

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU PRENDRE SOIN ET DU LIEN

Les écoles en travail social à la croisée des chemins : enquête dans l'agglomération lyonnaise

Jean-Marc BERTHET



MÉTROPOLE

GRAND LYON

Mai 2023
Métropole de Lyon

Commanditaire
DSHE
Pôle Personnes Âgées, Personnes Handicapées (PAPH)
Projet Métropolitain des Solidarités

Coordination
Direction de la Prospective et du Dialogue Public (DPDP)
Jean-Loup Molin

Enquête / Rédaction
Jean-Marc Berthet

Réalisation
Céline Ollivier

La Métropole de Lyon agit en faveur de l'emploi dans les services d'aide à la personne, à domicile comme en institution, qui font comme on le sait partie des métiers en tension : soutien aux dispositifs d'insertion animés par la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'emploi (MMI'e), campagnes de communication, etc.

Au-delà, elle a souhaité engager une réflexion de fond sur les facteurs d'engagement dans ces métiers : comment expliquer leur manque d'attractivité ? Comment expliquer la difficulté des employeurs à fidéliser leurs salariés ? Quelles solutions peut-on apporter aux difficultés constatées ?

Certaines problématiques sont bien connues (problèmes d'image des métiers et du secteur, de conditions de travail ou de rémunération par exemple), ce qui ne signifie pas pour autant que les réponses à leur apporter soient simples à imaginer et à mettre en place. D'autres semblent moins balisées, à l'instar des conditions de la formation initiale à l'heure de Parcoursup, des pratiques managériales, ou encore des représentations et stéréotypes concernant l'âge, le genre ou l'ethnicité qui influencent à la fois les individus (usagers, professionnels, managers, décideurs) et les organisations dans leurs pratiques et dans leurs choix.

Pour explorer ces sujets, la direction de la prospective (DPDP) a conduit plusieurs enquêtes, sur le principe : une enquête = un prisme. Il s'agit d'enquêtes qualitatives légères qui ne garantissent pas une représentativité des résultats mais font apparaître des situations, des représentations et des analyses intéressantes pour la réflexion.

Attractivité des métiers du prendre soin et du lien : les enquêtes

- Un *turnover* lourd de conséquences pour les structures. Quelles pistes de solutions ?
- De la violence des situations de travail au travail institutionnel de la violence : les enjeux du collectif de travail
- Les facteurs d'engagement dans le métier
- Les écoles de travail social à la croisée des chemins : enquête dans l'agglomération lyonnaise
- Regards croisés de jeunes en formation et de formateurs
- Représentations de genre et pratiques professionnelles
- Parcours migratoires et relations interculturelles dans les métiers de l'aide à domicile

Les résultats de ces enquêtes que nous partageons à travers cette série de cahiers s'inscrivent dans une logique de *work in progress*. Ils constituent une « matière à réfléchir », une « matière à réagir », une « matière à discuter ».

Ils donneront lieu dans une deuxième étape à l'élaboration d'un document de capitalisation de l'ensemble des enseignements qui auront été collectés sur les différents terrains et au gré des séances de partage avec la communauté professionnelle.

SOMMAIRE

06 L'ESSENTIEL

07 AVANT PROPOS

08 PARTIE 1. CADRAGE GÉNÉRAL

PRÉAMBULE	09
LES TREIZE DIPLÔMES EN TRAVAIL SOCIAL : UN MONDE EN RECOMPOSITIONS	10
UNE DIFFICULTÉ À QUANTIFIER LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS SOCIAUX	13
LES TERMES PARLANT DU TRAVAIL SOCIAL NE CESSENT D'ÉVOLUER	15
LES ÉCOLES EN TRAVAIL SOCIAL EN PRISE AVEC L'ATTRACTIVITÉ	16

20 PARTIE 2. UN ENVIRONNEMENT EXTÉRIEUR MOUVANT POUR LES ÉCOLES DE FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL

LA LECTURE DE LA CRISE D'ATTRACTIVITÉ	21
L'UNIVERSITARISATION DES FORMATIONS DE NIVEAU 6 EST UN RÉVÉLATEUR DES TRANSFORMATIONS À VENIR	23
PARCOURS SUP CHANGE LA DONNE	25
DES ÉCOLES AU CŒUR DU DÉBAT EMPLOYABILITÉ / QUALIFICATION	26
DES ÉCOLES ENGAGÉES DANS UN PROCESSUS DE CERTIFICATION ET DE MONTÉE EN QUALITÉ CROISSANTS	28

30	PARTIE 3. DES ÉCOLES EN INTERROGATION	
	DES CHANGEMENTS DU CÔTÉ DES FORMATEURS	31
	DES PUBLICS DANS LES ÉCOLES QUI CHANGENT	33
	DES INTERROGATIONS SUR LE MODÈLE ÉCONOMIQUE	34
38	PARTIE 4. QUEL RÔLE POUR LA MÉTROPOLE ? QUELLES PISTES D' ACTIONS ?	
41	ANNEXE 1 : PRÉSENTATION DES ÉCOLES DE FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL SUR LA MÉTROPOLE DE LYON	
43	ANNEXE 2 : TABLEAU CROISÉ OFFRES DE FORMATION/ DIPLÔME	

L'ESSENTIEL

LES TENDANCES MARQUANTES

— Les termes parlant du travail social ne cessent d'évoluer.

Nous avons assisté à un glissement de travail social à intervention sociale dans les années 2000 puis plus récemment à métiers de la cohésion sociale ou métiers de la solidarité, du care, de l'humain, de la relation, du prendre soin, de travail du social...

— Ce qui tend à produire une difficulté à mieux lire les métiers du social pour les publics non avertis.

— Les travailleurs sociaux, au sens de diplômés d'un des 13 diplômes d'État du travail social ne sont plus au centre du paysage dans la mesure où de nombreuses autres personnes exercent des métiers dans le social sans forcément être titulaire d'un de ces diplômes.

LES DÉFIS POUR LES ÉCOLES

• Les publics des écoles changent. Quatre constats restent forts, constituant autant de défis à l'avenir

— Une hausse des taux d'abandons

— Une hausse du nombre de diplômés qui n'exercent pas un métier de travailleur social après leurs diplômes

— Une hausse des bac pro et technologique dans le recrutement pour les formations post-bac qui oblige à un accompagnement renforcé des apprenants

— Une hausse des difficultés sociales des apprenants pour les formations infra-bac

• Un marché de la formation qui se transforme très vite tant au niveau 6 (bac+ 3) qu'au niveau infra-bac.

Comment les écoles vont-elles se positionner à l'avenir tant dans la concurrence avec les lycées professionnels qu'avec les universités pour le niveau supra-bac ?

• Un modèle économique en tension

— Une baisse de la subvention de la région dans l'économie générale des écoles

— Une nécessité de constituer de nouvelles ressources (soit par développement externe (fusion, ...) soit par développement interne (CFA, développement de nouvelles offres de formation en dehors du territoire traditionnel d'intervention...).

QUESTIONS OUVERTES

• Trois scénarios d'évolution des écoles, ouverts depuis 2018, restent possibles :

— Création de hautes écoles en travail social sur le modèle étranger (Belgique, Suisse, ...)

— Intégration des écoles à l'Université

— Maintien des écoles dans leur fonctionnement actuel

• Que peut faire la métropole ?

La Métropole pourrait par exemple renforcer ses relations avec les écoles tant dans le contenu des formations (avec des modules dédiés en fonction de ses politiques propres), dans l'accueil des stagiaires et des apprentis mais aussi dans les réflexions à mener avec les employeurs sur l'attractivité (aides au logement, aides à la mobilité...)

AVANT-PROPOS

Ce travail est le fruit de la réalisation de 11 entretiens avec des personnes soit en poste de direction d'école en travail social soit ayant été en poste de direction dans ces mêmes écoles, doublés de deux entretiens avec des universitaires dans le cadre des conventions passées entre l'Université et les écoles de formation en travail social. Un travail de lecture bibliographique a aussi été mené pour alimenter la compréhension du sujet.

Dans une première partie, un cadrage général est fait sur le travail social, ses définitions et évolutions, les diplômes d'État concernés, leur approche historique et enfin la quantification du travail social en termes de personnes constituant le secteur. La seconde partie est consacrée à la manière dont les écoles de formation en travail social sur la métropole lyonnaise vivent les évolutions de leur environnement avec à la fois la crise de l'attractivité du secteur mais aussi les évolutions plus récentes liées à la mise en place de Parcours up et à l'Universitarisation des diplômes d'État ou encore les processus croissants de demande de montée en qualité dans les formations proposées. Une troisième partie est consacrée aux évolutions internes aux écoles tant du côté de leurs formateurs que des publics mais aussi quant à leur modèle économique futur. Une dernière partie s'intéresse aux attentes des écoles de formation en travail social vis-à-vis de la Métropole de Lyon.

Chaque verbatim est inséré en format italique dans le texte et est codé en fonction de la personne interrogée.

1

CADRAGE GÉNÉRAL

UNE LENTE DÉFINITION OFFICIELLE DU TRAVAIL SOCIAL

Quand on parle de travail social, on évoque un objet incertain aux contours flous qui a pris des formes multiples au fil du temps. Historiquement, la notion arrive à la fin des années 1960 au sein de l'État dans une perspective portée dans le cadre des travaux préparatoires au VIe Plan et par la direction de l'Action sociale au sein du ministère dédié. Soulignons qu'elle émerge alors comme terme générique venant unifier de nombreux diplômes d'État déjà constitués ou en voie de constitution. Et le terme même vise bien à unifier des fonctions et des professions diverses.

D'un point de vue institutionnel et étatique, trois dates clefs depuis les années 1960 peuvent être relevées qui rendent compte des transformations et des contours de cet objet incertain.

Tout d'abord, les travaux de Bernard Lory¹ en 1975 vont largement insister sur une approche globale des interventions et l'importance du travail en équipe pluridisciplinaire dans une logique venant critiquer la formation des travailleurs sociaux souvent formés à la psychologie mais moins à la sociologie.

Ensuite, la circulaire Questiaux, alors Ministre de la Solidarité Nationale en 1982 va jouer un rôle important dans sa volonté de redessiner les contours des politiques d'action sociale et donc du travail social. Quatre axes sont proposés :

- donner une place nouvelle, plus centrale, à l'utilisateur
- favoriser le travail collectif
- améliorer le statut des travailleurs sociaux et remanier le système de formation
- instaurer un partenariat clair et une complémentarité entre acteurs institutionnels et associatifs

Enfin, sans revenir sur l'histoire de la définition officielle du travail social liée aux travaux du Haut Conseil en Travail Social, il faut en rappeler les termes.

La définition officielle par décret du 6 mai 2017 stipule : « 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. À 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. »

Il semble important de constater à travers ces trois moments institutionnels que la question de l'approche globale et collective est souvent mise en avant, comme si, à ces différents moments de l'histoire, le travail social était soupçonné de s'enfermer dans des seules logiques individuelles. Cette définition officielle tire plus du côté des pratiques professionnelles de manière générique et moins du côté des diplômes d'État qui ne sont pas évoqués en tant que tels. Ainsi, le terme éducation qui concerne au moins les métiers d'éducateurs spécialisés ou techniques ou encore les moniteurs-éducateurs n'y est pas mentionné.

¹ « La politique d'action sociale », Toulouse, Privat, 1975.

LES TREIZE DIPLÔMES EN TRAVAIL SOCIAL : UN MONDE EN RECOMPOSITIONS

LES DIPLÔMES

Pour continuer ce préambule, il importe de présenter la palette des diplômes d'État en travail social. Ceux-ci sont au nombre de treize rassemblés dans le tableau suivant.

DIPLÔME	NIVEAU	DATE DE CRÉATION
DEAES (Accompagnant Éducatif et Social)	3	2016
DEAF (Assistant Familial)	4	2005
DEME (Moniteur Éducateur)	4	1970
DETISF (Technicien de l' Intervention Social et Familiale)	4	1974
DEETS (Éducateur Technique Spécialisé)	6	1976
DEEJE (Éducateur Jeunes Enfants)	6	1969
DEES (Éducateur Spécialisé)	6	1967
DEASS (Assistant de Service Social)	6	1932
DECESF (Conseiller Économie Sociale et Familiale)	6	1973
DEMF (Médiateur Familial)	6	2003
CAFERUIS (Certificat d'Apprentissage aux Fonction d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale)	6	2004
DEIS (Ingénierie Sociale)	7	2006
CAFDES (Certificat Apprentissage aux Formation de Direction des Établissement sociaux)	7	1989

À cela, il nous faudrait rajouter au moins, même si ce n'était pas notre objet, les diplômes du champ de l'animation, de l'orientation, de l'insertion et surtout du soin et plus largement les diplômes sanitaires et médicaux avec en particulier le diplôme d'aide-soignant créé en 1956 et de niveau 4, qui s'ajoute aussi aux métiers d'infirmiers, de puéricultrice, d'auxiliaire puéricultrice, etc...

LEUR HISTOIRE

Les diplômes d'État en travail social, tout comme ceux du sanitaire se sont construits lentement en France depuis les années 1930 dans un processus permanent de segmentation et de construction de professions fortement identifiées dans leurs fondamentaux; processus qui renvoie à la construction d'une culture forte et une socialisation professionnelle qui se transmet à travers au moins quatre types de savoirs :

- Académiques
- Institutionnels
- Issus de la pratique
- Propres aux expériences de chacun.

Mais ce processus permanent de construction des métiers du social par segmentation des professions et des diplômes est aux prises depuis cent ans avec un processus parallèle de tentative de mise en commun des formations et de recherche d'un socle commun pour garder une approche généraliste et globale aux métiers du social. La tension entre métiers du social spécialistes et métiers du social généralistes est donc présente depuis l'origine des diplômes d'État en travail social.

Patrick Lechaux² montre comment il est possible de périodiser cette construction en trois grands temps sur une centaine d'années. Tout d'abord, dans les années 1930 qui voient la fusion en 1938 du diplôme d'assistante sociale créé en 1932 avec celui d'infirmière visiteuse, l'intention est bien de garder une culture de base entre les deux métiers qui fusionnent. De la même façon, dans les années 1970, Bernard Lory insistera sur « l'action sociale globale » permettant de glisser d'une approche portée par des spécialistes du social à une approche des métiers plus polyvalente et généraliste. Cela débouchera en particulier sur la création à partir de 1978 en France d'Instituts régionaux de formation de travailleurs sociaux. La période actuelle n'échappe pas à cette histoire avec la promotion réitérée de l'intervention globale au service des personnes en prenant en compte l'ensemble de leurs besoins et demandes, plutôt que de rentrer par la segmentation des interventions. Derrière se joue une autre dimension qui est présente depuis les années 1970, c'est la distinction entre le travailleur polyvalent et généraliste et le collectif de travailleur sociaux. En d'autres termes, une seule personne peut-elle gérer cette approche généraliste ou n'a-t-on pas plutôt besoin de collectifs de travailleurs sociaux qui la gèrerait, ce qui implique tout un travail d'équipe et de coordination entre les membres de cette équipe ? C'est la raison pour laquelle, une volonté de l'État était d'aller vers une qualification unique de travailleur social au niveau 6 qui a buté sur de fortes résistances et a produit, malgré tout la réingénierie de ces diplômes en 2018. Mais elle est encore aujourd'hui l'objet de vifs débats au sein des écoles de formation.

Ainsi, certains s'inquiètent de la disparité des métiers exercés alors même qu'ils sont désignés sous une même définition commune : le diplôme d'État. L'exercice des métiers au quotidien, quel que soit le diplôme commun varie fortement en fonction des missions de chacun et de son champ d'intervention. Mais d'autres s'interrogent sur les processus de dé-segmentation en cours ou à venir avec les idées de socle commun ou d'unification de différents diplômes existant. Le risque perçu est alors le suivant : la dé-segmentation (au sens d'un regroupement de certains diplômes d'État sous un même vocable) peut produire une dé-professionnalisation. Ou pour le dire autrement, la réduction du nombre de diplôme (sortir des 13 existants pour en diminuer le nombre) en fonction du niveau donné peut produire un exercice du métier par des professionnels dont le niveau est moindre : par exemple des moniteurs éducateurs qui exerceraient de fait le métier d'éducateur... Ce qui est déjà souvent de fait la réalité dans de nombreux secteurs.

LEURS DISPARITÉS ET RÉINGÉNIERIES EN COURS

Cette variété des métiers du social est liée à une spécialisation croissante et donc à un processus de segmentation via la création de nouveaux diplômes, mais aussi à une très grande disparité liée à des diplômes de niveaux différents et similaires : quoi de commun entre un CAFDES (niveau 7) et un Accompagnant Éducatif et Social (AES (niveau 3)) ? Ou encore : y-a-t-il du commun entre un diplôme d'Assistant Social et un diplôme d'éducateur ? Derrière la dénomination de travailleur social se joue une hiérarchisation importante des fonctions et des places occupées par les uns et les autres.

² « Le socle commun des compétences et des connaissances du travail social : un couteau suisse au mode d'emploi problématique », in revue Forum, n° 164, 2021/3 p 24-39.

Ce secteur est en évolution depuis une vingtaine d'années avec une succession de réformes et de ré-ingénierie des diplômes depuis les années 2000. Ainsi, en 2016, le diplôme d'AES a été créé. Il fusionne l'ancien diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale et l'ancien diplôme d'État d'Aide médico-psychologique. Dans la suite, un décret de 2021 fluidifie les parcours dans les formations en permettant de créer des équivalences avec les diplômes d'aide-soignant qui eux sont de niveau 4 alors que les DEAES sont de niveau 3, avec peut-être en arrière fond la fusion à venir du DEAES avec le DE Aide-Soignant. Ce seul exemple montre bien comment derrière les diplômes d'État se jouent aussi des enjeux de qualifications et de reconnaissance de niveau impliquant en arrière-fond les classifications des personnes dans les conventions collectives ou les grilles de la fonction publique territoriale. Pour garder le même exemple, le diplôme d'aide-soignant est de niveau 4 et permet donc d'accéder à la catégorie B du statut de fonctionnaire dans la fonction publique territoriale. Si nous poursuivons sur l'exemple du DEAES, le rapport du CESE de juillet 2022 indique : « Dans les services d'aide à domicile, le diplôme d'accompagnant éducatif et social (DEAES), de niveau 3, devrait être le diplôme de référence des intervenantes. Dans les faits, les salariées des SAAD sont trop peu nombreuses à y accéder en raison de l'insuffisance de la formation certifiante et du peu d'avantages attachés à la détention de ce diplôme dans ce secteur. »³ Nous touchons, là, la limite des diplômes d'État et ce constat vaudrait pour de nombreux autres diplômes.

De la même façon, en 2018, un travail de ré-ingénierie des diplômes de niveau 6 a été mené. Il a permis d'établir un socle commun des compétences entre les 5 diplômes concernés (EJE, ET, ES, AS, CESF) et avec le passage au grade de la licence pour reconnaître pleinement le bac+3, ce qui n'était pas le cas auparavant, et rendre possible l'élaboration de convention avec les universités rendues obligatoires. De nombreux spécialistes du sujet insistent sur le processus de dé-segmentation que vivraient ces métiers avec en particulier une volonté étatique d'aller sans doute vers une unification des diplômes. Celle-ci bute souvent sur les métiers concernés et leurs associations de professionnels qui résistent à ces volontés d'unification des diplômes.

DES ÉVOLUTIONS EN COURS : LES CERTIFICATIONS ET TITRES

Ce panorama déjà complexe serait encore trop simple si nous n'évoquions pas ce qui se joue du côté des nouvelles certifications et des évolutions des offres de formation des Universités ou encore des lycées professionnels. Pour ces derniers existent en effet différentes offres de formation venant remplacer l'ancien BEP Carrières Sanitaires et Sociales sous l'intitulé « Accompagnement, soins et services à la personne » avec différentes options suivant les offres locales.

Nous ne souhaitons que donner des exemples tant, en sus des 13 diplômes, le rapport du CESE de juillet 2022 estime à 180 le nombre de certifications existantes aujourd'hui, c'est à dire 180 titres inscrits au Registre National de la Certification Professionnelle, qui ne sont pas forcément des diplômes délivrés par l'Éducation Nationale en particulier mais qui peuvent être dispensé par des écoles de formation quel que soit leur statut.

Pour continuer, et en ne prenant que le niveau 6, de nombreuses licences professionnelles se sont mises en place ces dernières années à l'Université souvent en « intervention sociale » avec des spécialités : management des organisation ou encore assistance sanitaire et sociale des personnes dépendants, voire gestionnaire en intervention sanitaire et sociale en gérontologie.

Mais parallèlement, de nouvelles certifications apparaissent au niveau 6 comme celle d'APPV (Accompagnant au projet et au parcours de vie) qui aident les familles dont un enfant de moins de 20 ans présente des difficultés ou un handicap et qui commencent à se développer et à être offertes par certaines écoles de travail social. Cette certification est portée suite à un travail d'expérimentation engagé avec les employeurs (Nexem), qui en lien avec le CNAM, a permis de construire un référentiel de formation.

Pour complexifier encore le tableau, on peut aussi évoquer des certifications similaires par exemple avec le titre professionnel ADVF (Assistants De Vie aux Familles), qui permet d'obtenir le niveau 3, soit au même niveau que le diplôme d'État Accompagnant Éducatif et Social.

Sans compter que ces différents titres, formations, certifications, diplômes d'État sont délivrés par différents ministères (emploi, affaires sociales et santé, Éducation Nationale).

³ p. 117

Bref, il est peu de dire que le paysage de la formation en travail social montre une grande complexité dès que l'on s'éloigne des métiers traditionnels validés par le diplôme d'État et que l'accès aux métiers du social ne passe pas nécessairement par l'obtention d'un diplôme d'État.

UNE DIFFICULTÉ À QUANTIFIER LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS SOCIAUX

Les données chiffrées rendant compte du nombre de travailleurs sociaux exerçant dans notre pays restent très dépendantes de la définition donnée au terme. Néanmoins, la DRESS (Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques) donne les éléments suivants : un nombre de travailleurs sociaux estimé en 2022 pour l'année 2018 à 1,319 000 millions de personnes en agrégeant différents métiers mais sans en prendre en compte d'autres; ainsi les métiers de la politique de la ville, de l'insertion ou encore de l'animation en quartier politique de la ville ne sont pas insérés dans cette classification. Il faut, pour poursuivre la comparaison, rappeler qu'en 2004, ce chiffre était de 1,028 000 millions de personnes traduisant une hausse importante sur la période 2004-2018 : +30 %.

Dans cette définition sont prises en compte en 2022 pour les données 2018 les 5 sous-catégories suivantes. Nous reprenons ici, in extenso, les données les plus récentes issues du livre vert sur le travail social de 2022.

CATÉGORIE ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS (ÉDUCATEURS, MONITEUR-ÉDUCATEUR, ÉDUCATEUR DE JEUNE ENFANTS)

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
- 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
- 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 PROFESSIONNELS DE L'ACTION SOCIALE (ASSISTANTS SOCIAUX , CONSEILLÈRE EN ÉCONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE, TRAVAILLEUR EN INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALES)

- 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
- 2 % DE NUIT

Parmi les salariés à temps complet,

- 22 % DÉCLARENT GAGNER MOINS DE 1500 € NETS PAR MOIS
- 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 AIDES À DOMICILE ET AIDES MÉNAGÈRES (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
- 6 % DE NUIT

Parmi les salariés à temps complet,

- 78 % DÉCLARENT GAGNER MOINS DE 1500 € NETS PAR MOIS
- 2 % DÉCLARENT GAGNER PLUS DE 3 000 €

Le salaire net médian à temps complet s'élève à 1 290 € par mois en 2017-2019.

CATÉGORIE ASSISTANTES MATERNELLES

En 2017-2019, cette famille de métiers comprend :

- 422 000 PERSONNES
- 98 % DE FEMMES
- 8 % DE PERSONNES DE MOINS DE 30 ANS ET 44 % DE PLUS DE 50 ANS
- 38 % D'ENTRE ELLES AVEC UN DIPLÔME DE NIVEAU CAP, BEP OU ÉQUIVALENT

Les assistantes maternelles représentent :

- 1,6 % DE L'EMPLOI NATIONAL ET 2,0 % DE L'EMPLOI EN PAYS DE LA LOIRE, RÉGION OÙ LEUR PART EST LA PLUS IMPORTANTE

Dans cette profession

- 15 % DES PERSONNES TRAVAILLENT LE SAMEDI
- 10 % LE DIMANCHE
- 7 % DE NUIT

Parmi les salariés à temps complet,

- 59 % DÉCLARENT GAGNER MOINS DE 1 500 € NETS PAR MOIS
- 2 % DÉCLARENT GAGNER PLUS DE 3 000 €

Le salaire net médian à temps complet s'élève à 1 324 € par mois en 2017-2019.

ET LES AUTRES

Pour être complet, il faudrait rajouter encore :

- 115 000 AESH (AU SEIN DE L'ÉDUCATION NATIONALE) QUI VISENT UNE RECONNAISSANCE DU DIPLÔME D'AES
- 250 000 SALARIÉS DANS LE CHAMP ASSOCIATIF DE L'ANIMATION

Ces professions d'animateurs d'ailleurs sont inscrites dans le code du sport alors même que les établissements où les animateurs exercent dépendent largement du code d'action sociale et des familles.

- 133 000 FONCTIONNAIRES DANS LA FILIÈRE ANIMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
- SANS COMPTER TOUS LES MÉTIERS DE LA POLITIQUE DE LA VILLE ET DE L'INSERTION...

Cela souligne la difficulté à strictement cerner le contour du travail social d'une part et à lire à l'intérieur, le nombre de personnes qualifiées (au sens de posséder un des 13 diplômes d'État en travail social).

LES TERMES PARLANT DU TRAVAIL SOCIAL NE CESSENT D'ÉVOLUER

Alors même qu'il y a une définition officielle du travail social officialisée par décret depuis le 6 mai 2017, on constate une indétermination des termes rendant compte du travail social : on a glissé de travail social à intervention sociale dans les années 2000 puis plus récemment à métiers de la cohésion sociale ou métiers de la solidarité, du care, de l'humain, de la relation, du lien, du prendre soin, de travail du social, ... Comme si le travail social enfin défini juridiquement ne cessait de s'interroger sur sa définition plus pratique.

« On a une définition officielle du travail social, elle est très bien, très longue mais il n'y a même pas le mot éducation dedans et nous on forme quoi si ce n'est des éducateurs avant de former des travailleurs sociaux ? » E4

Cela pose un problème de lisibilité des métiers souvent dénoncé par de nombreux interlocuteurs (que mettre derrière le terme travail social quand on n'est pas du secteur ?) mais aussi un problème de définition du secteur en pleine évolution (cf. infra). Cela souligne aussi sans doute, une crise plus large des questions sociales et de la solidarité dans son ensemble.

En outre, tous les diplômés du travail social ne se reconnaissent pas forcément toujours comme des travailleurs sociaux (ainsi par exemple des éducatrices de jeunes enfants). Ou encore, d'autres métiers du social (comme les animateurs par exemple) ne sont pas dans la classification officielle des diplômes d'État en travail social. Bref, il est peu de dire que lorsque l'on parle de travail social, le flou prédomine : ce qui constitue évidemment un problème de lisibilité tant pour les personnes extérieures que pour de futurs nouveaux entrants.

Le rapport du CESE de 2022 ne s'y est pas trompé lorsqu'il indique : « France compétence a également souligné lors de l'entretien, qu'il demeure difficile voire impossible de décrire exactement les compétences singulières mises en œuvre dans l'exercice d'un métier du social. La compétence réelle est à la fois le fruit du professionnel et de son collectif de travail ainsi que celle des personnes ou groupes accompagnés. »⁴

⁴p. 120

LES ÉCOLES EN TRAVAIL SOCIAL EN PRISE AVEC L'ATTRACTIVITÉ

UNE ACTUALITÉ FORTE

L'année 2022 marque une actualité importante des pouvoirs publics pour l'attractivité des métiers du social qui serait fortement interrogée. Coup sur coup, trois rapports viennent en rendre compte qui ne reprennent d'ailleurs que des réflexions engagées dès avant la crise sanitaire mais aussi après la crise sanitaire, en particulier quant aux conditions de rémunération des salariés du secteur en lien avec le Ségur et les différentes revendications des secteurs du social n'ayant pas bénéficié de ce même Ségur (par l'octroi de la prime supplémentaire).

Ces trois rapports sont les suivants :

- Le rapport Piveteau « experts, acteurs, ensemble, pour une société qui change » rapport remis dans le cadre de la grande conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social tenue sous l'égide du premier ministre le 18 février 2022.
- Le livre vert 2022 du travail social remis par le Haut Conseil en Travail Social le 10 mars 2022 au ministre des solidarités et de la santé.
- L'avis du Conseil Économique, social et environnemental sur « les métiers de la cohésion sociale » remis en juillet 2022.

Chacun de ces trois rapports s'interroge à sa façon sur la crise d'attractivité des métiers du social avec différentes explications données qui peuvent se regrouper synthétiquement comme suit :

- Le niveau de rémunération dans le secteur est resté stagnant depuis de nombreuses années par le gel du point d'indice tant dans les conventions collectives que du côté des fonctions publiques.
- Le nouveau paradigme inclusif, avec la reconnaissance des compétences des personnes accompagnées, (développement du pouvoir d'agir, empowerment, ...) devrait permettre la meilleure reconnaissance des personnes accompagnantes : comment faire changer le regard que la société porte tant sur les personnes accompagnées que sur les personnes accompagnantes pour mieux les valoriser ?
- Une dépréciation des métiers par la société à trois niveaux : une difficulté symbolique à en faire reconnaître l'utilité dans une société individualiste et consumériste, une difficulté des décideurs publics à apprécier leur contribution, une difficulté des professionnels du secteur à faire reconnaître leur utilité sociale.
- Un secteur d'une telle disparité (13 diplômes d'État, 16 conventions collectives sans compter les fonctions publiques) qu'elle nuit à sa lisibilité tant pour la société dans son ensemble que pour les nouveaux entrants
- Une perte de sens importante pour les professionnels concernés liée à la dégradation du travail, au moindre temps passé dans les accompagnements au profit de tâches administratives et d'une recherche d'efficacité pas toujours bien mesurée.

LES PROPOSITIONS POUR LES ÉCOLES

Ces trois rapports n'ont pas manqué d'interroger le processus de formation en travail social. Ainsi, le rapport Piveteau propose un cœur de métier unique composé de 4 principes :

- fonder la relation avec l'usager sur le développement du pouvoir d'agir
- situer le travail des professionnels "au sein de l'environnement de vie ordinaire"
- soutenir la "montée en compétence des acteurs et dispositifs de droit commun"
- prescrire des recommandations aux autorités de tutelles sur les besoins de transformations du milieu ordinaire pour le rendre inclusif

Le rapport du CESE insiste sur les enjeux relatifs à la formation continue comme gage d'une montée en qualification des personnes en poste. Mais celle-ci bute sur l'harmonisation des certifications des différents diplômes et titres. Il insiste aussi sur la fragilisation de la formation initiale liée aux réformes du LMD à l'Université et donc sur les effets potentiels de concurrence, sans compter l'arrivée dans le paysage de la réforme récente de transformation des DUT (bac + 2) en Bachelors (bac+3), qui peuvent entrer en concurrence directe avec les diplômes d'État même si ils ne donnent pas le diplôme d'État. Le rapport du CESE voit quatre enjeux, à l'avenir, pour la formation initiale :

- La recherche d'un partenariat équilibré entre écoles de formation en travail social et universités avec l'idée que l'approche duale université-école reste la seule possible pour l'avenir mais avec la crainte que les diplômes universitaires en concurrence avec les diplômes d'État en travail social favorisent une déstabilisation des écoles surtout dans la mesure où le nombre d'heures de stages demandé est bien moindre à l'Université que dans les écoles de formation.
- Les recherches de stages et l'accueil des stagiaires. Dans la mesure où les étudiants des écoles ont du mal à trouver ces stages et dans la mesure où leur arrivée dans les lieux de stage n'est pas toujours très bien encadrée.
- La question de la certification. En effet, au regard de la diversité de celles-ci, il apparaît important de renforcer les effets de passerelle entre diplômes pour éviter de repasser certains blocs de compétences propres à chaque formation.
- La difficulté prospective portée par les conseils régionaux. Ceux-ci sont en effet responsables de l'organisation et du financement des écoles en travail social depuis la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. Néanmoins, alors qu'ils sont censés anticiper les besoins territoriaux tant du côté des populations que des besoins des employeurs, leur capacité prospective se trouverait souvent prise en défaut.

Le livre vert, quant à lui, fait un point sur la situation actuelle des formations sociales. Il insiste lui aussi sur la question des stages et des freins constatés à l'accueil des stagiaires avec la difficulté des sites qualifiants; c'est à dire les structures du social en capacité d'accueillir des stagiaires en partenariat avec les écoles de travail social. Les enjeux liés à la gratification obligatoire des stagiaires pour des stages supérieurs à deux mois limitent souvent les possibilités du côté des employeurs. Enfin, une grande disparité des organismes de formation est constatée sur ce sujet de la recherche de stages qui pourrait être réduite par des réflexions relatives à la mise en place d'un livret de stage rappelant les rôles des uns et des autres ainsi que les conditions de suivi des stagiaires. Un autre sujet est relatif à la reconnaissance des savoirs d'expérience et à la manière dont les écoles peuvent intégrer ces savoirs dans leur cursus.

L'ATTRACTIVITÉ DES ÉCOLES⁵

Les effectifs globaux des écoles en travail social sont en baisse depuis 2010 mais cette baisse prend des formes variables.

Ainsi, on peut constater une hausse des inscrits continue pour le DE Moniteur Éducateur et le DE Éducateur Jeune Enfant, continue aussi pour le DE d'Éducateur Spécialisé jusqu'en 2010, puis une stagnation, puis une remontée à partir de 2018. Pour le DE Conseillère en Économie Sociale et Familiale une hausse continue est également constatée jusqu'en 2015.

On constate une baisse des inscrits de 2010 à 2017 pour le diplôme d'Assistante sociale, la courbe remontant à partir de 2017. La baisse est continue pour le DE Éducateur Technique Spécialisé. Elle est aussi continue depuis 2010 pour le DE Accompagnement Éducatif et Social avec un passage de près de 14 000 inscrits en 2004 à près de 9 000 en 2020.

On remarque aussi une stagnation des inscrits pour d'autres diplômes, une stagnation voire légère baisse pour les inscrits Travailleur social en intervention familiale depuis 2000, une fluctuation du nombre d'inscrits en assistant familial suivant les années mais stable sur la période 2008-2020 et enfin une tendance à la baisse des inscriptions dans les diplômes Certificat Apprentissage aux Formation Direction des Établissement sociaux (CAFDES), Certificat d'Apprentissage aux Fonction d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale CAFERUIS, Médiation Familiale (MF) et Diplôme d'État en Ingénierie Sociale (DEIS).

⁵ Cette partie synthétise les travaux du livre vert du travail social p 103-112.

Le nombre de travailleurs sociaux augmente mais le nombre d'inscrits dans les écoles de travail social stagne. Cela pose au moins trois sujets :

- la perte d'attractivité des diplômes en eux-mêmes
- la question des « faisant fonction » dans l'exercice du métier (des personnes non diplômées qui exercent ces métiers)
- et, en lien, la concurrence avec l'Université (où on peut avoir un diplôme universitaire sans diplôme d'état du travail social pour exercer ces métiers)



2

UN ENVIRONNEMENT

EXTÉRIEUR MOUVANT

POUR LES ÉCOLES

DE FORMATION

EN TRAVAIL SOCIAL

Successivement, en quelques années, le secteur des écoles de formation en travail social s'est trouvé fortement bouleversé dans son environnement institutionnel : la réforme des diplômes de niveau 6 en 2018 et le passage à l'Universitarisation qui permet d'obtenir la reconnaissance du grade niveau 6 sans délivrance du diplôme de niveau 6, l'arrivée de Parcoursup, la montée des processus de certification d'organismes de formation avec Datadock puis Qualiopi, autant d'éléments qui ont émaillé nos discussions avec les écoles ; mais avant d'évoquer ces aspects, nous livrons la vision proposée par les écoles rencontrées concernant la perte d'attractivité des métiers.

LA LECTURE DE LA CRISE D'ATTRACTIVITÉ

Pour commencer, différents registres explicatifs sont mobilisés pour rendre compte de cette crise de l'attractivité. Nous en avons repéré au moins cinq dans les discours des responsables interrogés, sans tout épuiser.

LE PREMIER RENVOI À LA REPRÉSENTATION QU'AURAIT LA SOCIÉTÉ VIS À VIS DU TRAVAIL SOCIAL ET PLUS LARGEMENT À SON INVISIBILISATION

« La crise de l'attractivité, on est en plein dedans. Nous avons des formations, AES et TISF en particulier, qui ne remplissent pas. C'est largement lié à l'invisibilité des métiers. Qui sait ce que fait une TISF ? Qui connaît la différence entre une CESF et une TISF ?... Donc la crise de l'attractivité est liée à cette invisibilisation des métiers, à une reconnaissance difficile du travail et à un problème de rémunération. » E1

« Il y a un vrai problème d'image. Par exemple, les métiers de TISF ou de CESF ne sont pas connus. Une CESF, on voit ça comme une aide-ménagère alors qu'elle a bac+3. On n'a fait aucune promotion sur ces métiers : ils restent invisibles. Ou alors, on voit à la télé Pascal le Grand Frère : il a quelle formation ? ! Ça donne quelle image ? » E5

Cela oblige les écoles à s'ouvrir sur leur environnement et à plus communiquer sur leurs diplômes.

« On fait de plus en plus de salons, de journées portes ouvertes, on en organise quatre cette année, on essaie de répondre aux sollicitations de telle ou telle structure mais on galère. En termes pédagogiques, on essaie de se moderniser et d'innover mais avant le pédagogique, il faut que les gens viennent et cela, c'est le souci premier. » E1

LE SECOND SERAIT INTERNE MÊME AU SECTEUR

« L'attractivité, elle se perd aussi car les travailleurs sociaux sont dans une logique de super-professionnels avec une forte identité mais où on ne donne pas forcément envie aux nouveaux publics qui arrivent et les jeunes vont voir des formations plus engageantes... » E2

LE TROISIÈME SERAIT PROPRE AUX TRANSFORMATIONS DES NOUVEAUX ENTRANTS DANS LA CARRIÈRE DE TRAVAILLEUR SOCIAL ET DONC AU CHANGEMENT DE LA REPRÉSENTATION DU TRAVAIL CHEZ LES JEUNES TRAVAILLEURS SOCIAUX QUI SERAIENT DANS DES CARRIÈRES PLUS ITÉRATIVES

« Déjà, du côté des employeurs, il y a un sens de l'engagement qu'ils ne sentent plus, vu du côté des salariés. Ces derniers sur le marché du travail sont plus attentifs à leur qualité de vie, avant l'intérêt des personnes et des collectifs avec qui ils travaillent. ... Vous avez des personnes qui démissionnent d'un CDI pour être réembauchées en CDD... » E5

« On a des conventions collectives plutôt intéressantes avec le système des récupérations des week-end et soirée mais les salaires ne suivent pas... sans compter que les personnes n'ont plus forcément envie de travailler sur ces horaires. Aller bosser en internat, ça fait pas rêver. Sortir à 22 h ou bosser le week-end même avec les récupérations, ça fait pas rêver ! » E7

« Quand on voit les nouveaux étudiants, déjà, ils ne cherchent pas un CDI mais un CDD avant de se poser. Ensuite, ils peuvent rester dans le métier car vue l'offre, ils trouvent du travail sans problème mais ils peuvent aussi quitter le métier et faire tout autre chose, dernièrement, on a vu une ancienne étudiante qui venait de monter un commerce d'épicerie fine ! Donc, il y a aussi plus de changement de voie comme cela. » E6

« Que deviennent nos étudiants ? Qu'on le veuille ou non, le rapport au travail a changé : aujourd'hui, les personnes peuvent exercer tout plein de métiers différents tout au long d'une carrière. Alors, ils cherchent des CDD avant un CDI et la crise sanitaire a exacerbé cela... Ensuite certains partent et quittent les formations en cours de route, d'autres disent bon on va finir pour avoir le diplôme mais je quitte, ça fait pas rêver. Comment on peut les faire rêver pour les fidéliser et qu'ils restent ? Pendant la crise, ils ont tenu les boutiques mais à quel prix ? Ils craquent... Après évidemment, cela va dépendre des structures; en particulier les plus grosses dans le secteur, avaient des stratégies de gestion des ressources humaines pour fidéliser les stagiaires mais cela n'est pas vrai partout... Et les employeurs sont dépassés. Ils nous disent qu'il leur faut des gens, donc ils prennent des gens, mais avec quel diplôme ? » E7

UN QUATRIÈME REGISTRE RENVOIE LA RESPONSABILITÉ AUX EMPLOYEURS

« Par rapport aux employeurs, cela ne me mécontente pas trop de les voir en crise. Cela devrait les obliger aussi à se poser les bonnes questions : que valons-nous ? Que voulons-nous ? À quoi servons-nous ? Donc, cela doit aussi nous obliger à inventer avec eux si on ne veut pas louper le coche en construisant des alliances et pas des partenariats avec eux. Par exemple, que leurs professionnels deviennent des co-formateurs, c'est comme cela qu'ils vont les fidéliser leurs professionnels, en leur donnant d'autres casquettes. Ils crient au secours, on veut plus de moyens, plus de diplômés d'État. Quelques-uns ont bien posé le problème mais la grande majorité sont encore dans les solutions d'hier. Quand on leur propose des projets de recherche-action, par exemple, ils ne donnent pas de suite. Car eux, ils veulent la solution magique... » E3

LE DERNIER REGISTRE TIENT À LA SPÉCIFICITÉ DU TRAVAIL SOCIAL QUI S'EST LONGTEMPS CONSTRUIT À L'ÉCART DES MONDES INSTITUTIONNELS AU NOM DE SON AUTONOMIE ET DE LA SPÉCIFICITÉ DE SES RELATIONS AU PUBLIC

« Il y a quand même une réserve traditionnelle dans le travail social. Une culture de la réserve qui fait qu'on ne sait pas bien ce qu'on y fait... Cela a garanti l'autonomie des travailleurs sociaux dans leur rapport au public et à leur employeur mais cela a aussi entretenu le flou de ces métiers. Aussi, l'un des enjeux pour les écoles c'est de mieux communiquer sur ce qu'on y fait... Il faut vraiment travailler la communication de ces métiers, participer à des salons d'étudiants, faire connaître les possibilités et débouchés... » E9

L'UNIVERSITARISATION DES FORMATIONS DE NIVEAU 6 EST UN RÉVÉLATEUR DES TRANSFORMATIONS À VENIR

Contrairement à d'autres pays, la formation en travail social en France s'est faite à l'écart des universités sur le modèle des écoles professionnelles sans que les liens avec les Universités n'en soient totalement distendus cependant. Le modèle traditionnel est celui du compagnonnage avec des formateurs issus du métier. La réforme de 2018 des diplômes de niveau 6 vient modifier la donne en obligeant à des conventionnements entre écoles et université pour l'obtention du grade de licence sans délivrance du diplôme. Celui-ci n'est possible que par suivi d'UE complémentaires à l'Université. Cette réforme a obligé toutes les écoles à engager des rapprochements avec les universités pour pouvoir faire bénéficier à leurs étudiants de cet accès au grade de la licence. Cependant, le statut des étudiants en école de travail social n'est pas le même que le statut des étudiants à l'Université (avec en particulier l'accès au CROUS, au restau U ou encore aux bibliothèques universitaires), ce qui est parfois une revendication des étudiants en école de travail social.

« Des conventions existaient depuis 2000 entre certaines écoles et l'université Lyon 2 en particulier avec Recherche et Promotion, l'Institut du Travail Social de Caluire et Rockefeller puis l'ARFRIPS qui avait fusionné avec Recherches et Promotion. Donc ce n'est pas nouveau non plus. Donc, ça donne le grade licence sans le diplôme de la licence. Et la réforme de 2018 s'est faite un peu dans le dos de l'université. Donc on a dit nous, université, on ne donne pas le grade sans contreparties. Et le grade n'implique pas une discipline sociologie ou sciences de l'éducation. Donc, on a monté un gros module d'enquête Travail Social en Acte, où on a 350 étudiants et 28 formateurs des écoles associés. L'idée, c'est d'aller vers une proposition pertinente d'un point de vue ethnographique avec une réflexivité située dans la pratique. On renouvelle la convention à la rentrée 2022 ; on faisait des choses en commun avec les sciences de l'éducation mais comme ils n'ont pas la capacité à gérer les TD, on arrête et les écoles vont soit vers les sciences de l'Éducation soit vers la sociologie, ce qui ne laisse pas la décision aux étudiants. Donc certaines formations d'EJE et d'éducateurs vont vers les sciences de l'éducation, d'autres d'AS ou de CESF vont vers la sociologie. Cela dépend des écoles. Ils ont des cours de CM et des cours de TD. Les TD sont assurés en binôme formateur, enseignant universitaire. Certaines écoles ont aussi des étudiants en doctorat via des bourses CIFRE. Certains formateurs avaient déjà un doctorat de sociologie. Il y a un débat sur la double diplomation ou la co-diplomation. Dans les textes officiels, il n'y a pas de double diplomation donc certains étudiants ne s'inscrivent nulle part. » E 8 et E10

La réingénierie et les modifications du contenu des formations et des grands blocs de compétences à acquérir des diplômes de niveau 6 opérées en 2018 ont renforcé un socle commun de compétences. La logique était bien d'aller vers une diminution du nombre de diplômés d'État. Mais la réforme est restée au milieu du gué du fait souvent de la mobilisation des organisations professionnelles constituées autour de l'identité du métier et du diplôme. Cela a produit, pour de nombreuses écoles, une amertume et une référence constante à la comparaison avec d'autres pays où le nombre de diplômés en travail social est bien moindre. Car cela aurait pu permettre de dépasser la segmentation historique des métiers du social qui se décompose en 13 diplômes. Les choix possibles en 2018 : création de hautes écoles en travail social, intégration des écoles à l'Université ou maintien des écoles dans leur fonctionnement actuel restent toujours ouverts aujourd'hui.

« Comment tout cela va évoluer à l'avenir ? On ne sait pas trop. En plus, les formations de cadre du social sont en refonte à venir, celles des diplômés de CAFERUIS et CAFDES. On avait dit que le CAFERUIS, qui est de niveau 6 aujourd'hui, pourrait être rattaché au niveau Master 1 des Universités et que le CAFDES de niveau 7 pourrait être rattaché au niveau M2 des Universités vu que le CAFERUIS est actuellement niveau 6 comme les cinq autres diplômés d'État bac + 3 alors que ce sont des métiers de chefs de service qui devraient alors normalement encadrer les diplômés de niveau 6 sauf qu'ils sont du même niveau : 6. Donc, on a du mal à se repérer dans ces futurs schémas directeurs... Il n'y a pas vraiment de cohérence globale mais cela génère beaucoup d'inquiétude pour l'avenir des écoles de formation en travail social... Par exemple, à Cergy Pontoise, l'école de formation a été absorbée par l'Université. Elle est devenue un département de l'Université tout en gardant son indépendance... Va-t-on vers cela ? Autre exemple, le rattrapage des examens : comment on fait ?... toutes les écoles ne le pratiquent pas. Si elles veulent le faire, elles doivent le payer. Le partenariat avec l'Université va redéfinir les spécificités de chacun car on a des projets pédagogiques différents selon les écoles. Mais ne va-t-on pas aussi vers la fin des diplômés d'État ? Avant, les écoles formaient et les certifications étaient données par les rectorats mais aujourd'hui ce sont les écoles qui font la certification avec le contrôle du rectorat... Sans compter la montée de l'apprentissage avec la crise sanitaire... » E4

Enfin, en sus du passage à l'Universitarisation, le développement de Bachelor Universitaire de Technologie (donc Bac +3) dans la suite du DUT Carrières sociales (Bac+2) amène aussi des craintes.

« Si les Universités sont malines, elles montent des Bachelors et elles donnent le niveau 6 (bac+ 3), ce ne sera pas encore un diplôme d'État stricto sensu mais cela ira vers cela et nous nos bac +3, ils deviennent quoi ? Et les écoles de formation en travail social, de manière plus générale, elles deviennent quoi ? » E11

Derrière l'universitarisation et donc la pleine reconnaissance du grade bac+3 aux 5 diplômés d'État concernés (alors qu'auparavant les étudiants faisaient trois années d'étude qui n'étaient pas reconnues comme telles) se jouent aussi de nombreuses incertitudes quant au devenir des écoles dans des séries de mutations qui ne sont sans doute pas encore arrivées à terme.

Cependant, toutes les écoles ne sont pas forcément favorables au processus d'universitarisation et certaines souhaitent fermement garder leurs spécificités.

« Soit on étudie un métier, soit on l'apprend. Chez nous, on apprend un métier. Avec l'universitarisation, j'ai l'impression qu'ils étudient un métier mais qu'ils ne l'apprennent pas. Nous, on appelle nos étudiants des apprenants et pas des étudiants... » E7

POUR LES FORMATIONS POST-BAC

« Parcoursup nous crée un appel d'air cette année. On a eu 500 candidatures pour 200 auparavant. Le problème, c'est qu'on va manquer de candidats à l'avenir... On a fait des entretiens pour choisir nos étudiants en diplôme d'AS sauf qu'on a pris dans les listes complémentaires que nous avons constituées. Tous nos meilleurs étudiants pris dans la liste initiale sont, en effet, partis ailleurs. Si on avait le choix, on prendrait des étudiants après entretiens qui auraient une note minimale de 10/20. Cette année, les derniers qu'on a pris ont une note de 7/20. L'autre chose, c'est que nos étudiants sont de plus en plus jeunes. Ça fait 11 ans que je suis ici, notre moyenne d'âge en AS cette année, c'est 21 ans, je n'avais jamais vu une promotion aussi jeune. On a aussi de plus en plus de bac pro qu'on ne voyait pas avant et donc de plus en plus d'arrêts de formation. Sur AS, comment on les fait monter en 3 ans de formation au diplôme ? Il nous faut modifier notre pédagogie en particulier sur les écrits et on refait le B.A.-BA avec ces publics... De la même manière, mais sur d'autres diplômes inférieurs à niveau 6, on a des publics envoyés par Pôle Emploi qui sont loin des exigences... » E1

« Parcoursup nous prépare quelque chose de grave, c'est l'arrêt du sélectif. Le bac à tout va va faire baisser le niveau. Donc ici, n'on a pas d'anciens bac S ou ES, on va plutôt vers des bacs techno ou pro de services à la personne. Donc on a moins de choix et on a des étudiants en difficulté à l'écrit. Dans la formation niveau 6, il faut produire une centaine de pages écrites par an, s'ils bloquent à la deuxième page... Avant, on pouvait écarter des gens immatures, fragiles ou pas au niveau... Et le recrutement est national, donc ils viennent de partout mais du coup quel est l'intérêt pour la région ? » E7

La mise en place de Parcoursup pour les écoles en travail social leur pose donc différentes questions :

- un rajeunissement des publics et des jeunes parfois peu mûres dans les stages qu'ils effectuent (au-delà du fait que certains des étudiants sont encore mineurs ce qui pose problèmes pour qu'ils trouvent un stage en première année)
- avec la crise sanitaire, les recrutements ne se sont fait que sur dossier, limitant la sélection
- les publics échappent aujourd'hui à la sélection historique que menaient les écoles avec en particulier, un examen des candidatures qui était payant : les écoles n'ont plus la maîtrise de leurs publics alors que c'était leur spécificité historique d'une part, mais alors aussi que le nombre de candidats baisse d'autre part.
- une baisse de la qualité des étudiants avec l'arrivée d'un plus grand nombre de Bac technologiques et Pro (consécutives à une baisse des diplômés de bac généraux dans les formations) et donc le besoin de renforcement des compétences de base (français et mathématiques)
- des étudiants qui se retrouvent en formation sans qu'ils ne l'aient vraiment souhaité et qui se trouvent fragilisés dès la première année lors du passage aux écrits, aux mémoires, etc...

Les écoles en travail social et les diplômes qu'elles proposent ne deviennent alors qu'une des nombreuses portes d'entrée proposée par Parcoursup aux bacheliers sans que forcément les étudiants ne maîtrisent les attendus de ces diplômes (avec en particulier un nombre important d'heures de stage), ni les contours des métiers auxquels ils destinent, ni peut-être parfois les compétences attendues pour y accéder en particulier sur le rapport à l'écrit dans ces formations.

Mais Parcoursup s'inscrit aussi dans des transformations pour les formations de niveau inférieur au bac.

POUR LES FORMATIONS INFRA-BAC

Le développement de nouveaux lycées professionnels peut faire craindre une transformation importante du paysage dans les années à venir dans au moins deux directions : une concurrence avec les lycées professionnels d'une part et une concurrence avec les Universités d'autre part. Nous avons évoqué la seconde plus haut. Pour la première, comme le dit cet interlocuteur :

« Bien sûr qu'il y a la concurrence des Bachelors, mais elle m'inquiète moins car il y a peu d'IUT dans la région sur ces secteurs. Elle m'inquiète moins que la concurrence des lycées qui délivrent des bac pro ou technologique dans les services d'aides à la personne. Par exemple, ils vont monter prochainement un lycée sanitaire et social à Meyzieu et donc créer une nouvelle offre... » E3

« Avec Parcoursup, on a une baisse de niveau. On dit à des lycéens qui ont eu un bac pro de candidater plutôt sur des diplômes de TISF par exemple mais eux, ils nous répondent, on a un bac donc on peut candidater sur AS ou CESF... » E1

« On réussit à se faire concurrence. Sur Moniteur éducateur, on a moins de demande... Les bac pro veulent intégrer éducateur, ils nous disent nous on a un bac donc avec Parcoursup, on peut postuler sur éducateur et pas rester sur moniteur éducateur... » E7

Avec la montée importante du nombre de bacheliers lié au taux de réussite au bac (et encore plus ces dernières années suite à la crise sanitaire), la question de l'entrée en formation initiale pour des diplômés d'État en travail social de niveau 3 ou 4 reste entière.

« Comment à l'avenir faire co-exister deux types de diplômes ? Ceux de niveau bac et infra-bac, là c'est la région qui gère mais vont-ils continuer à financer ? Et ceux de niveau 6 bac + 3 où on va aller de plus en plus loin dans le rapprochement avec les Universités. Comment tout cela est pensé par l'État en lien avec les régions ? » E4

« À terme, les niveaux infra-bac et bac sortiront des lycées professionnels, et les organismes de formation se feront dessaisir des niveaux 6. Car par exemple, c'est quoi la différence entre un TISF et un ME, entre une AS et une CESF, on ne sait pas ! » E11

Parcoursup, plus même que l'universitarisation des diplômes ouvre peut-être la voie au renforcement de la dualisation en formation initiale des diplômés d'État entre les diplômés de niveau 6, 7 et 8 et ceux de niveaux inférieurs au risque de la disparition de ces diplômés d'État de niveaux inférieurs au bac en concurrence avec les diplômés des lycées professionnels.

DES ÉCOLES AU CŒUR DU DÉBAT EMPLOYABILITÉ / QUALIFICATION

UNE INADÉQUATION AVEC LE MONDE DES EMPLOYEURS ?

Un débat classique dans le secteur du travail social comme dans d'autres secteurs existe entre la qualification et la compétence. Il est à la base du glissement dans les années 1990 du terme travail social vers intervention sociale. Les travailleurs sociaux sont diplômés d'État et donc qualifiés. Les intervenants sociaux étaient souvent moins qualifiés tout en étant employables. Ce débat perdure. Pour le dire vite, les employeurs auraient tendance à reprocher aux écoles de ne pas leur proposer des personnes directement employables alors même qu'elles sont qualifiées. Ils préféreraient alors se tourner vers des personnes moins qualifiées mais plus employables au sens de leurs attendus. Les écoles auraient plutôt tendance à penser qu'il leur faut rester sur des formations plus généralistes que spécialistes et que la question du recrutement reste de la responsabilité des employeurs. Pour le dire autrement, du côté des employeurs, ce sont plus les missions dédiés aux employés qui font sens avant le diplôme et la qualification qu'ils donnent. Les écoles en travail social de leur côté insistent sur la reconnaissance statutaire et l'identité professionnelle que permet le diplôme.

« La réingénierie des diplômés de 2018 n'est pas allée au bout et donc on a les 5 diplômés de niveau 6 et une harmonisation des diplômés qui ne s'est pas vraiment faite, ce qui est regrettable. Et on est resté avec les 13 diplômés à l'arrivée. Mais on continue à former à des métiers de généralistes. Sauf que les employeurs, eux, ils veulent des spécialistes d'un sujet tout de suite. Désolé, mais la formation initiale ne peut être que généraliste. Après, c'est le relais de la formation continue... » E4

Les écoles font le triple constat suivant :

- les étudiants sortants de formation peuvent se trouver à plus de 15% d'entre eux à occuper un autre métier qu'un métier du social un an après leur sortie de diplôme (ce qui interroge sur le sens de la qualification donnée)
- les employeurs ont de plus en plus de mal à fidéliser les stagiaires qu'ils peuvent accueillir (ce qui interroge sur le temps qu'ils donnent en accompagnement de ces stagiaires dans leurs structures et à leur employabilité future)
- on assiste à un mouvement important de dé-professionnalisation du secteur avec des personnes qui exercent des métiers sans en avoir les qualifications

Les écoles critiquent aussi la manière dont les offres d'emploi sont rédigées dans le secteur, mais aussi les modalités de recrutement des employeurs :

« Elles tendent plutôt à dire aux personnes, venez chez nous mais vous devrez être comme cela, avec tels attendus, etc, ... Chez Mac Do, ils disent venez comme vous êtes ! » E5

« On a besoin de bricoleurs du social, la Métropole de Lyon ne recrute que des travailleurs sociaux diplômés, c'est très bien mais est-ce que ce sont des bricoleurs du social ou des fonctionnaires ? Je connais un directeur d'association. Quand il recrute, il va regarder le diplôme mais aussi la personne, par exemple, son sens de l'humour ! E2

« Donc, par exemple, du côté de l'Université et avec les conventions passées avec les écoles, on va vers un travail sur les compétences réflexives, la capacité à gérer le doute et l'incertitude dans le social et c'est très bien. Mais une fois dans l'emploi, on se retrouve avec des employeurs, et en particulier ceux qui recrutent des étudiants passés par ANACIS⁶ aussi, qui disent : "vous allez arrêter de nous former des syndicalistes !" » E5

Derrière la formation à la capacité réflexive des formés, se joue aussi la capacité des employeurs à accepter cette réflexivité dans leur fonctionnement organisationnel.

L'ACCUEIL DES STAGIAIRES : UN VRAI SUJET

La question de l'accueil des stagiaires et des apprentis pour les étudiants en travail social est un enjeu déterminant à l'avenir : comment renforcer l'accompagnement des stagiaires tant dans les structures publiques que privées ? Cela renvoie aussi aux profondes transformations des étudiants du secteur qui, historiquement, faisaient souvent leur formation en cours d'emploi et donc étaient rémunérés par leurs employeurs. Cela produisait un modèle de la contractualisation implicite (dans la mesure où l'employeur payait la formation du salarié, celui-ci se sentait obligé de rester dans la même structure des années) qui a totalement disparu. Comment renouer le lien entre employeurs et nouveaux sortants ? En intégrant d'autres paramètres que le seul salaire (qualité de vie au travail, aide au logement, aide à la mobilité...) ? Nous reviendrons sur ces éléments dans la partie consacrée aux attentes des écoles de formation par rapport à la métropole.

⁶ Master en intervention sociale délivré par Lyon II

DES ÉCOLES ENGAGÉES DANS UN PROCESSUS DE CERTIFICATION ET DE MONTÉE EN QUALITÉ CROISSANTS

« Qualiopi⁷, mais il y avait Datadock avant, ça change la donne. Déjà, pour les formateurs les plus anciens, ce n'est pas du tout évident de les faire rentrer dans ces certifications qu'ils voient comme une grande normalisation... L'idée de partager leurs syllabus, de rendre des comptes en tant que formateurs pas seulement à leur employeur mais aux certificateurs, ça crée des remous. Mais plus largement, nous on recrute beaucoup plus d'ingénieurs de formation, tout cela génère le développement d'une ingénierie de formation et donc d'un nouveau métier au sein des écoles de garantie de la qualité de la formation mais qui s'apparente à ce que vivent depuis vingt ans les établissements du secteur sanitaire et médico-social avec les évaluations internes et externes... » E11

À l'image du secteur sanitaire et social, pris depuis 2007 dans les processus d'évaluation interne et externe des établissements, les écoles se voient confrontées aux exigences de montée en qualité.

« Datadocks, Qualiopi, ça oblige à monter en compétences et cela montre aussi le besoin de renforcer notre ingénierie de formation. Quand on a vu arriver tout ça, on s'est dit : "bon, comment on fait ?" Ben, on a pris un prestataire pour nous aider, sauf que c'est un coût supplémentaire ! » E2

Le coût supplémentaire est double, tant en temps consacré au processus de certification qu'en coût financier de la certification imposée, puisqu'il faut payer le certificateur.

« Qualiopi, c'est vraiment nous dire de ne pas oublier qu'on vient du sanitaire ! Qui était historiquement beaucoup plus normalisé ! Bon, tous ces processus de normalisation, on peut s'en arranger quand même, avec les formateurs, il suffit de pratiquer la baïonnette intelligente et de continuer à leur laisser des marges de manœuvre et de liberté. Même la région baisse la garde sur cette normalisation... Là à l'heure actuelle, les derniers formateurs qui jouaient à cela, résister à cette normalisation, sont partis. La question qui est un vrai sujet pour le travail social, c'est : comment pouvez-vous rendre des comptes ? Que ce soit les travailleurs sociaux et les formateurs, c'est cela le vrai sujet. » E3

Cela donne aussi l'impression pour les écoles d'une multiplication de procédures qui alourdissent les charges administratives et la bureaucratisation des systèmes.

« On est dans une multiplication de contrôles partout et dans le passage de l'oral à l'écrit. Qualiopi, il faut apporter la preuve qu'on le fait donc on l'écrit. Par contre pour les anciens formateurs, ça a été une révolution, ils disaient mais on le fait déjà ! Certes mais maintenant, il faut le mettre à l'écrit ! C'est pas négatif d'explicitier les procédures à l'écrit plutôt qu'à l'oral, ne serait-ce que sur l'accueil des nouveaux étudiants par exemple. Mais c'est du temps en plus, ce temps écrit, il est pris sur autre chose, cela augmente la charge administrative. Est-ce vraiment adapté à nos formations initiales tout cela ? C'est plus fait pour la formation continue mais pour l'initial, c'est inapproprié. Et après, on a des contrôles d'organisme différents qui viennent aussi nous contrôler. On leur dit mais on a Qualiopi et eux nous disent : "oui, mais nous, on a nos critères." Cela devient aberrant. » E4

⁷ Datadock puis Qualiopi ensuite sont des processus de certification dans le champ de la formation professionnelle, rendus obligatoires pour l'ensemble des organismes de formation tant en formation initiale qu'en formation continue depuis le 1^{er} janvier 2022, avec Qualiopi. Cette dernière certification vise en particulier à attester de la qualité du processus de formation mis en œuvre par les organismes de formation et à permettre une plus grande lisibilité de l'offre des formations auprès des entreprises et des usagers. Pour ce faire, un référentiel national avec 7 critères de qualité a été construit pour permettre la certification. Celui-ci décline une série d'indicateurs à respecter visant à assurer la qualité de la formation et surtout visant à faire la preuve par différents moyens et outils du respect des normes de qualité en formation.

Les écoles sont aujourd'hui tendues entre des processus de certification croissants qui visent l'ensemble du champ de la formation professionnelle d'un côté et celui de l'universitarisation de l'autre qui, lui, n'est pas soumis à ces exigences. Ces processus de certification ont pu jouer un rôle dans le rapport aux formateurs qui ont parfois eu du mal à s'adapter à cette montée en charge administrative et procédurale où les attendus des formations doivent répondre précisément à des critères de qualité dont il faut pouvoir prouver la trace écrite. Cela produit évidemment une inflation de documents qui alourdissent le travail des formateurs au quotidien mais qui les déplacent aussi de formateur vers des métiers qui s'apparentent de plus en plus à de l'ingénierie de formation rendue nécessaire par ces certifications croissantes. En plus du temps de la relation pédagogique avec les étudiants se rajoutent ainsi tous les processus bureaucratiques de respect des procédures en vue de la certification obligatoire.

3

DES ÉCOLES

EN INTERROGATION

DES CHANGEMENTS DU CÔTÉ DES FORMATEURS

DES FORMATEURS DE PLUS EN PLUS QUALIFIÉS PAR L'UNIVERSITÉ

Les différents éléments présentés dans les parties précédentes ne sont pas sans effets sur le profil même des formateurs dans les écoles de travail social. Les formateurs permanents ou vacataires sont de plus en plus qualifiés par l'université avec des M2 voire des doctorats et des doctorants en bourse CIFFRE dans certaines écoles.

« J'ai suivi la formation d'éducateur spécialisé dans une école de Lyon qui s'appelait "Recherche et Promotion". Cette école avait un principe : tous les étudiants devaient être en situation professionnelle et tous les formateurs sur le terrain, en plus de leur activité de formation. »⁸

Même si le cas de Recherche et Promotion qui est aujourd'hui devenue l'Arfrips n'est pas forcément le plus commun, cette citation montre bien nous, semble-t-il, les évolutions en cours. Et le glissement d'un modèle historique où formés et formateurs sont en emploi, à un modèle de plus grande professionnalisation des formateurs par un accroissement de leur qualification universitaire qui tire de plus en plus vers des formateurs issus de l'Université à bac+5 et moins du métier (au sens où, historiquement, il fallait un diplôme d'État de travail social pour devenir formateur en travail social). C'est ce modèle ancien qui est en pleine évolution.

« Évidemment, le modèle de transmission des métiers s'est fait sur le principe du compagnonnage. Mais cela a beaucoup évolué. Déjà, dans les années 1990, on est allé sur la montée des disciplines, on avait besoin de formateurs disciplinaires avec des personnes à formation complémentaires à leur métier de base. Nous, on s'est engagé dans les relations avec l'Université, il y a plus de 15 ans donc on n'a vraiment plus le modèle à l'ancienne ! Et en plus, c'est évident qu'on a besoin de formateurs qui sont plus dans l'ingénierie de formation, donc les choses ont beaucoup changé... » E4

« Avec tous ces changements, universitarisation, Qualiopi, la logique, c'est de nous faire monter en compétences et en exigences sur les qualifications de nos formateurs à des niveaux M2 voire doctorat. C'est très bien, sauf qu'après nos formateurs, il faut les payer, et on ne va pas les payer pareil qu'un formateur en vente. » E6

« Depuis plusieurs années, on ne recrute plus comme formateur que des M2. C'est une demande de la fac aussi. » E1

« Moi, je suis assez critique sur le modèle de formation par les pairs car cela crée un décalage entre la transmission et l'innovation. Quand tu n'es pas connecté aux nouveaux enjeux du social, tu reproduis ton savoir et tu te retrouves en décalage avec les employeurs... » E2

Le modèle historique de professionnalisation dans les écoles de travail social s'est fait sur le processus de formation-compagnonnage et en particulier le passage par le stage dans les structures du secteur, sauf que ce modèle est en crise du fait de la difficulté croissante à trouver des stages encadrés par des « compagnons de métiers. »

Dès que l'on interroge des personnes extérieures au champ des écoles en travail social, les critiques relatives aux formateurs de ces écoles sont nombreuses « vous formez des syndicalistes » disent certains employeurs, « les formateurs sont dépassés par les enjeux contemporains » disent d'autres. Les formateurs sont aussi critiqués dans la mesure où historiquement ils n'avaient jamais suivi de formation de formateurs puisqu'ils étaient issus de la filière concernée et que c'était leur diplôme d'État préalable qui leur mettait de devenir formateur sans autre qualification.

⁸ cf extrait d'interview d'un membre du Haut Conseil du Travail Social sur le lien : <https://www.lien-social.com/jean-marie-vauchez>

Au bout du compte, on assiste à une sortie lente mais constante du modèle de transmission historique du métier par principe de compagnonnage (et donc des formateurs qui historiquement étaient diplômés d'État du diplôme dont ils étaient ensuite les formateurs). On constate une montée de la qualification des formateurs qui sont de plus en plus recrutés avec un diplôme d'État complété d'un BAC+ 5, sans compter le recrutement important depuis une quinzaine d'année de formateurs titulaires de doctorats de l'Université (sociologie, sciences de l'éducation, sciences politiques), même si cela reste variable suivant les écoles, et de recrutement dans les écoles de doctorants en bourse CIFRE. Autant d'éléments et de transformations qui ne sont pas forcément appréciés à leur juste valeur du côté des employeurs qui peuvent parfois rester sur des représentations de l'ancien modèle.

DES FORMATEURS EN TRAVAIL SOCIAL AU PRISME DE LA PRÉCARITÉ DE LEURS ÉTUDIANTS

« Sur beaucoup de diplômés, les formateurs ont le sentiment de redevenir des travailleurs sociaux. Ainsi AES, mais aussi d'autres diplômés, les gens sont orientés par Pôle Emploi pour faire une formation en travail social et il y a une frange de travailleurs sociaux qu'on n'a pas vu venir : on est passé du travail social choisi à des travailleurs sociaux éloignés de l'emploi. » E5

« On a des formateurs qui se trouvent parfois démunis aujourd'hui et qui ne sont pas habitués à la précarisation de leurs publics : lorsqu'un étudiant appelle un formateur et lui dit "je suis à la rue ce week-end", je fais comment ? ». E11

« Le vrai problème c'est la précarisation des étudiants et des travailleurs sociaux. Sur certains diplômés infra-bac, des personnes très éloignées de l'emploi sont envoyées en formation via Pôle Emploi. Ces formations constituent une variable d'ajustement du chômage. Et ces personnes sont parfois plus en difficulté que les usagers dont elles s'occupent et les formateurs au milieu, ils font comment ? Sur le diplôme AES, Pôle Emploi fait parfois le forcing pour que les gens entrent en formation et après ils explosent en plein vol et les formateurs sont complètement dépités ! Lorsqu'une promotion commence à 15 et qu'elle finit à 5, forcément, ça interroge. » E5

Le sujet est ici double. Il renvoie d'une part à une question à laquelle est aussi confrontée l'Université liée à la montée croissante de la précarité des publics étudiants largement visibilisée par la crise sanitaire lorsque les étudiants ont souvent perdu leur petit boulot. Dans le cas des étudiants en travail social, ceux-ci ont plus de mal à suivre leurs études tout en ayant un petit boulot du fait du nombre important de semaines de stages qu'ils doivent effectuer.

Il renvoie d'autre part à la problématique de l'entrée en formation, (en particulier pour les diplômés infra-bac) de publics qui sont eux-mêmes en difficultés sociales et qui parfois ne peuvent pas aller au bout de leur cycle de formation du fait même de ces difficultés sociales.

« Les étudiants, je leur dis, la première année vous pouvez encore garder un petit boulot à côté, mais après la deuxième et troisième années, cela va être dur. Je les encourage plutôt à travailler le week-end qu'en soirée ; Mais c'est un vrai problème. On a des étudiants qui dorment dans leur voiture. Nous, on réfléchit à comment les accompagner au mieux. Il y a des fonds sociaux, des bourses mais cela ne suffit pas. » E1

DES PUBLICS DANS LES ÉCOLES QUI CHANGENT

DES CONSTATS SIMILAIRES

« Sur certaines formations, on fait vraiment rentrer des bébés et les formateurs le savent sauf que lorsque derrière le taux de réussite à la sortie est à 65 %, ça interroge... On a quand même des parents qui nous appellent pour se plaindre des notes données à leurs enfants alors qu'ils sont majeurs ! Ça pose problème là ! Après, sur les étudiants, on a toujours la gentille caricature des étudiants en travail social, très politisés et militants. Ils sont dans de l'engagement mais pas au sens de s'engager dans des partis politiques. Les questions écologiques montent, toutes les questions liées à la santé environnementale, on y travaille, la question du genre se traite aussi, les questions d'éco-féminisme, de trans-identité... De même on a monté des cycles sur les questions de laïcité et d'ethnicité. Mais c'est sûr que sur les publics aussi, on voit mais comme ailleurs une montée des dys par exemple et donc des demandes de tiers temps auxquels il faut s'adapter... » E3

Les écoles constatent une transformation importante de leur recrutement avec moins de publics en reconversion professionnelle qu'auparavant et plus de jeunes sortant de scolarité (à l'exception des diplômés d'AES et TISF). Par ailleurs, mais nous l'avons déjà évoqué précédemment, elles repèrent un changement important dans le rapport au travail des jeunes avec des étudiants qui ne sont pas forcément en recherche de CDI à l'issue de leur formation car ils préfèrent garder une souplesse dans leur carrière sans compter la prime de précarité qui accroît leur salaire. Ainsi, certaines personnes en emploi peuvent démissionner de leur CDI pour se faire ré-employer en CDD.

Dans le même ordre d'idée, un nombre important d'étudiants diplômés dans certaines promotions n'exercent pas un an après leur sortie dans les métiers du social préférant d'autres expériences et sachant qu'étant donnée la tension des métiers sur le marché, ils pourront revenir dans ces métiers ultérieurement. Les étudiants semblent aussi plus fragiles tant psychologiquement que financièrement (avec en particulier la difficulté de suivre des études qui ne permettent pas d'avoir un travail à côté au regard du volume horaire des heures de cours et des stages) ou encore qui présentent de plus en plus des troubles "dys" nécessitant tiers temps, logiciels et environnement adaptés, etc...

Enfin, il est constaté une transformation des modes d'engagement des étudiants, sans doute moins politisés mais tout autant engagés sur de nouveaux sujets environnementaux en particulier.

UNE DIFFÉRENCE IMPORTANTE D'AVEC L'UNIVERSITÉ : L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTS

« Ce qui est sûr c'est que les écoles de formation en travail social, elles ont le moyen de l'accompagnement de leurs étudiants, tandis qu'à l'Université les étudiants sont obligés d'être autonome beaucoup plus rapidement dans le travail scolaire. Si on regarde le nombre de formateurs par étudiant dans les écoles et le nombre d'enseignants par étudiants à la fac, on voit quand même la différence ! » E2

Au regard de ces différentes évolutions, rajeunissement des publics, moindre niveau scolaire à l'entrée, difficultés économiques et psychologiques des étudiants, la spécificité des écoles par rapport à l'Université où l'autonomie dans le travail scolaire est un pré-requis indispensable, les oblige à renforcer les temps d'accompagnement tant individuels que collectifs de leur public. Ce temps de l'accompagnement pour les écoles ajouté à des subventions stagnantes de la région interroge le futur modèle économique des écoles.

« Nous, on va essayer d'engager un travail d'accompagnement des étudiants, on veut faire un gros focus là-dessus. Car même en post-bac, il faut les remettre à niveau en français et maths... Donc, il nous faut du co-tutorat, des chartes d'engagement des étudiants, etc. » E3

En sus de tout ce travail d'accompagnement se pose un dernier sujet.

« On nous parle de monter en qualité, ça c'est Qualiopi, mais en même temps Parcoursup nous fait monter les taux d'abandons ! Et là, on se dit qu'on a encore du retard dans le social par rapport au sanitaire. Le diplôme d'infirmière dont le référentiel a le plus évolué ces dernières années, il permet le rattrapage. Si les étudiants n'ont pas le diplôme en septembre, ils peuvent rattraper en décembre. Nous dans le social, c'est le couperet, il tombe une fois. Pas de rattrapage. Eux sont donc plus souples. Et il nous faudrait cette souplesse pour avoir plus de diplômés. » E7

DES INTERROGATIONS SUR LE MODÈLE ÉCONOMIQUE

LES LIENS AVEC LA RÉGION

Depuis l'acte II de la décentralisation en 2004, ce sont les régions à la suite de l'État antérieurement qui financent les formations dans les écoles de travail social. Le modèle économique des écoles est donc basé sur la subvention donnée par la région en fonction du nombre de places agréées. Sauf que cette subvention est identique depuis de nombreuses années pour la région et ne prend donc pas en compte l'inflation et le Glissement Vieillesse Technicité (GVT soit l'augmentation du salaire avec l'âge) des salariés. Par ailleurs, le poids de la subvention dans le budget des écoles est passé en une vingtaine d'années de 90 à 60 % (donnée chiffrée du livret vert 2022). Cela varie évidemment suivant les écoles, leur taille, leur histoire et les autres marchés qu'elles ont su développer.

« La région nous dit "on reste à enveloppe constante", peu importe les besoins en emploi. Bien, il semble qu'il manque 200 postes d'EJE dans les crèches, on en forme 50 par an... Donc, on est dans une fuite en avant, où on recrute des CAP dans les crèches... » E6

« La région, nous, ils nous laissent la subvention à état iso, donc elle ne bouge pas, ils ne nous enlèvent rien non plus mais comme c'est l'iso, on y perd avec le GVT, l'inflation... » E3

« Avec la région, les interlocuteurs changent souvent. D'ailleurs, eux aussi sont en train de faire une étude sur les écoles et leurs évolutions ! Bon, on est en juillet 22 et bien on ne connaît toujours pas le montant de notre subvention pour 2022 ! Donc c'est pas très réactif... Autre exemple, il manque des personnels EJE dans les crèches. Ne pourrait-on pas accueillir plus d'apprentis ? La région répond : on va étudier la carte des formations, on aura la réponse en 2024... Donc il faut gérer l'urgence des besoins de formation mais dans deux ans. On a un problème de timing avec la région. De la même manière, sur le diplôme AES, plein d'établissements ont des agréments sur l'ensemble de la région mais ils ne remplissent pas donc on a distribué trop d'agréments... On a saupoudré et maintenant la région ne veut plus saupoudrer pourtant on pourrait faire des choses à titre expérimental et voir après évaluation comment on fait. Ils ont des difficultés de recrutement dans le rural, nous on forme des éducateurs dans le Cantal avec l'ADAPEI. On a concentré les écoles dans les métropoles, les petites écoles ont disparu. Donc nous, on expérimente un renversement de modèle : ne pas faire revenir les étudiants dans les grandes villes qui vont mettre du temps à revenir chez eux s'ils reviennent mais aller former sur place avec en particulier des outils numériques.

Donc on démarre cette expérimentation même si la région nous a dit : "ah par rapport la carte des formations votre demande arrive trop tôt." Heureusement, les élus du Cantal se sont mobilisés et on a pu démarrer en 6 mois, avec une autorisation en mars 22 pour une rentrée septembre 2022 mais la région ne veut pas financer sur 3 ans notre expérimentation... » E4

« La région veut nous mettre en concurrence mais il n'y a pas deux écoles qui font pareil à l'échelle du territoire, chaque école a sa boîte noire de fonctionnement... » E6

Les écoles sont donc obligées d'aller chercher de nouvelles ressources soit en allant sur le marché des appels à projet de formation continue par exemple avec les OPCO, ce qu'elles faisaient depuis longtemps dans le cadre de formations pour des employeurs ou pour des collectivités, soit en créant directement dans le cas d'Ocellia et de Rockefeller un Centre de formation des Apprentis (CFA) qui permet de trouver de nouvelles ressources financières et de développer la formation initiale en apprentissage, ce qui restait encore assez rare dans le secteur, soit encore en développant de nouvelles offres de formation sur des territoires qui restaient peu pourvus jusqu'à présent (Cantal ou Haute-Loire par exemple), soit enfin en allant sur le marché du conseil et de l'étude.

Les écoles s'interrogent donc sur leur capacité d'innovation et d'agilité dans un contexte mouvant avec l'idée qu'il est possible que toutes les écoles ne resteront pas dans le paysage dans les années qui viennent. Plus largement, les écoles s'interrogent comme le reste du secteur sanitaire et social sur le processus croissant de grossissement des structures par fusion absorption et donc sur de possibles transformations à l'avenir, ce qui tend à accroître les phénomènes de concurrence entre structures.

Les points de vue sont différenciés sur la question du grossissement des structures. Certains estimant cela inéluctable dans la mesure où l'ensemble du secteur y est en prise.

« On a assisté à une concentration du secteur, des fusions dans les écoles mais cela correspond aussi à tout ce qui se passe dans les établissements du sanitaire et du social. Donc il nous faut innover, être agile, ceux qui ne le seront pas ne resteront pas, ils disparaîtront du paysage. » E3

D'autres, au contraire, semblent beaucoup plus dubitatifs.

« Sur les regroupements et les fusions en grosse machine d'école de formation, on se trompe sans doute sur ces grosses machines. Les grosses structures multi-sites sont quand même très coûteuses. Et elles ne sont pas très réactives. Le fonctionnement et l'administratif prennent le pas sur la production. En même temps, les écoles ne peuvent pas travailler seules mais il ne faut pas qu'on entre en concurrence plutôt rester au plus près des besoins et de leurs évolutions. Pour fusionner des écoles et leur culture différente, il faut compter de nombreuses années ! Par exemple, à Clermont-Ferrand, ils ont fusionné, ils ne s'en sont jamais remis... » E4

L'APPRENTISSAGE : UN SUJET MONTANT

« On a monté un CFA pour aller encore plus sur l'apprentissage C'est vraiment pour rester maîtres de notre destin. Sauf la formation CAFDES, toutes nos formations sont en apprentissage. Alors évidemment, cela demande des réflexions sur le pédagogique mais cela redynamise les groupes d'étudiants. Après, cela a ses limites évidemment. Quand les pouvoirs publics décident de diminuer les aides. Bon, ben peut-être, qu'on fera davantage de VAE... » E3

« L'apprentissage, bien sûr on veut le développer mais c'est un problème aujourd'hui pour nous. On fait des classes hybrides apprentis et initiaux. Mais les initiaux, ils ont trois jours de cours par exemple et deux jours en bibliothèque ou sur le terrain. Donc les apprentis, eux, ils ont pas le temps de cela, on pourrait dire que le temps sur le terrain compense mais quand on regarde le taux de réussite : nos apprentis sont bien moins en réussite que les initiaux donc cela va nous obliger à moyen terme à séparer les initiaux et les apprentis. » E6

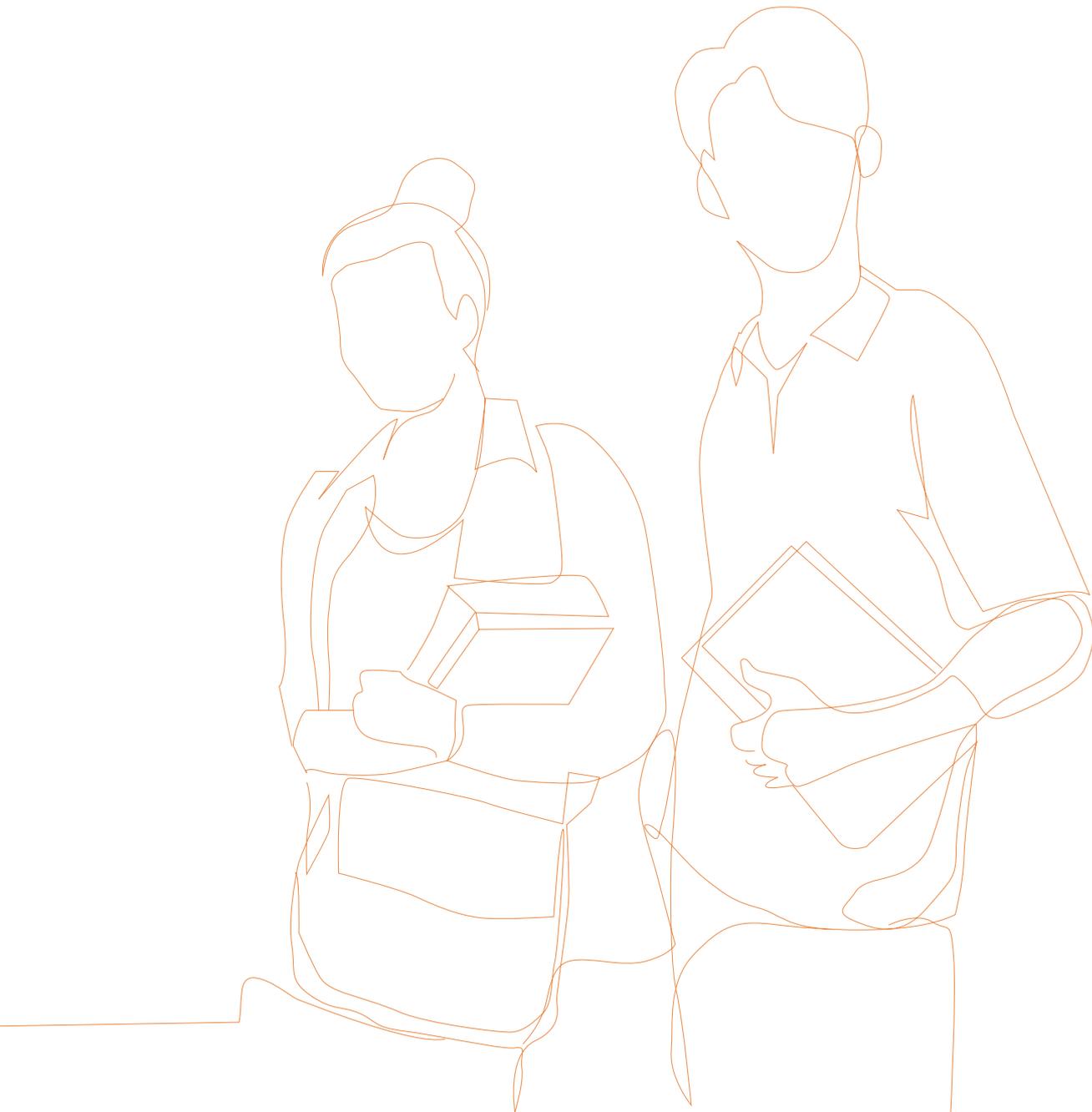
L'apprentissage, sujet montant pour les écoles, pose vite des questions purement pédagogiques de réorganisation des formations entre les étudiants en formation initiale et ceux qui sont en apprentissage.

Mais l'apprentissage réinterroge les contenus même des diplômes.

« L'apprentissage qui se développe et qui est demandé de plus en plus par la région et tout le monde d'ailleurs, suite à la crise sanitaire, cela repose le débat spécialiste / généraliste. Si l'apprenti reste tout son temps de formation dans la même structure, il ne peut que devenir un spécialiste du métier dans sa structure et non pas un généraliste d'un diplôme donné. » E4

Enfin, derrière l'apprentissage se joue aussi la relation aux employeurs.

« Le dilemme des employeurs sur l'apprentissage, c'est le suivant : les apprentis vont-ils rester ? Comment les fidéliser ? Autrefois, les formations se faisaient souvent en cours d'emploi payées par les employeurs et on restait après des années dans la même boîte. On restait dans la contractualisation implicite entre l'employé et l'employeur. Mais, c'est fini, on peut bien essayer de faire signer des clauses au contrat pour que les gens restent, en fait on ne peut plus bricoler comme on le faisait autrefois. Donc il faut donner aux gens l'envie de rester. Mais on peut dire la même chose de nos doctorants. On a des doctorants en bourse CIFRE. On les forme. Vont-ils rester ? C'est à nous de leur donner l'envie de rester. » E3



4

QUEL RÔLE POUR

LA MÉTROPOLE ?

QUELLES PISTES

D' ACTIONS ?

Les attentes par rapport à la métropole sont nombreuses.

COMMUNICATION ENTRE ÉCOLES ET MÉTROPOLE

« On commence à se voir avec la Métropole, il y a une rencontre prévue en septembre 22 par exemple. On est dans des systèmes compliqués entre le rectorat, la région, la DREETS, Pôle Emploi et nous. Si avec la métropole, on arrivait à mettre tout le monde autour de la table, j'aimerais voir cela ! » E6

« Moi, mon rêve, c'est que la métropole ait des orientations plus claires par rapport aux employeurs. Qu'on puisse monter plus de projets de réflexion en incitation avec les employeurs, que l'université et les centres de formations soient associés. Aujourd'hui, je ne sais pas, c'est quoi la politique en protection de l'enfance ? C'est quoi la politique sur la prévention spécialisée ? » E3

Sur ce premier item d'attentes vis-à-vis de la métropole se jouent différents sujets :

- l'organisation d'événements avec les établissements de formation du secteur, genre journées portes ouvertes car la métropole en organise pour elle tout comme les écoles le font pour leurs futurs diplômés
- l'élargissement des rencontres de travail à l'ensemble des acteurs concernés par la question de l'attractivité
- la clarification des orientations politiques sur la protection de l'enfance et la prévention spécialisée par exemple pour les employeurs du secteur

STAGES ET APPRENTISSAGE

Sujet épineux, la question des stages et de l'apprentissage fait partie des attentes principales vis-à-vis de la métropole.

« La métropole c'est une grosse machine, c'est 50 stages à l'année partagés entre toutes les écoles. Bon, cela évolue et en plus on doit se voir prochainement pour rediscuter de tout cela. Mais c'est vrai que c'est moins bien formalisé aujourd'hui qu'avec la ville de Lyon par exemple. » E3

« Il faudrait que la métropole nous propose plus de stages. Sur le diplôme d'AS c'est 20 places pour trois écoles. C'est pas assez. Après, il faut gratifier les personnes qui accueillent dans les stages sinon, cela ne marchera pas. Bon, le sujet d'une Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) pour les professionnels qui accueilleraient des stagiaires à la métropole se pose. » E1

« Les stages, c'est du côté des employeurs aussi. Ont-ils des professionnels qui sont prêts à montrer comment les choses se gouvernent dans les faits, quels sont les modes d'intervention proposés, pourquoi ? Tant que les employeurs se désintéresseront de cela... Quand j'ai fait ma formation en travail social, et un stage de première année, le directeur de la structure m'a demandé de lui faire un rapport d'étonnement à la fin du stage. Qui fait cela aujourd'hui ? » E3

Que ce soit les stages ou l'apprentissage, ce sujet est compliqué aussi car les demandes de stage se situent au confluent de différents services de la métropole avec le rôle des MDM au milieu et leur capacité à gérer les demandes de stages dans la proximité alors même que la répartition des stages se fait avec le service des ressources humaines de la métropole. Par ailleurs, la question de l'accueil tant des stagiaires que des apprentis reste entière dans la mesure où elle mobilise du temps pour les personnels à consacrer à ces mêmes stagiaires ou apprentis.

RÉGULATION ET PARTENARIATS ENTRE MÉTROPOLE ET ÉCOLES

« La métropole, c'est le premier employeur du territoire en nombre de travailleurs sociaux. Donc c'est évident qu'il faut qu'elle soit un lieu ressource et un lieu d'échanges. Elle a des besoins sur des nouveaux sujets : le rétablissement pour se rétablir de troubles mentaux, le logement d'abord, il y a le Diplôme Universitaire mais on pourrait envisager des valises pédagogiques pour que les écoles s'en emparent. Donc la métropole peut avoir un rôle sur le contenu des nouveaux besoins mais il faut aussi que les écoles s'en emparent et qu'elles soient forces de propositions. De la même façon, quand les professionnels de la métropole interviennent dans les écoles à propos de leur métier sur le mode du témoignage, il faut aller plus loin, cela ne suffit pas. » E2

Sur ce point, là encore, différentes choses sont à évoquer. Tout d'abord, il est attendu que la métropole puisse jouer un rôle renforcé d'ensemblier entre les universités et les centres de formation. Ce qui peut passer, ensuite par un rôle du côté des recherche-actions engagées mais aussi, enfin, par une présence plus forte dans les instances des conseils de Perfectionnement des différents diplômes qui associent les différents partenaires de la formation.

Même si les écoles en travail social sont dans un champ parfois concurrentiel entre elles, lié à leur histoire et évolutions, au risque de transformations à venir par processus de regroupement ou fusion, voire par disparition éventuelle, la question d'un espace de régulation entre elles qui existe par ailleurs avec l'UNAFORIS se pose et pourrait aussi être animé par la métropole. En tout cas, c'est le vœu formulé par certains directeurs ou directrices.

Enfin, un dernier sujet est relatif à la création d'une école des solidarités propre à la Métropole.

« Il y a le projet d'une école des solidarités. C'est encore en réflexion avec l'élaboration du Projet Métropolitain des Solidarités. » E2

L'objet en serait en particulier de renforcer les passerelles entre formateurs dans les écoles et professionnels de la métropole avec d'un côté une réflexion propre à la métropole sur l'évolution de ses politiques sociales et des kits pédagogiques destinés aux formateurs dans les écoles pour qu'ils appréhendent plus facilement et plus rapidement ces évolutions. Et d'un autre côté des réflexions pédagogiques renouvelées pour que les professionnels de la métropole qui interviennent dans les écoles de travail social puissent aller plus loin d'un point de vue pédagogique que la simple expression d'un témoignage à un groupe d'étudiants.

LIEN AUX EMPLOYEURS

« La mobilité et le logement c'est crucial. Comment la métropole pourrait aider les employeurs là-dessus, c'est un vrai sujet, quelles aides apporter ? Comment avancer sur des systèmes d'auto-partage ? Comment aller sur des conventions avec des bailleurs ? Ça, c'est des sujets. » E5

Le dernier point en termes d'attentes est relatif aux employeurs, et il rejoint directement l'attractivité et sa crise actuellement vécue : dans quelle mesure la métropole pourrait engager une réflexion avec eux via les politiques qu'elle porte, pour favoriser le recrutement de personnels dans une métropole où la question du transport et du logement sont toujours des vrais sujets pour des personnes dont les revenus, en particulier en début de carrière ne sont pas très élevés ?

Annexe 1 :

présentation des écoles de formation en travail social sur la métropole de Lyon

ARFRIPS

(Association Régionale pour la Formation, la Recherche et l'Innovation en Pratiques Sociales)

Histoire / Créée par la fusion de deux structures (Recherche et Promotion et l'Institut du Travail social de Caluire) en 2005 et installé sur le site de Lyon Vaise en 2010.

Implantation / Lyon 9^e et Valence

Formations proposées /

CAFERUIS, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, moniteur d'atelier, moniteur éducateur, accompagnant éducatif petite enfance, assistant familial, accompagnant éducatif et social

Certifications professionnelles /

Mandataire judiciaire, délégué aux prestations familiales, certificat national d'intervention en autisme, maîtresse de maison, surveillants de nuit

Chiffres principaux /

900 apprenants accueillis par an, 66 salariés, 500 intervenants extérieurs

CARREL

Histoire / L'institut CARREL regroupe un lycée professionnel et technique sous contrat avec l'État, un centre de formation (avec des filières accueil administratif et gestion, banque assurance, commerce vente, communication immobilier et ressources humaines) et une école des métiers de la santé et du social

Implantation / Lyon

Formations proposées /

Sur le social : TISF, accompagnant éducatif et social, CESH, CAP Accompagnant éducatif petite enfance

ENSEIS

Histoire / Créée en 2021 de la fusion de l'ARAFDES et de l'IREIS (Institut Régional et Européen des Métiers de l'Intervention Sociale)

Implantation / Bourg-en Bresse, Firminy, Annecy, La Ravoire, Lyon

Formations proposées /

Sur la métropole de Lyon uniquement le CAFDES

Chiffres principaux /

5 établissements, 116 salariés, 800 formateurs et intervenants, 1 083 étudiants en formation diplômantes

IRFSS

Histoire / Institut de formation de la Croix-Rouge française

Implantation / Sur les formations du social : Moulins, Saint-Étienne, Grenoble, Lyon,

Formations proposées /

Trois types de formation diplômantes proposées :

- sanitaire (aide-soignant, auxiliaire puéricultrice, brancardier, infirmier,
- santé et sécurité au travail (prévention et secours civique de niveau 1)
- social (assistant social, assistant familial, accompagnant éducatif et social Technicien de l'intervention sociale et familiale)

Sur la métropole de Lyon, uniquement assistant de service social

OCELLIA

Histoire / Créée par la fusion, en 2021 de l'École de Santé Sociale Sud Est et de l'Institut de Formation en Travail Social d'Echirolles après la reprise des activités du Collège Coopératif Rhône-Alpes en 2020.

Implantation / Grenoble, Lyon, Valence

Formations proposées /

Trois domaines de formation :

- animation (Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Éducation Populaire et du Sport, directeur d'accueil collectif de mineurs, diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport)
- santé (aide-soignant, infirmier, ergothérapeute, auxiliaire de puéricultrice, assistant de soin en gérontologie)
- social (accompagnant éducatif et social, DEIS, CAFERUIS, CAFDES, ASS, assistant familial)

Sur Lyon : l'ensemble des formations du social

Chiffres principaux /

5 000 apprenants formés par an, 1000 format eurs spécialisés, 200 salariés permanents

ROCKFELLER

Histoire / Fondation d'utilité publique

Implantation / Lyon

Formations proposées /

- Santé (Infirmier(e), Infirmière Puéricultrice, Aide-Soignant(e), Auxiliaire de Puériculture, Pédicure-Podologue)
- Social (Assistant(e) de Service Social, Technicien(ne) de l'Intervention Sociale et Familiale, Accompagnant(e) Éducatif et Social, Master Analyse Conception Intervention Sociale)

SAINT-LAURENT

Histoire / Fondé par la congrégation religieuse des sœurs salésiennes de Don Bosco

Implantation / Lyon

Formations proposées /

Accompagnant éducatif et social, éducateur spécialisé, moniteur éducateur

Annexe 2 : Tableau croisé offres de formation / Diplôme

DIPLOME	NIVEAU	OCCELIA	ARFRIPS	SAINT-LAURENT	CARREL	ROCKFELLER	ENSEIS	GRETA LYON MÉTROPOLE	IRFSS CROIX-ROUGE	LYCÉE LA MARTINIÈRE	INSTITUT DES SCIENCES DE LA FAMILLE FAC CATHO
DEAES	3	X	X	X		X		X			
DEAF	4	X	X			X					
DEME	4		X	X							
DETISF	4				X	X		X			
DEETS	6		X								
DEEJE	6	X									
DEES	6		X	X							
DEASS	6	X				X			X		
DECESF	6				X					X	
DEMF	6	X									X
CAFERUIS	6	X	X				X				
DEIS	7	X									
CAFDES	7						X				

WWW.

Retrouvez
toutes les publications sur

MILLENAIRE3.COM

Métropole de Lyon

Direction de la prospective
et du dialogue public

20 rue du Lac

CS 33569 - 69505 Lyon Cedex 03