été important pendant quelques années, des points de vigilance sont néanmoins à retenir, afin d'anticiper certaines difficultés, récurrentes ou à venir :

- la part de personnels de faisant fonction, sans qualification adaptée à leur emploi (aide à domicile, hébergement d'urgence par exemple), et particulièrement dans des secteurs moins attractifs (dépendance, internats éducatifs)
- les départs en retraite plus importants dans certains secteurs (filière éducative, services aux particuliers)

- la baisse forte et permanente de candidats pour les formations d'assistant de service social, et réelle mais moindre pour les formations d'éducateur spécialisé
- l'augmentation des besoins générée par les constats énoncés

Si certaines de ces difficultés dénotent un besoin d'information, d'orientation et de développement de l'attractivité de certains emplois, elles exigent aussi un travail de prospective sur les nombres et les types de professionnels qualifiés nécessaires, et d'anticipation de ces besoins en effectifs de formation.

Par ailleurs, les études sont relativement longues et de nombreux étudiants sont dans des situations précaires pendant leur cursus, ce qui demande d'étudier comment les différents acteurs concernés peuvent concourir à sécuriser leur parcours.

**Les associations d'action sociale et leurs établissements et services** traversent une période de transformation importante sous les effets conjugués de l'évolution des politiques sociales, de la réforme de l'Etat, des contraintes budgétaires, et de la mise en place de nouveaux outils de régulation. Les modalités d'organisation et d'intervention s'en trouvent modifiées, ce qui demande le développement de nouvelles compétences de management, de conduite d'équipe, d'expertise au service de l'action. Il faut dans ces prochaines années qualifier les nombreux cadres dont notre secteur a besoin, pour répondre à ces enjeux ainsi qu'au départ en retraite de nombreux professionnels des équipes de direction.

**Face à l'ensemble de ces exigences, l'enjeu est de permettre aux formations en travail social de prendre en compte l'évolution des besoins et de la situation des populations, pour y répondre de façon professionnelle et adaptée, dans le cadre des politiques publiques actuelles et dans un objectif de développement socio-économique des territoires.**

### III. AXES DE PERSPECTIVES ET PROPOSITIONS

#### A. Développer qualifications et compétences par la formation tout au long de la vie :

##### 1. Perspectives

- Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, du niveau 5 au niveau 1 : lutter contre les risques de déqualification et permettre actualisation et adaptation des compétences, pour fournir aux employeurs les professionnels compétents que requièrent les évolutions des problématiques sociales et des politiques :
  - assurer une qualification de base à partir d'une formation généraliste qui donne une assise et une adaptabilité
  - S'appuyer sur les référentiels professionnels et l'architecture des formations pour mettre en oeuvre les moyens d'une mobilité professionnelle par des passerelles et des souplesses d'organisation
  - proposer des formations complémentaires favorisant : adaptation, spécialisations, perfectionnement et compléments de compétences
  - organiser une offre de formations adaptée aux différents territoires et facilitant l'accès aux qualifications (notamment de niveau 5)
- Qualifier les nombreux cadres dans le champ éducatif, social et médico-social, pour répondre aux enjeux des changements organisationnels ainsi qu'au départ en retraite de nombreux professionnels des équipes de direction.
- Faire évoluer le dispositif actuel de déclaration préalable, qui fonctionne comme un constat de conformité, pour permettre une régulation dont le secteur a besoin, afin de garantir une adéquation entre besoin et offre, tant au niveau de l'insertion professionnelle que de la garantie de qualité des formations.
- Renforcer la dimension européenne des formations et construire des certifications transfrontalières qui vont permettre la reconnaissance partagée des compétences et favoriser les mobilités professionnelles à l'échelon européen. Dans la position frontalière de l'Alsace, conforter les échanges pédagogiques avec nos voisins, et les formations transfrontalières.

## 2. Propositions

- « sécuriser » les parcours de formation (rémunérations – prises en charge – soutien aux moyens de vie....)
- maintenir et renforcer les formations qualifiantes comme les mobilités professionnelles pour tous publics, avec un soutien particulier aux publics en insertion et sans qualification professionnelle
- consolider l’alternance intégrative, sur laquelle se fonde la qualité de ces formations professionnelles, en soutenant notamment les fonctions de tutorat
- soutenir la diversification des accès à la qualification : développer les aides financières pour les parcours VAE (aide accrue à l’accompagnement – articulation entre formation et VAE – soutien des parcours post-jury)
- développer les formations à l’encadrement (formations diplômantes et formations thématiques d’approfondissement) dans le secteur des services à la personne comme dans les établissements et services sociaux, éducatifs et médico-sociaux
- construire un espace de concertation sur le champ des formations sociales, pour que soit organisée une offre globale et cohérente des formations professionnelles qualifiantes et diplômantes. Les critères ne peuvent se limiter à des critères financiers, mais doivent considérer l’adéquation à l’emploi, l’adéquation des contenus et modalités de formation aux exigences des compétences attendues.
- soutenir les projets de diplômes transfrontaliers et développer les aides aux mobilités des étudiants pendant la formation

## B. Développer la dynamique emploi/formation :

### 1. Perspectives

#### Développer la connaissance des besoins.

Pour affiner la connaissance des évolutions des emplois et l’adéquation emploi-formation , décideurs et acteurs s’accordent sur la nécessité d’articuler les différentes dimensions de l’observation des données et de la recherche :

- approfondir et compléter les éléments de connaissance de l’état des lieux (existants), tout en travaillant une prospective pour les années à venir
- préciser des éléments d’état des lieux régional par des études localisées à l’échelon des territoires
- croiser des données démographiques, économiques et des données sociales

### Développer l'information sur les métiers et adapter l'orientation aux besoins des candidats aux métiers du social

Les moyens qui existent en information- orientation sont encore trop dispersés et ne travaillent pas assez en synergie. Afin de développer l'attractivité de certaines fonctions et métiers (auprès de personnes dépendantes ou en internat éducatif par exemple), des actions ciblées sont à mettre en place. Certains centres sont habilités par les OPCA comme centres de bilans de compétences, c'est un service qui favorise les mobilités professionnelles.

### Développer le lien emploi – formation

La coopération entre les terrains professionnels et les centres de formations devra être confortée pour soutenir l'objectif d'une adéquation affinée entre formation et évolution des emplois et des pratiques. Avec l'amélioration des connaissances sur les données « emploi », c'est la base d'une prospective intéressante tant les objectifs de formation que la gestion des services. En effet, les responsables des structures se doivent d'anticiper les évolutions de leurs salariés en mettant en place la « gestion prévisionnelle des emplois et compétences ».

### Développer la formation par l'apprentissage

Au-delà du fait que toutes les formations du champ social et médico-social sont conçues sur l'alternance, depuis 2001, sous l'impulsion de la branche professionnelle, l'ESTES, l'ISSM et l'IFCAAD ont créé un CFA du social et médico-social porté par l'association ARAASSM. EDIAC formation est venu rejoindre l'ARAASSM par la suite, le CFEJE de Mulhouse va le rejoindre bientôt.

Ainsi la quasi-totalité des diplômés sont accessibles par la voie de l'apprentissage.

Mais les effectifs sont encore trop faibles numériquement et le développement de l'apprentissage doit être soutenu par des financements spécifiques renforcés.

## **2. Propositions**

- Mobiliser, à l'échelon régional, tous les acteurs concourant à la connaissance des besoins, (employeurs publics et privés, OPCA, centres de recherche, centres de formation) pour contribuer aux travaux de l'observatoire : assurer une coordination et les travaux complémentaires nécessaires, et organiser un pilotage auquel les centres de formation en travail social ont vocation à participer, du fait de l'expertise qu'ils développent depuis de nombreuses années.
- Réaliser des études emploi/formation à l'échelon des territoires locaux
- Soutenir les études sur les parcours professionnels après formation ou diplômes (voie directe, formation continue ou apprentissage) et les suites de parcours VAE
- Partager un diagnostic commun à partir de ces actions, entre tous les acteurs concernés, dont les centres de formation en travail social
- Organiser une synergie des acteurs et moyens en information et orientation

- Développer une connaissance partagée du secteur entre les prescripteurs, relais d'accueil et d'information afin de construire les moyens adaptés d'information et d'orientation
- Soutenir des actions spécifiques en direction de publics cibles et pour soutenir certains métiers ou fonctions (assistant de service social – métiers de la dépendance – emplois en internat éducatif par exemple)
- Proposer aux candidats et employeurs, en lien avec les OPCA, des informations sur les modes de prise en charge financière liées aux différentes possibilités de qualification ou mobilités professionnelles
- Soutenir le développement quantitatif de l'apprentissage.

## C. Développer expertise et animation territoriale

### 1. Perspectives

- Renforcer la coopération avec les universités

Il s'agit de continuer de développer des formes de partenariats avec les universités

- afin de faciliter des passerelles pour les étudiants et stagiaires des formations initiales et continues en travail social
- de permettre de reconnaître les apports de la formation professionnelle supérieure en matière de construction de connaissances et de transmission des savoirs
- de renforcer le lien formation professionnelle et université dans la perspective de Bologne et d'obtenir la reconnaissance au niveau Bachelor pour les formations à BAC+3
- Valoriser la recherche et les études au niveau régional et inter-régional et les développer, afin de mieux connaître l'évolution des besoins sociaux comme des pratiques sociales, mais aussi les expérimentations et innovations au niveau régional dans le champ de l'intervention sociale ou de la formation.
- Dynamiser les formes d'animation sur les territoires pour partager et valoriser les réflexions sur l'évolution des problématiques des publics et des pratiques sociales.

### 2. Propositions

- poursuivre la construction de partenariats de formation avec les universités
- développer les conférences et journées d'étude sur le social, avec nos partenaires (les universités et les terrains employeurs) sur les analyses et réflexions qui permettent de nourrir l'évolution des formations et des pratiques

- impulser au niveau régional une politique de développement et de valorisation de la recherche dans le champ de l'intervention sociale, en mobilisant les différents acteurs concernés, dont les centres de formation en travail social et l'université dans le cadre de la PRAF
- prospecter et repérer les travaux d'études et de recherche pour les valoriser et capitaliser des productions de recherches régionales
- contribuer à produire des connaissances et savoirs
- repérer et valoriser les innovations
- animer le lien entre recherche, secteurs professionnels, politiques sociales et formation.

## IV. CONCLUSION

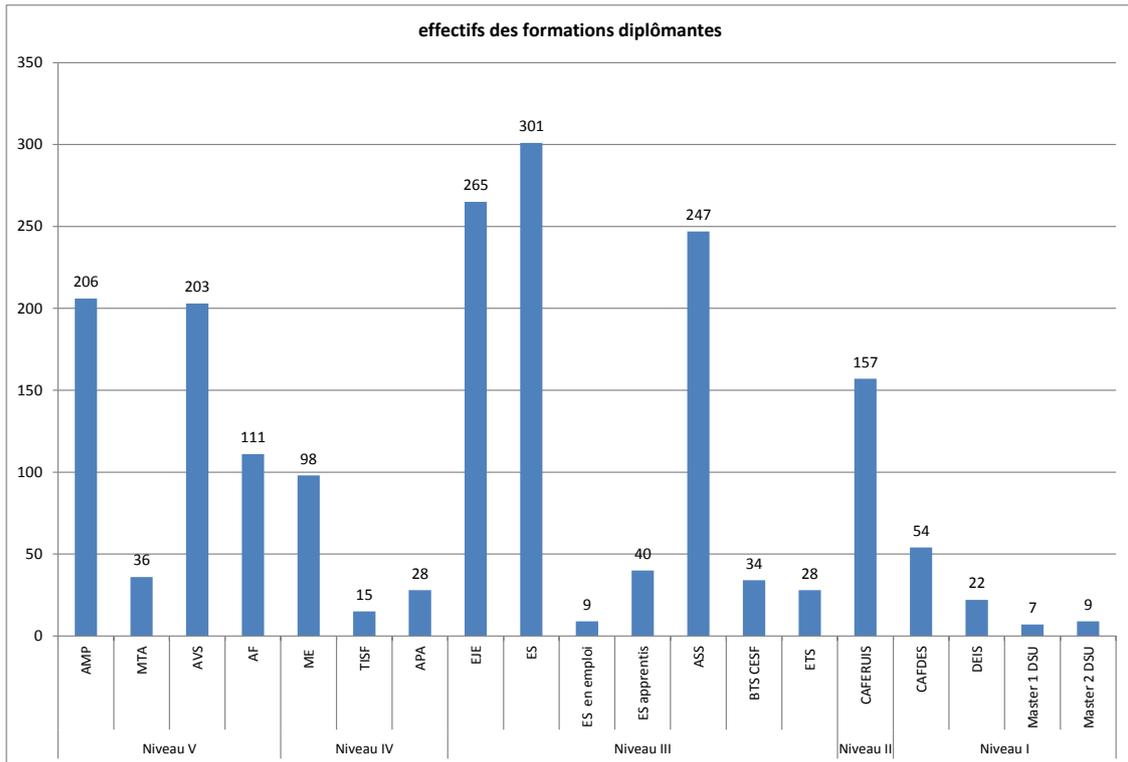
Les centres de formation en travail social d'Alsace, ont développé une expertise spécifique par leur compétence en ingénierie de formation à tous les niveaux de qualification, leur expérience en études et recherches, leur coopération étroite avec les employeurs du secteur, leur connaissance des problématiques sociales, leur ouverture internationale et leur engagement au service d'un travail social de qualité, dans une dimension éthique et citoyenne.

Ils progressent, en se fédérant, dans la structuration d'une HEPAS (Haute Ecole Professionnelle en Action Sociale) en Alsace.

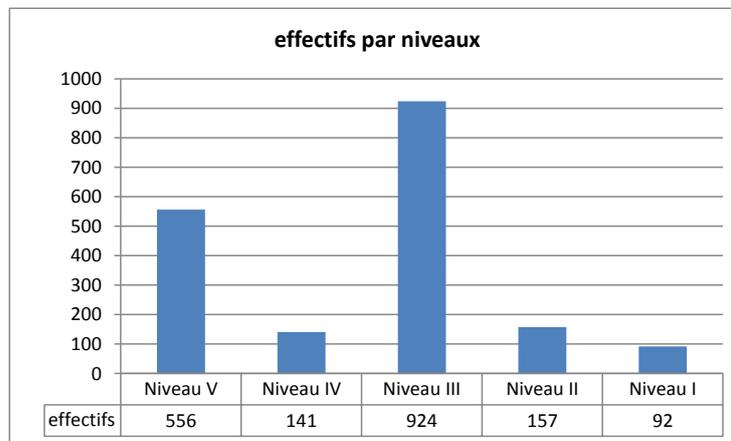
**Ils souhaitent coopérer de façon active aux différents axes de développement de la formation professionnelle en travail social en Alsace pour les années à venir, dans le cadre d'un travail concerté avec le Conseil Régional, l'Etat et les différents acteurs concernés.**

# V. ANNEXES

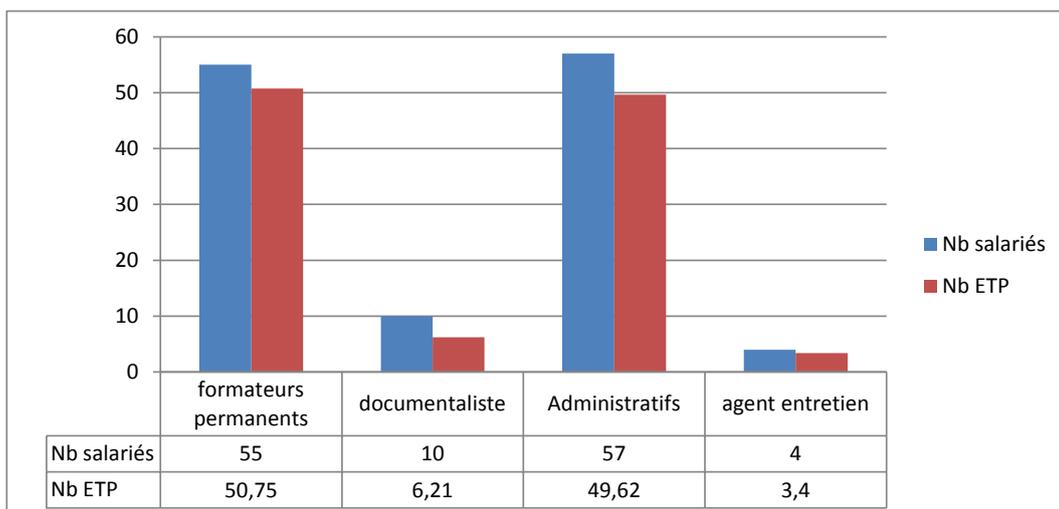
## Un nombre d'étudiants conséquent et des formations diversifiées



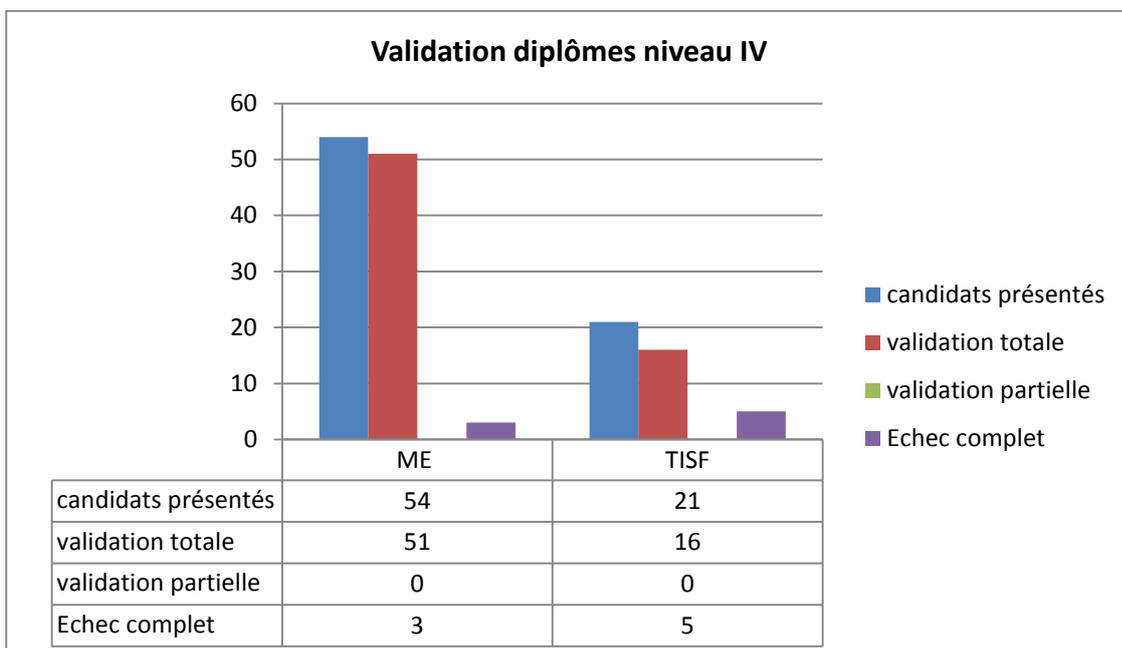
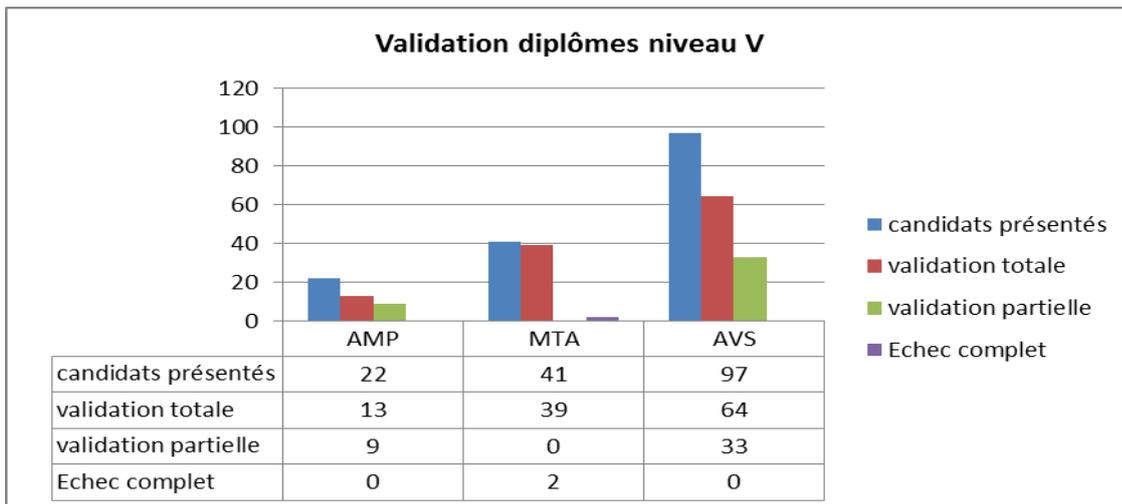
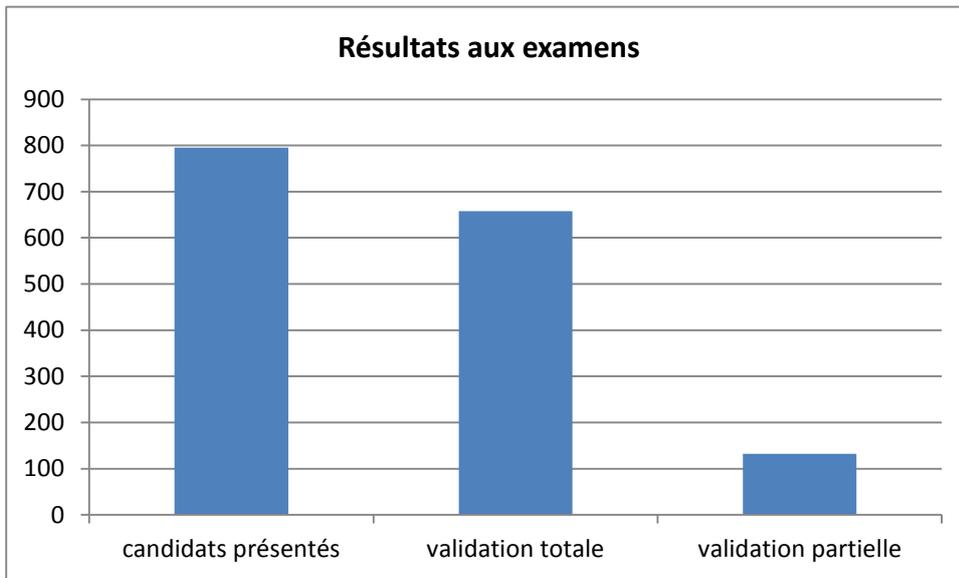
## Effectifs par niveaux



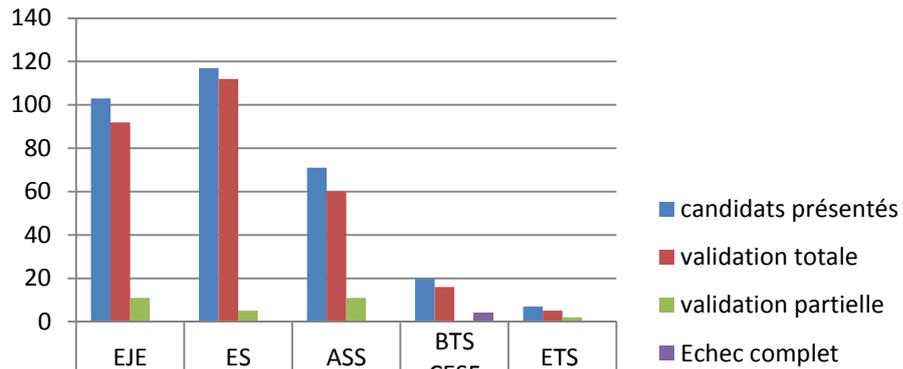
## Des ressources humaines importantes



## Des résultats aux examens globalement très bons

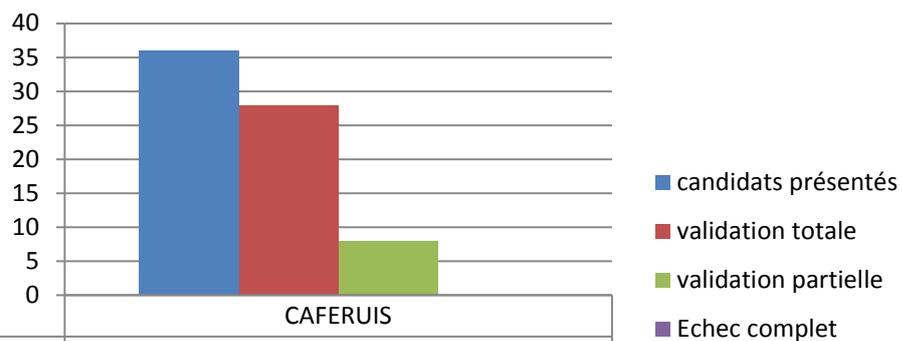


### Validation diplômes niveau III



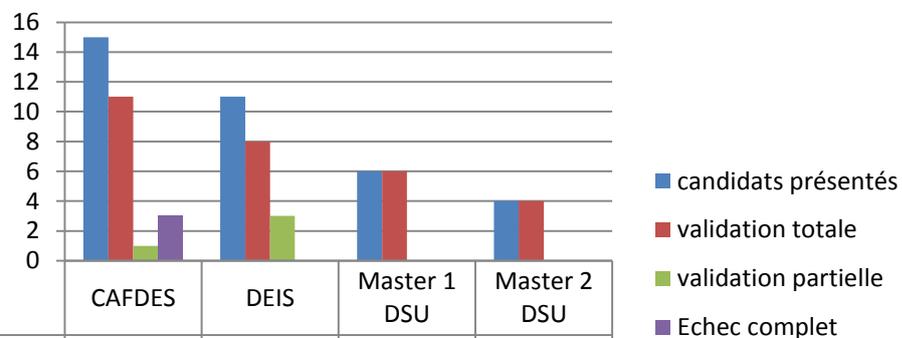
candidats présentés	103	117	71	20	7
validation totale	92	112	60	16	5
validation partielle	11	5	11	0	2
Echec complet	0	0	0	4	0

### Validation diplômes niveau II



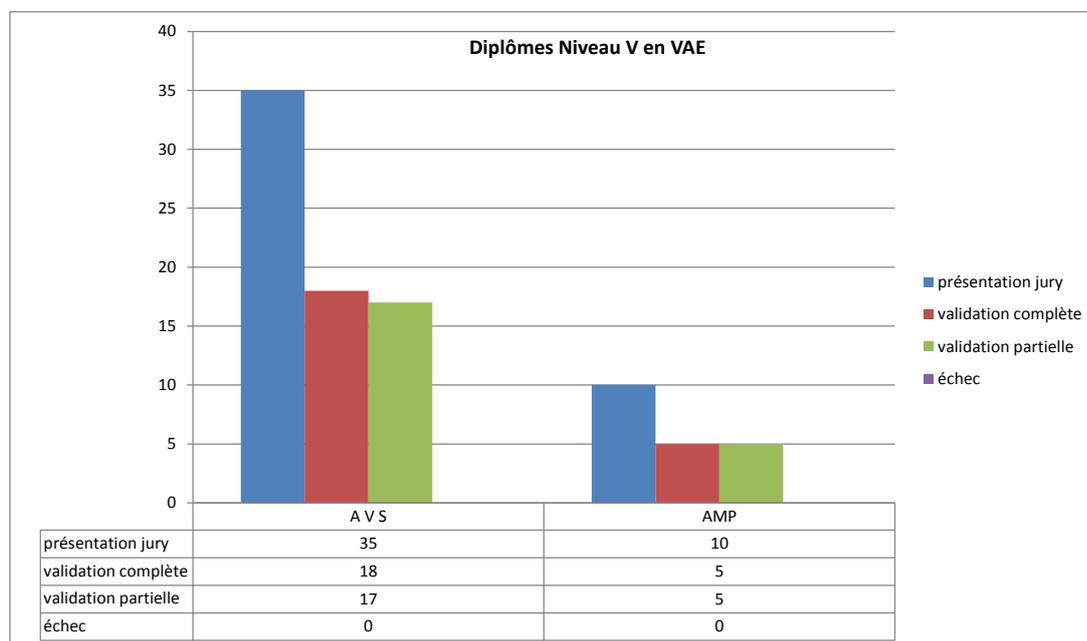
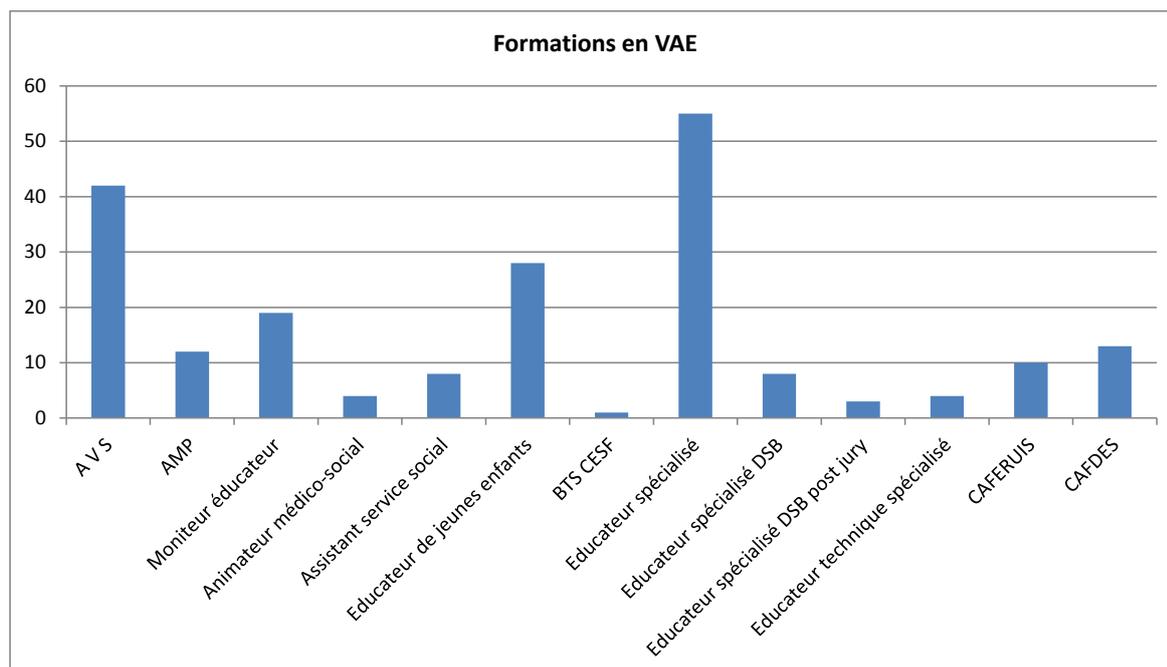
candidats présentés	36
validation totale	28
validation partielle	8
Echec complet	0

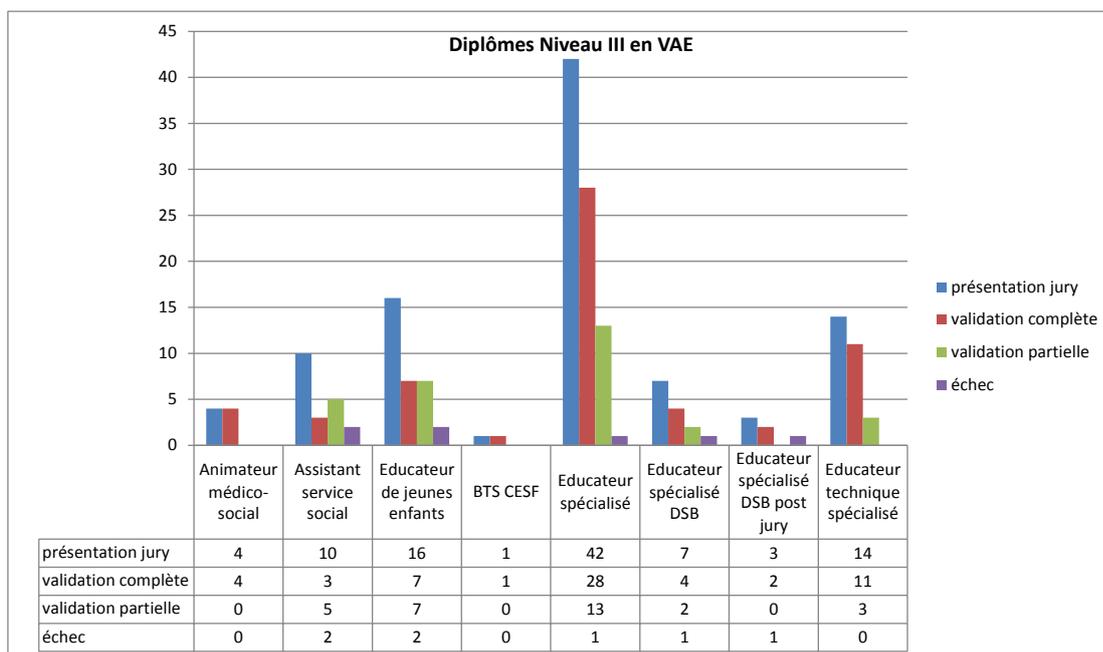
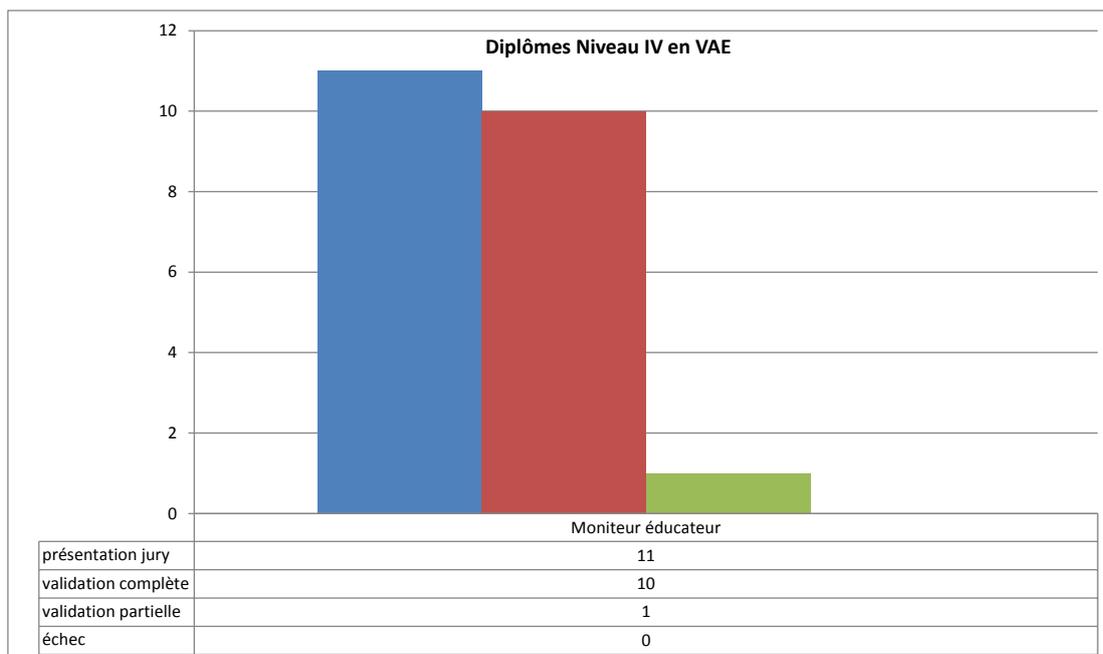
### Validation diplômes niveau I

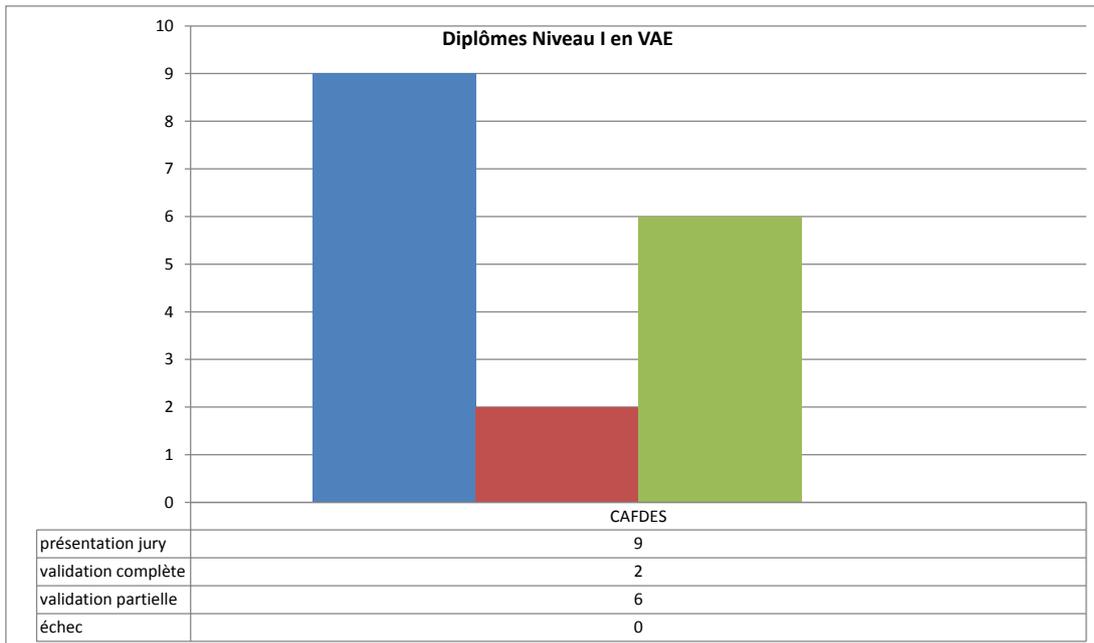
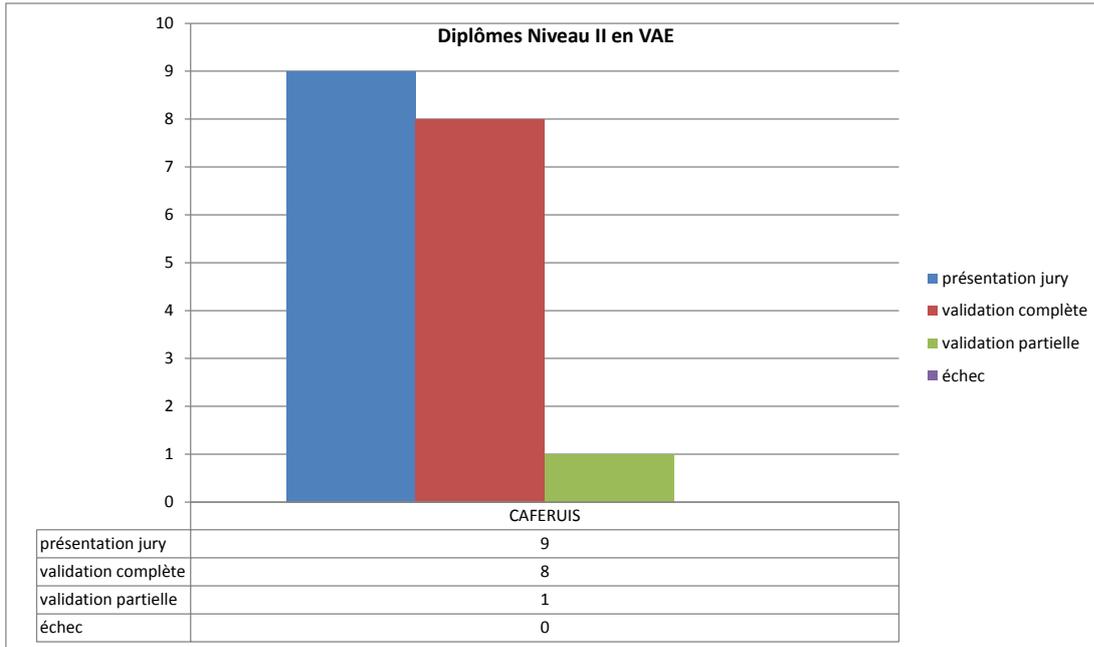


candidats présentés	15	11	6	4
validation totale	11	8	6	4
validation partielle	1	3	0	0
Echec complet	3	0	0	0

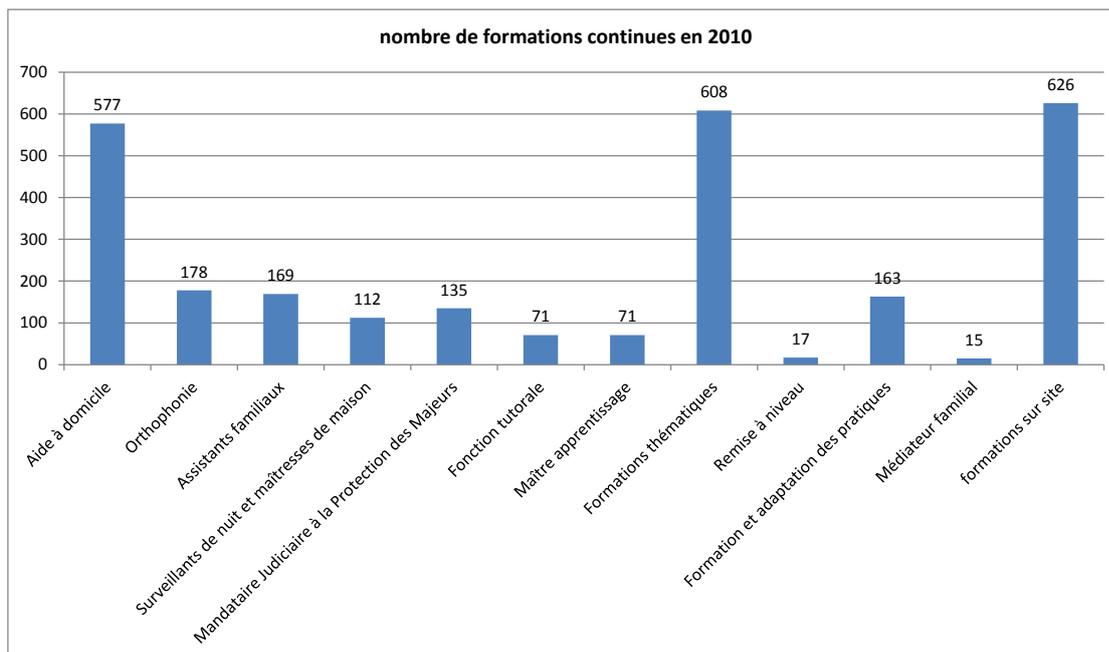
## Une utilisation importante de la VAE







## Une formation continue diversifiée



## Des ressources documentaires importantes

