

COMITE REGIONAL DU TRAVAIL SOCIAL



***Les nécessaires évolutions des métiers
et des formations sociales
au regard des mutations du secteur social***

***Croisement des regards
et propositions régionales***

Rapport

– Janvier 2015 –

– Sommaire –

LE CRTS DE BRETAGNE	5
INTRODUCTION	6
L'OBJET DE LA QUATRIEME SAISINE	6
LA DYNAMIQUE DE TRAVAIL	6
METHODOLOGIE.....	7
PARTIE 1 – LES EVOLUTIONS DES PROBLEMATIQUES SOCIALES ET DES LOGIQUES INSTITUTIONNELLES.....	9
1. LES EVOLUTIONS DES PROBLEMATIQUES SOCIALES	9
Les tendances issues du questionnaire	9
Éléments de contexte et d'analyse.....	10
Des situations de plus en plus complexes ?	13
2. LES EVOLUTIONS LEGISLATIVES ET INSTITUTIONNELLES.....	14
Les tendances issues du questionnaire	14
Éléments de contexte et d'analyse.....	15
Un travail social en quête de sens ?	21
PARTIE 2 – LA POSTURE PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS SOCIAUX	23
1. L'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS.....	24
Approche globale.....	24
Co-construction des interventions et participation des usagers.....	25
Approches individuelles et collectives.....	27
2. LE TRAVAIL DANS UNE ORGANISATION	29
Équipe	29
Encadrement	30
Projet institutionnel.....	33
Évaluation	35
3. L'INSCRIPTION DANS UN TERRITOIRE	37
PARTIE 3 – LES FORMATIONS SOCIALES : ENJEUX ET DEFIS	41
1. LA FORMATION : UN DES LEVIERS DU CHANGEMENT	41
2. L'ADEQUATION DES FORMATIONS AUX EVOLUTIONS DU SECTEUR	42
Une satisfaction globale partagée... ..	42
... Mais des nuances à apporter	44
3. LES ENJEUX DES FORMATIONS SOCIALES D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN	49
Co-construction des interventions avec les usagers	49
Territoire et partenariat	51
Transversalité et interconnaissance des métiers	54
L'alternance, vecteur essentiel de professionnalisation	57
Ethique/sens et finalités du travail social.....	63
Management et prévention de l'usure professionnelle.....	64
Parcours de formation et parcours professionnel.....	66
Usages du numérique.....	69
LES RECOMMANDATIONS DU CRTS DE BRETAGNE	71
BIBLIOGRAPHIE	81

ANNEXES.....	101
ANNEXE 1 : LETTRE DES PRESIDENTS DES QUATRE CONSEILS GENERAUX DE BRETAGNE.....	101
ANNEXE 2 : TRAVAIL PREPARATOIRE DE LA 4EME SAISINE PAR LE CRTS DE BRETAGNE.....	103
ANNEXE 3 : LA COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL.....	107
ANNEXE 4 : LE QUESTIONNAIRE.....	108
ANNEXE 5 : COURRIER D'ACCOMPAGNEMENT POUR LA DIFFUSION DU QUESTIONNAIRE	114
ANNEXE 6 : LES RESULTATS DU QUESTIONNAIRE.....	115
ANNEXE 7 : LES AUDITIONS ET ENTRETIENS	183
ANNEXE 8 : GUIDE D'AUDITION	186
ANNEXE 9 : GUIDES D'ENTRETIENS	187
ANNEXE 10 : LE FORUM PROSPECTIF REGIONAL.....	190

Espace de concertation régional, le Comité Régional du Travail Social de Bretagne remplit, depuis le 15 octobre 2008, une **mission de veille diagnostique et prospective**. Il réunit une soixantaine d'acteurs du travail social : représentants des champs sanitaire, médico-social et social (pouvoirs publics, employeurs, organismes fédératifs, syndicats, organismes de formation).

À l'échelle régionale, les travaux du CRTS de Bretagne participent à caractériser les problèmes sociaux, à apprécier les enjeux du travail social et à susciter des innovations, en particulier dans le champ de la formation professionnelle. **Les principales fonctions du CRTS de Bretagne se structurent de la manière suivante :**

- ✓ Organiser une fonction de veille sur les nouvelles problématiques sociales et repérer les impacts des politiques sociales, les innovations institutionnelles et les mutations organisationnelles.
- ✓ Apporter une analyse partagée et actualisée sur les mutations du travail social en Bretagne, anticiper les transformations des cadres d'emploi et des activités professionnelles et apprécier leurs impacts sur l'exercice des métiers du social.
- ✓ Émettre des propositions pour l'adaptation des formations initiales et continues dans ce contexte évolutif du travail social, identifier et mutualiser les pratiques innovantes en matière d'ingénierie de formation.
- ✓ Participer, consolider et dynamiser les liens avec les universités et les organismes de recherche dans le champ social, en contribuant à structurer les questions de recherche appliquée au travail social.

Pour chaque nouvelle saisine, le CRTS de Bretagne anime la production par les groupes de travail :

- ✓ d'un rapport diagnostique (enjeux, ressources...),
- ✓ d'un avis prospectif (propositions de mobilisation).

Les précédents travaux du CRTS de Bretagne ont porté sur **l'évaluation du travail social, la prévention de l'usure professionnelle des travailleurs sociaux et le pari de la participation**.

Le CRTS de Bretagne bénéficie du soutien du Conseil régional de Bretagne et de la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS). Dans le cadre de sa quatrième saisine consacrée aux *Nécessaires évolutions des métiers et des formations sociales au regard des mutations du secteur social*, il a également bénéficié du soutien des quatre Conseils généraux de Bretagne et de l'ARS Bretagne.

Le CRTS de Bretagne n'est pas une personne morale : son animation technique est confiée, depuis le 1^{er} janvier 2014, à AFORIS Bretagne, Association pour la Formation et la Recherche en Intervention Sociale en Bretagne, portant elle-même la Plateforme UNAFORIS Bretagne, Union Nationale des Associations de Formation et de Recherche en Intervention Sociale.

<http://www.crts-bretagne.fr/>

L'OBJET DE LA QUATRIEME SAISINE

Un titre

- *Les nécessaires évolutions des métiers et des formations sociales au regard des mutations du secteur social : croisement des regards et propositions régionales.*

Une toile de fond

- Les mutations des problématiques sociales, l'évolution du cadre législatif et réglementaire et les transformations des modes de gouvernance des organisations.

Un double objet d'investigation et de concertation

- L'étude croisée et analyse concertée des besoins et des attentes des différentes parties prenantes.
- L'élaboration de pistes d'évolution pour les formations sociales continues et initiales.

LA DYNAMIQUE DE TRAVAIL

Un point de départ – Septembre 2012

La rédaction par les Présidents des quatre Conseils généraux de Bretagne d'une proposition de saisine à l'attention du CRTS de Bretagne, consacrée aux nécessaires mutations des référentiels professionnels et les évolutions des formations qui s'y rapportent (Annexe 1).

Une étape de concertation – Janvier-Février 2013

Afin de préciser le cadre de la saisine, son objet et ses modalités, le CRTS de Bretagne a lancé une étape de concertation interinstitutionnelle entre les Conseils Généraux, la Région Bretagne, la DRJSCS, l'ARS Bretagne, le CNFPT et des représentants d'associations : ADAPEI 22, Fondation Massé Trévidy, Groupement des Directeurs du Morbihan (GDM), Plateforme UNAFORIS Bretagne (Annexe 2).

La validation de la quatrième saisine en séance plénière du CRTS de Bretagne – Mars 2013

La constitution d'un groupe de travail – Avril 2013

Le groupe de travail avait pour objectifs de mener une réflexion collective dans la continuité des travaux préparatoires à la quatrième saisine, d'instruire et alimenter les investigations dans le cadre de l'enquête, de proposer des analyses croisées et, enfin d'élaborer des préconisations (Annexe 3).

METHODOLOGIE

Plusieurs modalités d'investigation

Pour mener à bien les investigations requises par l'objet de la quatrième saisine, une vaste enquête a été mise en place en Région Bretagne, selon plusieurs modalités :

- Une **étude documentaire** (cf. bibliographie)
- La diffusion d'un **questionnaire** à destination des professionnels du secteur social et médico-social : 478 répondants et 350 réponses exploitées (Annexes 4, 5 et 6)
- La réalisation **d'entretiens individuels et collectifs** auprès de travailleurs sociaux, de cadres intermédiaires, de cadres pédagogiques, d'usagers et de représentants d'usagers : 60 personnes rencontrées (Annexes 7 et 9)
- La réalisation **d'auditions** de représentants des pouvoirs publics, d'élus, de cadres de direction, de chercheurs et d'experts : 16 personnes auditionnées (Annexes 7 et 8)
- L'organisation d'un **forum prospectif régional** regroupant 100 participants, et consacré à l'évolution des formations sociales (Annexe 10)

Notes pour la lecture

Le présent rapport expose dans le corps du texte l'analyse de l'ensemble des données quantitatives et qualitatives collectées pendant la phase de l'enquête. Ce rapport donne donc un aperçu des sujets les plus évoqués par les personnes enquêtées.

Des encadrés thématiques ont été ajoutés afin d'approfondir et/ou de contextualiser des sujets moins développés par les personnes enquêtées mais nécessaires à la compréhension des évolutions sociales et professionnelles.

La dernière partie de ce rapport présente des éléments de diagnostic et des propositions pour les formations sociales exprimées par les personnes enquêtées. Ces différents éléments ont représenté une des bases de réflexion pour la formulation de préconisations qui se trouvent en conclusion de ce rapport : l'avis du CRTS de Bretagne.

PARTIE 1 – LES EVOLUTIONS DES PROBLEMATIQUES SOCIALES ET DES LOGIQUES INSTITUTIONNELLES

Il s'agit dans cette première partie de dresser un panorama des problématiques sociales les plus prégnantes – mais aussi émergentes – en Bretagne. Afin de les situer, nous prenons d'abord appui sur les résultats issus du questionnaire en tant qu'ils esquissent de grandes tendances. Ces thématiques font ensuite l'objet de développements plus précis et contextualisés, en croisant des données issues de la littérature et des entretiens menés dans le cadre de l'enquête. Enfin, au-delà de cette approche par types de public et/ou de problématiques spécifiques, la notion plus générale de « complexité des situations » est mise en exergue car elle vient illustrer une grande part des évolutions *perçues et analysées par les acteurs*.

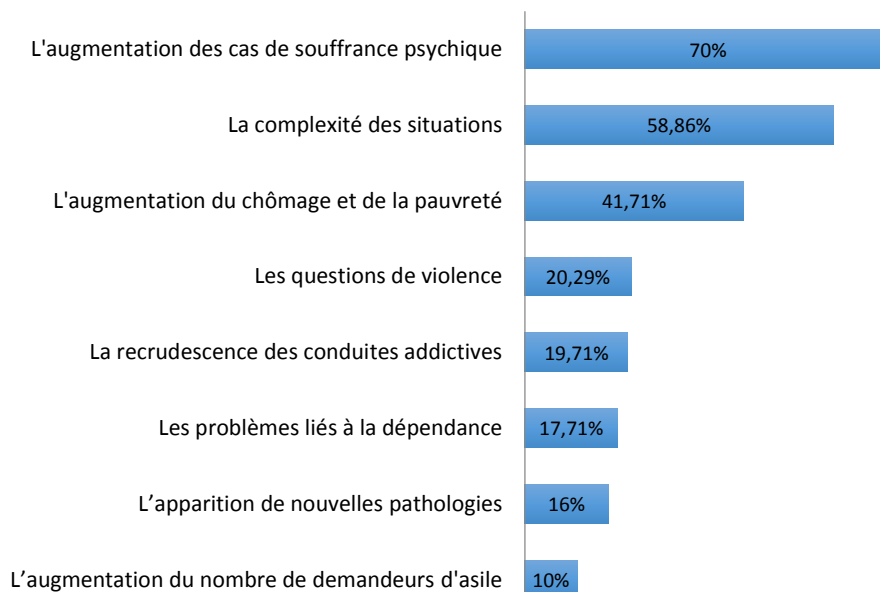
1. LES EVOLUTIONS DES PROBLEMATIQUES SOCIALES

Les tendances issues du questionnaire

Les réponses au questionnaire permettent de mettre en exergue **trois évolutions sociales** qui semblent devenues majeures pour les intervenants sociaux : 70% d'entre eux considèrent que la problématique qui a le plus marqué l'exercice de leur métier depuis ces cinq dernières années est **l'augmentation des cas de souffrance psychique** ; 59% mettent en avant la notion de **complexité des situations** et 42% observent de fortes répercussions de **l'augmentation du chômage et de la pauvreté**.

Quelles sont, selon vous, les problématiques ou évolutions sociales qui ont le plus marqué l'exercice de votre métier ces cinq dernières années ?

(Affiché : Pourcentage de répondants ayant coché la réponse)



Souffrance psychique

L'augmentation des cas de souffrance psychique est une évolution fortement mise en avant par les intervenants sociaux lors des entretiens. Ils se disent souvent désarmés face aux questions en lien avec la souffrance psychique ou des pathologies mentales ; à la fois par rapport au diagnostic à poser mais aussi dans les relations avec les personnes concernées. Ce professionnel de l'insertion témoigne de cette difficulté et met en avant la **nécessité d'aborder davantage les questions de santé mentale en formation** : « *Beaucoup plus de personnes ayant des pathologies psychiatriques ; peu de place dans les HP donc s'ils n'ont pas d'entourage, elles se retrouvent à la rue. C'est pas toujours facile à gérer parce qu'on n'a pas de formation santé. Addictions et pathologies psy, on a quelques notions en formation mais on reste démunis. Ça mériterait d'être développé en formation. Il faut savoir appréhender ça, aborder les gens d'une certaine façon... Si on n'a pas de connaissances en amont, on risque de faire encore plus de bourdes* » (CESF, Insertion, Association).

Les professionnels intervenant dans le secteur du handicap observent également une évolution du public qu'ils accompagnent : ils accueillent davantage de personnes souffrant de troubles du comportement. Auparavant, les personnes qu'ils accompagnaient étaient essentiellement des déficients intellectuels : « *On a de moins en moins de déficients intellectuels « classiques », notamment du fait des progrès médicaux. Par contre, on a une augmentation des troubles du comportement, des troubles psychiques. Au niveau du quotidien, ça modifie nos interventions car leurs capacités de mobilisation sont beaucoup plus fluctuantes que celles de notre public « classique ».* » (TISF, Handicap, Association)

Chômage et pauvreté

Le constat de l'augmentation de la pauvreté semble partagé par les différents types d'acteurs. Les usagers rencontrés pendant l'enquête, de la même manière que les intervenants sociaux qui ont répondu au questionnaire, insistent sur **l'augmentation de la pauvreté mais aussi sur l'évolution du profil des personnes précaires**. Cette progression est, selon les personnes interviewées, **une conséquence directe de l'augmentation du chômage**.

Certaines personnes invitent à la prudence quant à la manière d'aborder la question de la pauvreté : « *Concernant l'évolution des problématiques sociales, on connaît les leitmotivs en la matière, comme l'appauvrissement même s'il ne faut pas oublier que malgré tout, le niveau de vie a continué à augmenter. S'agit-il d'un appauvrissement relatif ou absolu ? Il faut rester prudent sur ce qui fait complètement consensus dans ces affirmations.* » (Directeur, association).

Malgré tout, les experts interrogés lors de l'enquête ont confirmé et explicité cette évolution de la pauvreté en France. Le directeur de l'APRAS (Association pour la Promotion de l'Action et de l'Animation Sociale) a par exemple observé un renforcement des « *poches de précarité ainsi qu'une extension de ces poches sur le territoire* » à partir des chiffres des bénéficiaires des minima sociaux qui sont en augmentation. De même, ce professeur auditionné explique que « *les intervenants sociaux sont confrontés à une pauvreté qui persiste et s'amplifie depuis plus de dix ans déjà. Les travaux de l'Observatoire national de la Pauvreté et de l'Exclusion*

Sociale (ONPES) montrent que si la pauvreté et les inégalités augmentent en période de crise économique, du fait essentiellement de l'aggravation du chômage, elle a un caractère structurel : le taux de pauvreté monétaire a interrompu sa baisse depuis les années 2000, y compris pendant les périodes de reprise de croissance économique. Nous assistons depuis plus de dix ans à une massification et à une polarisation de la pauvreté qui doit être envisagée comme un phénomène multidimensionnel (pauvreté comme traduction des inégalités) qui affecte de façon différenciée certaines catégories de la population et certains territoires ».

Bretagne : davantage de pauvreté et d'inégalités qu'avant mais moins qu'ailleurs

Des catégories sociales et des territoires plus touchés que d'autres par la crise

Le taux de chômage a progressé en Bretagne entre 2006 et 2012, passant de 7,5% à 8,7%. Pour information, il était de 6,7% en 2002. Il reste cependant moins élevé que celui de la France (9,4% en 2012). Le taux de pauvreté en Bretagne a également augmenté entre 2006 et 2011, passant de 10,9% à 11,5%. Il reste néanmoins inférieur à celui de la France : 14,3% en 2011. Cette augmentation est encore plus forte pour les plus jeunes (moins de 20 ans) pour qui ce taux est passé de 13,2% à 15,0% en Bretagne. Ce taux s'établit désormais à plus de 20% pour la métropole.

L'impact de la crise n'est pas uniforme sur les territoires bretons. Elle a été la plus fortement ressentie dans les deux types d'espaces où vivent le plus de personnes à faibles revenus : les grands pôles urbains et les communes hors influence urbaine, avec cependant des particularités locales. La chute des revenus des plus pauvres a accru les inégalités, plus particulièrement dans les grands pôles urbains (de plus de 10 000 emplois) qui concentrent les personnes les plus sensibles aux aléas économiques. Le revenu des ménages du 1^{er} décile y diminue de 2,5% soit une baisse semblable à l'ensemble des grands pôles urbains de métropole. Les revenus les plus modestes diminuent dans quasiment tous les grands pôles de Bretagne. La baisse dépasse les 4% pour quatre d'entre eux : Guingamp, Rennes, Pontivy et Redon. Dans les communes isolées, les plus éloignées de l'influence d'un pôle d'emploi, le revenu des plus modestes baisse de 2%.

Un nombre de bénéficiaires du revenu de solidarité active en hausse

Fin 2013, la Bretagne compte 73 400 allocataires du revenu de solidarité active (RSA), soit 5 600 personnes supplémentaires en un an. Avec une croissance de 8,3 %, la Bretagne est la 3^e région avec le plus fort taux d'augmentation derrière Rhône-Alpes et Midi-Pyrénées. Sur la même période le nombre d'allocataires a progressé de 7,1 % en France métropolitaine. Le taux de croissance annuel du RSA en Bretagne est plus important que celui observé au niveau national pour la 4^e année consécutive. La hausse du nombre de foyers bénéficiaires du RSA est observée dans tous les départements. Elle est plus importante qu'au niveau national dans le Morbihan (+ 10,5 %), l'Ille-et-Vilaine (+ 10 %) et les Côtes-d'Armor (+ 7,7 %) et plus modérée dans le Finistère (+ 5,2 %).

En 2013, près de 10 000 dossiers (9 988 précisément) de surendettement ont été déposés en région Bretagne sur les 223 012 reçus au niveau national. La hausse des dépôts par rapport à l'année précédente est nettement plus marquée qu'au niveau France entière (+ 4,5 % contre + 1,0 %). Cette évolution recouvre des disparités importantes entre départements : l'Ille-et-Vilaine et le Morbihan ont connu les plus forts taux de progression en 2013 (respectivement + 11,0 % et + 6,2 %), loin devant le Finistère (+ 1,7 %). À l'inverse, les dossiers reçus dans les Côtes-d'Armor ont été moins nombreux (- 3,8 %).

Source : Insee

Vieillesse de la population

Autre problématique sociale venant impacter fortement les métiers du travail social, celle du vieillissement de la population. Cette thématique est moins mise en avant dans le questionnaire du fait sans doute d'une moindre participation des professionnels intervenant auprès des personnes âgées. En revanche, cette question est récurrente lors des entretiens.

Le vieillissement de la population engendre de nouveaux enjeux pour le travail social tels que **l'augmentation des situations de grande dépendance qui nécessitent un accompagnement particulier**. « *La question de la dépendance accrue est un élément qui questionne le volume d'heures d'intervention, la notion de parcours, les modalités d'intervention en générant un besoin d'évolution de celles-ci* ». Elle précise que « *les politiques s'orientant vers le maintien à domicile le plus possible, les personnes âgées arrivent en établissement souvent avec un niveau de dépendance accrue* » (Directeur, bureau d'étude). Par conséquent, on observe **un déplacement du médico-social vers le sanitaire** (au regard de l'état de santé des personnes). Le soin est de plus en plus prégnant alors même que la loi insiste sur la mise en œuvre d'un projet personnalisé. Or, les professionnels et les formateurs soulignent **un manque de cohérence entre les approches des personnels issus du secteur sanitaire et ceux du médico-social** : « *Les aides-soignantes, les AVS et les AMP n'ont pas du tout le même regard sur la personne, alors que le cœur de leur accompagnement, c'est l'utilisateur.* » (Focus-groupe, Cadres pédagogiques).

Une population de plus en plus âgée

Selon les projections de l'INSEE, « Le vieillissement de la population française va continuer au cours des prochaines décennies. (...) La part des 60 ans et plus, passera de 21 à 32 % entre 2007 et 2060 ». De même, la population bretonne vieillit. Sa moyenne d'âge demeure légèrement supérieure au reste du pays : 39,7 ans (contre 39,1) pour les hommes et 43,2 ans (contre 42) pour les femmes. Cet écart par rapport à la moyenne nationale s'explique notamment du fait de l'attractivité de la région pour de nombreux nouveaux retraités.

Le pourcentage de personnes âgées de plus de 50 ans ou plus connaît une augmentation constante : 40% en 2012 contre 33,6% en 1999. La part des 50 ans ou plus est plus élevée chez les bretonnes (41,8%) que chez les bretons (36,1%), en raison de l'espérance de vie plus élevée chez les femmes.

Corollairement, la part des jeunes de moins de 20 ans (24,2%) devient inférieure à celle des seniors âgés de 60 ans ou plus (25,7%). On assiste ainsi à un glissement des générations vers le haut de la pyramide des âges. Sur ce point, les départements bretons connaissent d'importantes disparités : les 50 ans ou plus représentent 43,1% de la population des Côtes-d'Armor, contre seulement 33,7% en Ille-et-Vilaine. Ce dernier est un département plutôt jeune, un tiers des Bretons de moins de 20 ans y habitent. Inversement, près de 30% des Bretons âgés de 60 ans ou plus sont localisés dans le Finistère.

Si l'on suit les projections de l'INSEE à l'horizon 2040, tous les scénarios envisagés convergent vers l'hypothèse d'une baisse de la part des moins de 20 ans et des 20-59 ans au profit de celle des 60 ans et plus. Toutefois, du fait de l'attractivité de la Bretagne, le nombre des moins de 20 ans augmenterait de 14%. Le nombre de personnes âgées de 60 ans et plus augmenterait de 76%. Les 60 ans et plus représenteraient ainsi 33 % de la population en 2040, contre 23% en 2007. Cette part progresserait au même rythme en Bretagne et en France métropolitaine. Son évolution serait la plus forte dans le Morbihan et la moins forte en Ille-et-Vilaine.

Source : INSEE Bretagne, *Projections démographiques à l'horizon 2040 en Bretagne. Une croissance forte, un vieillissement inéluctable, Octant Analyse*, n°10, décembre 2010.

Des situations de plus en plus complexes ?

La notion de complexité¹ des situations est apparue comme récurrente dans les réponses au questionnaire et lors des entretiens. Cette idée de la complexification des situations doit être maniée avec prudence étant donné qu'elle est devenue un leitmotiv fréquent dans le secteur social et médico-social. Il est nécessaire de s'interroger sur le type de complexité dont il est question. Il peut en effet être compliqué² de comprendre ce qui se passe mais la réalité n'est pas forcément plus complexe.

Ce résultat nous amène néanmoins à souligner trois faits importants pour notre étude :

- Cette notion de complexité renvoie au ressenti des professionnels qui peuvent se sentir démunis face à certaines situations. Cette idée met ainsi en avant **l'insécurité professionnelle** que ce résultat traduit.
- Plus positivement, ce résultat de l'enquête montre que les professionnels s'intéressent à la complexité des situations et **reconnaissent l'existence d'interactions multiples entre les dimensions individuelles et collectives des situations.** Cette donnée peut s'interpréter à partir de l'hypothèse que les approches globale et systémique ont obligé les professionnels à regarder au-delà du seul symptôme.
- Cependant, ce sentiment exacerbé de complexité qui semble ressenti par les professionnels interroge indirectement le contenu des formations. Est-ce que les centres de formation préparent suffisamment aux réalités sociales actuelles ?

Les personnes interrogées ont souvent insisté sur l'idée que les situations des personnes accompagnées étaient de plus en plus complexes. Cette complexité renvoie, selon eux, à une **forte dégradation de certaines situations qui combinent et cumulent plusieurs problématiques.** Ainsi témoigne un éducateur spécialisé (Action Sociale Généraliste, Publique) : « *De ce fait, il nous faut beaucoup d'énergie pour accompagner des usagers qui ont des troubles de plus en plus complexes* ». Cette complexité accrue des situations s'expliquerait par **l'accumulation des difficultés liée aux conséquences de la situation économique – la précarisation venant s'ajouter à d'autres difficultés pour faire système** : « *La situation économique aggrave les problèmes rencontrés et parfois les multiplie, d'où l'apparition de problématiques multiples, et de croisement de ces problématiques, qui complexifie la prise en charge de ces situations.* » (Focus-groupe Cadres Pédagogiques). De même, des professionnels, également formateurs de terrain, parlent d'une « *précarisation plus forte des publics qui provoque une accumulation des difficultés. La complexité des situations empêche de travailler correctement : les travailleurs sociaux constatent sans pouvoir agir.* » (Focus-groupe Formateurs de terrain).

Un professeur auditionné confirme et précise ce constat: « *Dans un tel contexte, les travailleurs sociaux doivent faire face à des situations de plus en plus complexes auxquelles il est difficile d'apporter des réponses : répondre à l'urgence et accompagner les personnes vers l'autonomie et l'insertion durable alors que le chômage d'exclusion fragilise l'ensemble de la société et empêche une part croissante de la population d'accéder à ses droits fondamentaux* ». Il ajoute que le sentiment de complexité renvoie aussi aux évolutions institutionnelles qui demandent aux travailleurs sociaux « *d'intervenir à un niveau plus collectif au sein de dispositifs et de réseaux multiples au sein de territoires* ».

¹ Selon le Petit Robert (2009), la complexité renvoie à la « *difficulté liée à la multiplicité des éléments et à leurs relations* ».

² « *Compliqué* : qui possède de nombreux éléments dont l'agencement matériel ou logique est difficile à comprendre ». Petit Robert (2009)

2. LES EVOLUTIONS LEGISLATIVES ET INSTITUTIONNELLES

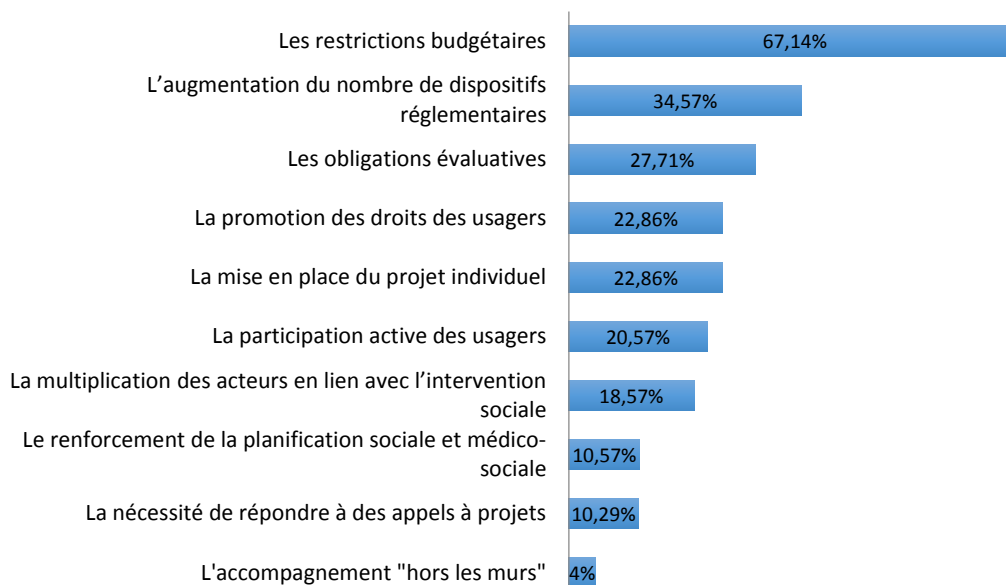
De la même manière que dans la partie précédente, il s'agit dans un premier temps de dégager les évolutions législatives et institutionnelles à partir des résultats du questionnaire. Dans un deuxième temps, plusieurs de ces dimensions sont plus précisément explicitées et contextualisées à partir de données issues à la fois de la littérature et des entretiens. Cette série d'analyses implique, enfin, de traiter une question plus générale partagée par la quasi-totalité des acteurs rencontrés, celle du sens donné au travail social dans ce contexte de profondes mutations.

Les tendances issues du questionnaire

Parmi les évolutions législatives et institutionnelles qui ont le plus impacté l'exercice de leur métier depuis ces cinq dernières années, les intervenants sociaux nomment pour une large majorité, **les restrictions budgétaires** : 67 % d'entre eux ont coché cette réponse loin devant les autres thématiques proposées. La seconde évolution mise en avant regroupe 35% des répondants ; il s'agit de **l'augmentation du nombre de dispositifs réglementaires**. Apparaissent ensuite les obligations évaluatives, la promotion du droit des usagers, la mise en place du projet individuel et la multiplication des acteurs en lien avec l'intervention sociale.

Quelles sont, selon vous, les évolutions législatives et/ou institutionnelles qui ont le plus impacté l'exercice de votre métier ces cinq dernières années ?

(Affiché : Pourcentage de répondants ayant coché la réponse)



Contraintes budgétaires

La baisse des moyens financiers dévolus à certains champs de l'action sociale représente un tournant majeur rappelé avec force par l'ensemble des personnes interviewées. Ce contexte de restrictions budgétaires est d'autant plus sensible qu'il s'accompagne d'une augmentation de la demande sociale due à la crise économique. Cette diminution des finances publiques touche les acteurs du secteur social à tous les niveaux. Voici comment un responsable d'équipe (Action sociale généraliste, Public) témoigne de cette situation : « *Il y a eu la décentralisation, la départementalisation et les budgets sont de plus en plus limités. Parfois face à l'équipe, je rappelle ce contexte-là, de stagnation des budgets alors que les demandes augmentent* ». Un directeur (public) explique que ce contexte socio-économique impose aux travailleurs sociaux des conditions de travail de plus en plus difficiles : « *la contrainte budgétaire, les travailleurs sociaux la subissent déjà tout particulièrement sur les moyens humains puisqu'ils doivent répondre à toujours plus de demandes sans que ces moyens augmentent. Les impacts sont immédiats : ça dégrade leurs conditions de travail, mais ça réinterroge aussi la légitimité d'un employeur à fixer, par exemple, des priorités pour tel public plutôt que tel autre* ».

Ce resserrement budgétaire s'accompagne d'une **rationalisation des moyens** critiquée par les professionnels qui dénoncent un basculement du secteur vers une suprématie de la logique gestionnaire provoquant « *une perte de sens du travail social vers la rentabilité et qui empêche de prendre le temps éducatif nécessaire à un accompagnement pertinent.* » (Focus-groupe Formateurs de terrain). « *On n'arrête pas de cadrer l'action sociale et faire augmenter le niveau d'exigence. C'est la recherche continue de l'efficacité, de rentabilité, du moindre coût* » (Educateur spécialisé, Insertion, Association).

Le financement de l'action sociale : les budgets contraints des départements

Les dépenses sociales atteignent aujourd'hui 50 % des dépenses de fonctionnement des conseils généraux (hors personnel). En 2012, le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation personnalisée d'autonomie pour les personnes âgées (APA) et la prestation de compensation du handicap ont représenté la moitié de ces dépenses d'action sociale, soit 15 milliards d'euros contre 9 milliards en 2004. Or, la part des concours de l'État dans le financement des allocations versées par les conseils généraux continue de diminuer. Elle était de deux tiers en 2008, « *plus proche de la moitié aujourd'hui* », notamment sur le RSA, l'allocation pour laquelle le taux de couverture de l'État est passé de 92 à 71 % entre 2004 (année du transfert du RMI aux départements) et aujourd'hui.

Face à cette situation, de nombreux départements ont dû réorganiser leurs dépenses, prenant sur un poste pour en renforcer un autre. Les conseils généraux ont identifié plusieurs sources d'économie dans les dépenses de fonctionnement. Premier type de levier : la réduction des champs d'intervention, les conseils généraux se recentrant sur « le cœur des compétences ». Sur ce point, les pratiques départementales ne sont pas homogènes et découlent de différentes décisions stratégiques. Le champ de la protection de l'enfance est particulièrement concerné. En Seine-Maritime (1,2 million d'hab.), le conseil général a fait le choix de réduire de moitié, passant à 3 millions d'euros, son enveloppe dédiée à la prévention spécialisée. Les associations sont également mises à contribution, notamment en rediscutant les tarifications ou encore en leur demandant d'interroger l'ensemble de leurs pratiques pour faire des économies. Autre exemple, une partie des associations d'aide à domicile ont puisé sur leurs fonds propres, en 2012, pour faire face à la non-augmentation des dotations des conseils généraux, malgré l'évolution des charges.

Source : Lettre de l'ODAS « Financement de l'action sociale. Les départements dans l'impasse. Juin 2014 et « Action sociale : contraintes à la dépense, les départements réagissent » La gazette des communes, Juin 2013

Multiplication et segmentation des dispositifs

Même s'il ne s'agit pas ici d'une évolution récente, **la multiplication des dispositifs et le cloisonnement des institutions apparaissent, pour les personnes enquêtées, comme un véritable dysfonctionnement du secteur social.** Ce défaut organisationnel impacte directement la qualité de l'accompagnement des personnes. Ce constat fait consensus entre les acteurs comme l'illustrent les témoignages qui suivent. Voici comment un usager présente la situation lors d'un focus-groupe : « *Les Institutions elles-mêmes aimeraient qu'ils travaillent tous ensemble, ça fait plusieurs années que ça chemine. Mais je dis rendez-vous compte, vous ne prenez pas les habitants dans leur globalité, ils ont chacun une entrée différente, un numéro de dossier différent et on leur multiplie les rendez-vous. Quand on a besoin de services on sait qu'on doit interpeller plusieurs guichets et on va le même jour mais de devoir revenir à chaque fois pour un rendez-vous c'est ça qui provoque de la frustration et des ressentiments forts de la part des usagers.* »

Selon un directeur (public), cette situation « *produit alors une tension entre une approche globale des problématiques et une multiplication des dispositifs où chaque problème aurait sa solution spécifique et technique. A contrario d'une logique d'appréhension globale d'un parcours, les travailleurs sociaux ont alors l'impression que les dispositifs et les outils se multiplient et les dominent* ». Les fonctions des travailleurs sociaux sont « *trop souvent hyper spécialisées : chacun a une mission très précise et on doit aller le plus vite possible. C'est démotivant pour les professionnels, les familles se sentent ballottées d'un service à une autre* ». (Responsable d'équipe, Action sociale généraliste, Public). Un assistant de service social trouve que son travail est de plus en plus morcelé : « *Le partenariat est difficile à mettre en place. Même entre la polyvalence et l'ASE nos regards sont différents.* » (Assistant de service social, Action sociale généraliste, Public). De la même manière, un éducateur spécialisé considère qu'il travaille de manière très cloisonnée ; il ajoute que ce manque d'ouverture s'explique en partie par la crainte d'être jugé par des personnes extérieures : « *on est dans une bulle et tant qu'on est dans la bulle, tout fonctionne. On vit parfois hors-réalité et on ne va pas voir ce qui se passe ailleurs, et on ne veut pas forcément être interrogé par l'extérieur. Ça ferait peut-être trop bouger le système où on est confortable.* » (Educateur spécialisé, Protection de l'enfance, Association).

La segmentation des dispositifs

Marcel Jaeger explique dans l'une de ses publications que le paysage institutionnel en matière d'action sociale et médico-sociale « *s'est construit de manière accélérée avec l'intention, pour une grande partie illusoire, d'apporter les réponses les plus adéquates à des cibles de plus en plus petites, à la fois en termes de satisfaction de demandes et de besoins et en termes de performance économique. Cela a conduit à une segmentation des réponses et à une perte de perception de la continuité, pourtant souhaitée, des interventions. Au bout du compte, l'accumulation des lois, des dispositifs, des catégories professionnelles a rendu le paysage en question de moins en moins compréhensible aux personnes directement concernées.* »

Source : Jaeger M., L'actualité et les enjeux de la coordination des actions et des dispositifs, *Vie Sociale*, 2010, 1, 13-23

Territorialisation de l'action sociale

Jusqu'aux années 1980, la vision jacobine des affaires publiques prédominait et l'aménagement du territoire était exclusivement impulsé par le niveau national : l'Etat. A partir de 1982, de nouvelles relations entre l'Etat et l'espace local sont marquées par une autonomie croissante de ce dernier. Les politiques publiques se réfèrent désormais aux principes du développement local qui prônent **la prise en compte de la diversité des situations géographiques, sociales, économiques et identitaires et la mise en place d'une synergie entre les différents acteurs d'un territoire pour élaborer des projets globaux** qui articulent l'économie, le social et le culturel grâce aux partenariats et à la démocratie participative.

La notion de territoire a ainsi pris une place considérable dans le champ de l'action sociale. **Le territoire est consacré comme vecteur privilégié à la fois de l'action de proximité, de l'action globale décloisonnée, de la concertation et de l'interaction entre des acteurs de domaines et de niveaux d'intervention multiples.** L'action territoriale locale est conçue comme devant apporter des solutions adaptées à des situations spécifiques dégagées dans le cadre des diagnostics territoriaux. *« Les territoires sont des lieux d'application d'une politique nationale qui doit rendre visibles des actions entre différents acteurs de terrain pour apporter une réponse cohérente. Le territoire n'est pas un et un seul, mais que cette politique doit s'inscrire dans la reconnaissance de la multiplicité des territoires à aborder en fonction des besoins et donc des réponses à apporter. [...] Le plus important est d'avoir sur un territoire des projets communs permettant aux acteurs de se rencontrer pour répondre à des problématiques qui s'expriment au plus près du terrain. »* (Directeur, public).

Les objectifs politiques en terme d'action sociale misent de plus en plus sur des approches globales territorialisées. Cette stratégie induit différents défis dont la **capacité à réaliser des diagnostics et des projets de territoires partagés et animer une intervention partenariale.** *« On a positionné les Conseils Généraux comme chefs de file sur leurs territoires. Les autres acteurs sont donc dans l'attente d'orientations, de manières d'agir. Mais les équipes des CG, sur les terrains, disent bien qu'elles ne peuvent pas tout faire et que ça ne peut fonctionner qu'en prenant appui sur des partenaires locaux »* (Directeur, organisme de formation).

Les nouveaux territoires de l'action sociale : le retour de l'Etat et le choix de l'espace régional

Les acteurs politiques sont à la recherche du meilleur territoire d'intervention afin de combiner deux enjeux centraux : adapter les politiques socio-médicales aux spécificités des territoires et assurer la cohésion nationale. Plusieurs travaux de recherche ont analysé l'évolution historique du positionnement de l'Etat en montrant un passage d'un Etat "planificateur" (années 60-70) à un Etat "animateur" (années 80-2000) puis à un Etat "régulateur" ou Etat social actif.

Le nouveau cadre introduit par la loi HPST « Hôpital, patients, santé et territoires » en France

La loi HPST (2009) s'inscrit dans un ensemble de réformes des politiques publiques : RGPP (2007) et Réforme territoriale (2010). Elle a pour objectifs de simplifier là où il y a une pluralité complexe d'acteurs et une superposition de plusieurs échelles de décision, de décloisonner là où c'est trop sectorisé et segmenté, de mieux contrôler les dépenses publiques et de passer d'un fonctionnement jugé trop bureaucratique vers un fonctionnement plus managérial. La loi HPST s'appuie sur une définition extensive de la santé par l'OMS : la recherche d'un état de bien-être physique, moral, matériel, etc. C'est en lien avec cette définition qu'il a été décidé de relier le secteur médico-social au secteur sanitaire. Certains ont parlé de désarticulation de l'action sociale : l'intervention sociale étant dévolue à la Direction Générale de la Cohésion sociale (DGCS) et les activités médico-sociales aux Agences régionales de santé (ARS). Cette loi a provoqué des craintes de la part des acteurs qui ont pressenti des transferts d'enveloppes du médico-social vers le sanitaire mais également une perte de l'identité et de la vocation propres du médico-social, avec une focalisation sur le soin au détriment de l'accompagnement.

Les nouveaux instruments de régulation de l'action sociale

L'Etat régulateur ou l'Etat social actif gouverne à distance sur la base d'une montée de la contractualisation des objectifs et des moyens. Par exemple, chaque ARS doit signer un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) avec l'Etat. Apparaissent depuis quelques années de nouveaux outils de planification comme les schémas régionaux d'organisation médico-sociale (SROMS) et les programmes interdépartementaux d'accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie (PRIAC). L'objectif du SROMS est de définir les besoins de prévention, d'accompagnement et de prise en charge médico-sociaux de personnes handicapées, en perte d'autonomie ou vulnérables. Les agences régionales de santé doivent définir leur projet régional de santé (PRS). Les appels à projet sont ensuite lancés avec un cahier des charges en fonction des besoins définis dans le SROMS. La procédure d'appels à projets a été lancée par l'Etat comme une réponse au fait que trop d'initiatives locales n'étaient pas conformes aux besoins des populations. Plusieurs craintes ont été soulevées par cette systématisation des appels à projets. Du fait de cette mise en concurrence dans cette logique d'appel à projets, les structures médico-sociales vont devoir se regrouper pour être en mesure de répondre. "On dépasse allègrement les 1000 établissements, est-ce bien raisonnable ? Il y a une nécessité de mutualisation de moyens, de coopération (...), il faut plus de directions communes" (Directeur de l'offre de soins et de l'accompagnement, ARS Bretagne). Historiquement, le secteur médico-social est basé sur des initiatives locales qui viennent directement du terrain. Il y a donc également une crainte que la procédure d'appels à projets vienne brider la créativité dans ce secteur. Les associations redoutent des cahiers des charges trop détaillés et une standardisation des réponses.

Incertitudes relatives à l'avenir de la collectivité départementale

Depuis les différentes phases de décentralisation, la collectivité départementale était devenue l'acteur central de l'action sociale. Que va-t-il advenir du Département du fait des mutations introduites par la réforme des collectivités territoriales Certains observateurs se sont inquiétés du nombre de strates et de niveaux d'administration locale, l'échelon départemental est remis en cause depuis quelques années (pour simplifier le mille-feuille administratif). Etant donné qu'il n'y a pas eu de consensus large pour supprimer les départements, le rapport Balladur de 2008 et la loi de 2010 ont choisi une stratégie de contournement : la collectivité territoriale départementale est maintenue, mais elle fait l'objet de deux aménagements aux perspectives incertaines : mise en place de Conseils départementaux avec redécoupage cantonal et modification de la répartition des sièges et création d'une nouvelle structure de coopération intercommunale pour les agglomérations de plus de 500 000 habitants, la « métropole », cette dernière ayant vocation à se voir confier un grand nombre de compétences du département.

Sources : Lascoumes Pierre, Le Galès Patrick (dir.), Gouverner par les instruments, Presses de Sciences Po, 2004, 370 p. et Rouzeau Marc « La fabrique de l'action sociale et du travail social : Variation des régulations et rapports aux territoires » in Nogues H., Rouzeau M., Molina Y.(coord), *Le travail social et ses formations au défi des territoires*, Presses de l'EHESP, 2011, p53-75.

L'évaluation devenue une obligation législative

Depuis la loi de 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale (cf. encadré), l'évaluation des activités est devenue une exigence pour les établissements sociaux et médico-sociaux, ce qui a provoqué un **bouleversement culturel** dans le secteur : « *L'évaluation de nos actions devient une réalité prégnante pour nous.* » (Educateur spécialisé, Action sociale généraliste, Public).

Dans la continuité de la **mise en place des nouveaux instruments de régulation de l'action sociale** (cf. encadré), l'évaluation a pour objectif d'améliorer l'efficacité de l'intervention sociale : « *La rationalisation des moyens, c'est aussi le courant de l'évaluation et de la démarche qualité. À côté de l'évolution des problématiques et des dispositifs, c'est la démarche de réorganisation du travail pour augmenter l'efficacité du travail social.* » (Focus-groupe Cadres pédagogiques).

Désormais inscrite dans les obligations des ESSMS, l'évaluation pose de nombreuses questions sur le terrain : quelle évaluation pour quelles finalités ? Quelles méthodologies utiliser ? Faut-il associer les professionnels et les usagers ? Si oui, comment ? (cf. partie sur la posture professionnelle).

Le déploiement de l'évaluation dans le secteur social et médico-social

La **Loi 2002-2** impose que tous les établissements sociaux et médico-sociaux, ainsi que les lieux de vie et d'accueil procèdent à une évaluation interne et externe de leurs activités et de la qualité de leurs prestations, l'objectif étant l'amélioration continue des services rendus aux usagers.

Afin d'assurer la complémentarité des analyses portées sur un même établissement ou service, il est précisé dans le décret du 15 mai 2007 que les champs des évaluations interne et externe doivent être les mêmes, seules leurs modalités de mise en œuvre changent :

- **L'évaluation interne** : équivaut à une auto-évaluation puisqu'elle est effectuée par les services eux-mêmes. Pour ce faire, ils se basent sur des procédures, références et recommandations de bonnes pratiques professionnelles validées ou élaborées par l'ANESM. Les résultats de cette auto-évaluation doivent être communiqués aux organismes financeurs tous les 5 ans ;
- **L'évaluation externe** : les services doivent la faire réaliser par un organisme extérieur habilité par l'ANESM. Elle doit avoir lieu tous les 7 ans et être communiquée aux autorités délivrant les autorisations et/ou agréments, ses résultats conditionnant leur renouvellement.

Au niveau national, l'**ANESM** est chargée d'accompagner le déploiement de l'évaluation dans le secteur social et médico-social. Mise en place en 2007, cette agence nationale exclusivement dédiée à la question évaluative pour les ESSMS édit des **recommandations de bonnes pratiques professionnelles** et régularise le marché des prestataires habilités pour l'évaluation externe.

En 2012, l'ANESM a réalisé sa quatrième enquête nationale sur la mise en œuvre de l'évaluation interne : la quasi-totalité (93%) des établissements et services sociaux (ESSMS) est engagée dans un processus d'évaluation. La part des structures engagées dans une démarche d'évaluation interne, telle que recommandée par l'Anesm depuis sa création en 2007 est de 71%. 22% des structures déclarent ne pas être engagées dans cette démarche telle quelle, mais le sont dans un processus d'amélioration de la qualité tel que l'actualisation du projet d'établissement ou de service, la conclusion ou le renouvellement d'une convention tripartite ou d'un CPOM ou l'engagement dans une démarche qualité formalisée. Seuls 7% des ESSMS n'ont formalisé aucune démarche d'amélioration de la qualité. Ils sont 2% dans le secteur de la protection de l'enfance, 3% dans le secteur des personnes handicapées, 7 % dans le secteur de l'inclusion sociale et 11% dans le secteur des personnes âgées.

Source : ANESM, La mise en œuvre de l'évaluation interne dans les établissements et services sociaux et médicosociaux visés à l'article L.312-1 du CASF, Enquête nationale 2012, février 2013, 60 p.

Une affirmation du droit des usagers

Dans les années 80 s'est opéré un bouleversement important dû au tournant libéral et à l'importante demande de la société civile pour un plus grand respect des droits et de la parole des personnes prises en charge dans les établissements sociaux et médico-sociaux. Il s'agit de rompre avec un modèle administratif traditionnel paternaliste, unilatéral et bureaucratique dans lequel l'administré était comme assujéti³.

Les évolutions législatives et règlementaires affirmant le droit des individus

- **La loi de 1984 sur les droits des familles et enfants** dans leurs rapports avec les services sociaux marque une rupture culturelle et politique dans le secteur régi depuis toujours par des relations verticales d'autorité où l'usager était souvent le point aveugle de l'organisation.
- Inscrite dans **la loi de 1998 contre les exclusions**, la participation a fait l'objet de nombreux textes qui tous invitent, obligent, à entendre « la parole » des usagers en situation de précarité.
- **La loi de janvier 2002-2** instaure le devoir de faire participer toute personne prise en charge dans un dispositif social ou médico-social à l'élaboration de son projet personnalisé ainsi qu'aux consultations organisées concernant les prestations offertes et le fonctionnement, que ce soit par des enquêtes de satisfactions ou au sein de conseils de vie sociale .
- **La loi du 11 février 2005** donne une place nouvelle et centrale à la notion de participation, puisque le terme apparaît, pour la première fois dans une grande loi relative à la protection des personnes vulnérables. Il s'agit en effet d'une loi pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».
- Certaines dispositions de **la loi du 5 mars 2007** prévoient le renforcement du droit à l'information, la participation des enfants et de leurs parents et la mise en place d'outils de formalisation des relations entre professionnels et usagers (Projet pour l'enfant) (ODAS, 2010).
- **La loi du 1^{er} décembre 2008** généralisant le Revenu de solidarité active a mis en place d'importants changements dans le dispositif, notamment en instituant une participation des bénéficiaires au suivi du dispositif.

Ces lois ont donc ratifié **une évolution majeure concernant la prise en considération des personnes accompagnées dans les dispositifs et les accompagnements**. « On passe d'un paradigme de l'usager victime, au paradigme de l'usager client du prestataire qu'il sollicite. C'est là un mouvement de balancier relativement simple : hier une posture paternaliste du type « Nous savons ce qui est bien pour vous », aujourd'hui une posture ultra-libérale. Ce passage a été salutaire parce que nous avons été beaucoup trop aveugle sur ce que nous générions et, au moins, le fait de poser l'usager comme interlocuteur nous oblige à clarifier, énoncer et rendre lisible, donc critiquable, ce qui est proposé » (Professeur). Selon un directeur (bureau d'étude), la loi 2002.2 a entraîné un développement de la notion de contrat et de droit pour les personnes accompagnées : « C'est la personne qui demande, exige, revendique. Les exigences sont croissantes de la part des personnes elles-mêmes, et aussi des tiers. Ce qui renvoie à une exigence de qualité et au fait de placer l'usager et son projet au cœur de l'intervention. Et aussi à un nécessaire ajustement de la posture et au traitement individualisé de chaque situation ».

³ CRTS de Bretagne. Le pari de la participation. Promouvoir la culture participative comme vecteur de transformation sociale. Rapport du CRTS de Bretagne [en ligne]. Janvier 2013. 60p. Disponible sur :

<http://www.crts-bretagne.fr/doc/Rapport%20Participation%20CRTS%20de%20Bretagne.pdf>

Cependant, malgré cette injonction à la participation des usagers, de nombreux acteurs déplorent **un décalage entre les prérogatives énoncées et la mise en pratique** : « *La position des usagers au cœur du système reste encore trop souvent peu efficiente. Il semble donc nécessaire de faire évoluer la posture des professionnels du travail social pour les aider à « formaliser » cette place centrale* » (Directeur, Public).

Malgré un consensus des acteurs sur le bien-fondé de la participation des usagers, cette notion fait débat vis-à-vis de sa mise en œuvre. Les personnes interviewées regrettent un manque fréquent de suites aux démarches participatives et au recueil de la parole des usagers. Le risque d'instrumentalisation volontaire ou involontaire est également observé ici et là : « *Sur la démocratie participative, conseils de proximité etc., c'est souvent mené à l'envers de démarches participatives : une commande qui est politique, institutionnelle, et puis on est toujours à la limite de l'instrumentalisation : à partir d'où y a-t-il une marge de manœuvre, d'où on porte un discours citoyen, d'où on prend en compte... Il y a un vrai risque et l'engagement ne garantit pas le résultat* » (Responsable de service, Action sociale généraliste, Public). De plus, il est noté que les conditions de réussite des démarches participatives ne sont pas toujours au rendez-vous. En effet, associer les personnes aux diagnostics et aux projets nécessite des changements délicats à mettre en œuvre comme la modification du rythme de travail, ou encore le partage du pouvoir.

Un travail social en quête de sens ?

De manière plus globale et transversale à l'ensemble des évolutions législatives et institutionnelles qui viennent d'être présentées, une question fondamentale est maintes fois posée par de nombreux acteurs du secteur social et médico-social : celle de la perte de sens du travail social. Mais que signifie réellement cette expression pour les professionnels ? A quels enjeux font-ils référence ?

La teneur des discours récoltés pendant l'enquête indique que cette expression recouvre différentes zones de discussion entre les acteurs principalement dues en arrière-plan à **des positionnements hiérarchiques, culturels et idéologiques distincts**. La perte de sens du travail social renvoie pour les professionnels de terrain à plusieurs évolutions telles que la recrudescence de la logique gestionnaire au détriment de la relation d'aide, un manque de moyens pour réaliser un accompagnement de qualité et un sentiment d'impuissance face aux situations dans un contexte de crise économique. Lors du focus-groupe avec des cadres pédagogiques, il est question d'une « *perte de sens du travail social vers la rentabilité : il y a désormais une obligation de turnover des mesures qui empêche de prendre le temps éducatif nécessaire à un accompagnement pertinent* ».

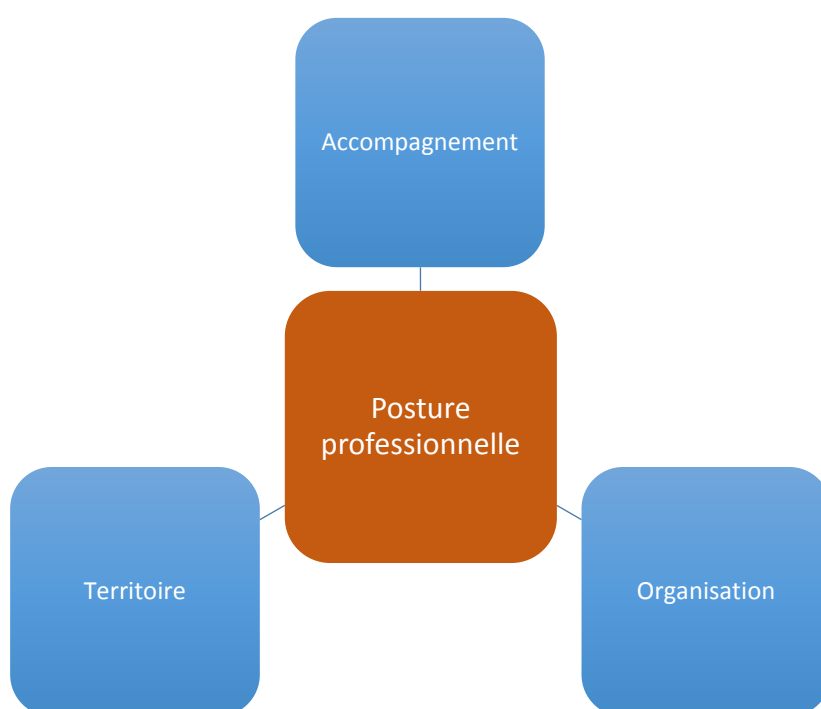
Derrière la question du sens du travail social apparaît aussi celle de **la finalité du travail social**. Selon les acteurs interrogés, ces finalités ne sont pas suffisamment définies par les acteurs politiques : « *Les politiques doivent clarifier les finalités du travail social, donc des formations sociales. Qu'est-ce qu'on souhaite, aujourd'hui, sur le terrain social en France ? Qu'est-ce qu'on privilégie ? L'insertion par le travail, la lutte contre l'isolement ? Les politiques doivent prioriser certains champs car on ne peut pas tout faire. Et le risque, si on veut tout faire, c'est d'en rester à des réponses techniques qui ne se posent plus la question du sens et des finalités.* » (Directeur, organisme de formation).

Il a beaucoup été question de la perte de sens du travail social lors des Etats généraux du travail social en Ille et Vilaine (2010). Ce sentiment fortement relayé par les intervenants sociaux renvoie pour une large part au **hiatus que l'on pourrait parfois qualifier de socio-culturel entre les acteurs du pilotage et les professionnels de terrain** nourrissant les uns vis-à-vis des autres nombreux procès d'intention et représentations. Sans doute ce directeur (public) fait-il référence à cette crise de confiance entre les échelons hiérarchiques lorsqu'il s'exprime ainsi : « *On n'en arrive parfois à de tels niveaux de méfiance que chacun va supposer chez l'autre des intentions qu'il n'a pas. Il y a un enjeu autour de la confiance que l'on a les uns par rapport aux autres : on sent clairement une défiance de la part des travailleurs sociaux, et elle est très probablement réciproque. Pour résoudre ce problème-là, il faudra résoudre celui de la clarification de ce qu'on attend d'eux* ».

Les acteurs du pilotage qui entendent ce message des intervenants sociaux sur la question du sens du travail social répondent sur le registre du portage et de la responsabilité politique dans la mesure où la société a nommé des représentants politiques missionnés pour donner du sens à l'action publique en énonçant des objectifs d'orientation stratégique clairs. En d'autres termes, voici comment ce directeur (public) exprime cette idée : « *[Les travailleurs sociaux] ont le sentiment que leur travail n'a pas de sens, puisqu'ils n'agissent que marginalement sur les causes des dysfonctionnements sociaux. C'est d'ailleurs une source de souffrance bien plus importante que le simple fait d'avoir plus de bénéficiaires. Et face à cette crise de sens, la seule solution réside dans la reconstruction d'un consensus général sur ce qu'on attend du travail social et de notre modèle social. Il s'agit là d'un débat citoyen, dont la responsabilité incombe aux politiques. L'absence de consensus préalable quant aux finalités du travail social détériore beaucoup les conditions d'exercice des travailleurs sociaux et de ceux qui les gèrent* ». Cette prise de position autour de laquelle de nombreux acteurs du pilotage se rejoignent touche néanmoins un point sensible du secteur, celui de **la place de l'engagement des travailleurs sociaux** (cf. partie sur la posture professionnelle des travailleurs sociaux).

PARTIE 2 – LA POSTURE PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS SOCIAUX

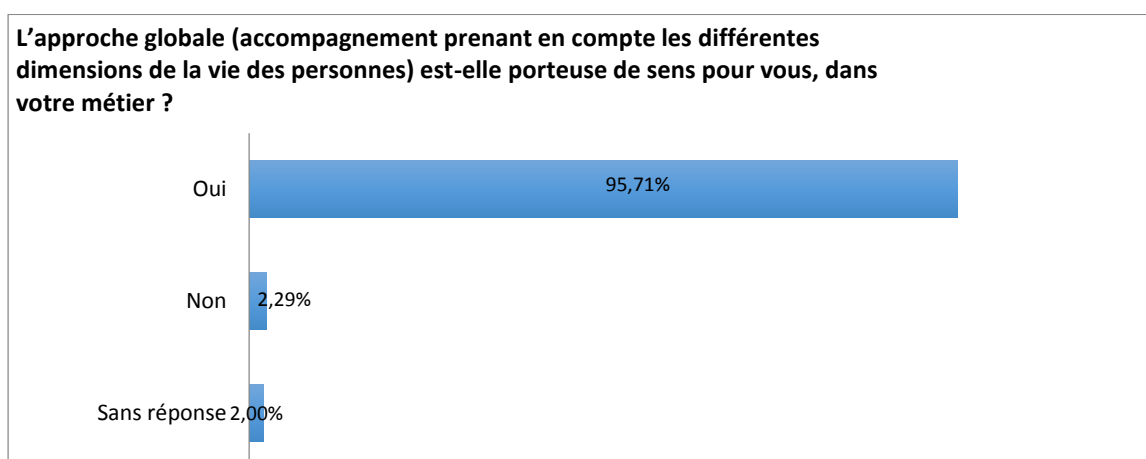
Cette partie sera consacrée à la posture professionnelle des travailleurs sociaux au regard des évolutions précédemment décrites sur le double registre des problématiques sociales et des évolutions législatives et institutionnelles. Le choix de parler de « posture professionnelle » des travailleurs sociaux implique un angle de vue particulier : celui de rendre compte, de manière transversale, de la position des professionnels dans un contexte de profondes mutations du secteur social et médico-social. Autrement dit, l'ambition est moins ici de décliner les pratiques en elles-mêmes dans leurs évolutions, que de repérer comment la posture professionnelle s'y trouve nécessairement mise en tension, sur les trois axes de l'accompagnement, du territoire et de l'organisation.



1. L'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS

Approche globale

L'enquête confirme **l'attachement des professionnels du secteur social à la notion d'approche globale**. En effet, pour 96 % des personnes interrogées, cette méthode de travail fait sens. Même si la notion d'approche globale renvoie à différentes définitions et méthodologies selon les acteurs, ces derniers se rejoignent le plus souvent sur la finalité souhaitée de cette approche : c'est à dire la prise en compte de l'ensemble des dimensions de la vie des personnes.



L'enjeu majeur qui se trouve au cœur de ce débat est la nécessité de **trouver un équilibre entre une approche généraliste/globale et une approche spécialiste/thématique** : « *Il faut trouver un équilibre entre ces deux paramètres pour ne pas tomber dans l'injonction paradoxale : le travailleur social doit-il apporter une réponse à un moment donné et sur un champ particulier, ou doit-il apprendre à appréhender la personne dans toute son intégrité et sa globalité ?* » (Directeur, Public).

De nombreux acteurs de l'intervention sociale défendent l'idée d'approche globale. C'est le cas par exemple de ce directeur qui préconise un rapprochement santé/ social : « *Je défends l'idée du besoin d'une position généraliste du travailleur social, car une approche globale est nécessaire. Par exemple autrefois, les assistantes sociales avaient des formations sanitaires et sociales* » (Directeur, Public).

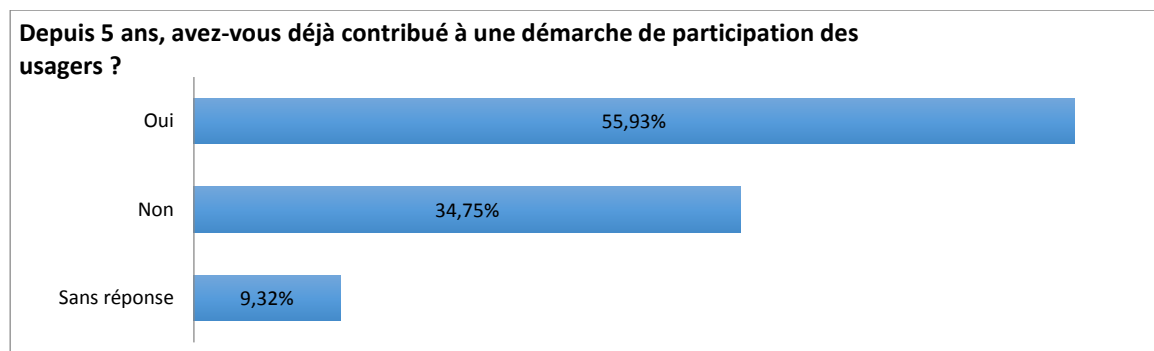
Certaines personnes interrogées dénoncent **une technicisation de l'accompagnement au détriment de l'approche globale des personnes** : « *Comment imaginer l'amélioration d'un accompagnement global si on spécialise et technicise ? C'est une évolution contre laquelle on lutte. Un accompagnement global, c'est sur le terrain. Il faut reprendre avec les personnes l'origine de la demande, reprendre le projet, insister sur la globalité. Il faut ramener l'intervention sociale à sa globalité, prioriser, ne pas tout mélanger* » (Directeur, Association). La surspécialisation de l'intervention sociale peut concerner les fonctions des travailleurs sociaux mais également les dispositifs : « *On a perdu la perspective d'approche globale pour entrer dans une réponse aux problématiques par une entrée thématique : à chaque problématique son dispositif (santé, insertion, logement, etc.). Quand on exerce en polyvalence*

de secteur, donc dans une approche globale, on est face à des dispositifs qui se superposent, parfois se télescopent... [...]. Au lieu de l'approche globale, on a une approche spécifique par problématiques qui accentue la complexité des tâches à accomplir, souvent au détriment du temps passé avec l'utilisateur » (Focus-groupe Cadres pédagogiques).

Du point de vue de nombreux acteurs, l'approche globale est **un vecteur de connaissance des personnes** permettant d'éviter un regard trop réducteur ou centré sur les défaillances – Voici comment un usager rend compte de son vécu à ce sujet : « *On est étiqueté : il y a une superficialité de la connaissance des situations, ils [les TS] ne cherchent pas à connaître réellement la situation* » (Focus-groupe usagers).

Co-construction des interventions et participation des usagers

Un peu plus de la moitié (56%) des professionnels qui ont répondu au questionnaire considèrent avoir contribué à une démarche de participation des usagers ces 5 dernières années. En se référant à la question suivante qui déclinait la notion de participation (groupes de parole avec des usagers, conseils de vie sociale), il s'agit ici d'une participation des usagers plutôt vue sous l'angle de **la prise en compte de la parole des usagers dans un cadre collectif**. Ce résultat est tout de même à prendre avec précaution du fait de la dimension polysémique de la notion de participation des usagers.



Nous observons que les réponses varient selon les institutions de rattachement : **75 % des professionnels issus du secteur privé ont contribué à une démarche de participation des usagers contre 50 % des professionnels du secteur public**. De même, cette proportion est plus forte dans le secteur du handicap (36%) que dans les secteurs de l'action sociale généraliste (20%), de la protection de l'enfance (19%) de l'insertion (13%) et des personnes âgées (9%).

Malgré ces disparités dans la mise en œuvre de la participation des usagers, il existe un consensus fort autour de la nécessité de prendre davantage en compte les capacités et l'avis des personnes accompagnées dans le choix des modalités des interventions. En revanche, **nombreux sont ceux (66 % des répondants) qui considèrent que ce principe, quoique important, est difficile à mettre en œuvre**. Les obstacles relevés étant dans l'ordre décroissant: manque de temps (36%), manque de connaissance des méthodologies participatives (30%), les personnes s'autorisent rarement à donner leur point de vue (26%).

Une des évolutions marquantes mise en avant par les personnes interrogées en lien avec la participation des usagers est le fait qu'il y a désormais une injonction à **co-construire les**

projets, qu'ils soient individuels ou collectifs avec les usagers. Depuis les lois de 2002 sur le droit des usagers et de 2007 sur les droits de l'enfant, il y a, selon ce responsable de service (action sociale généraliste, public), « *une influence forte du politique vers une évolution du service public, qui va contre la police des familles. Les professionnels sont maintenant au service des familles : de quoi la personne a besoin ? (Et non : quelle est mon offre en tant que spécialiste ?)* ». Il précise que cette nouvelle posture professionnelle suppose de **savoir identifier et mobiliser les ressources des personnes accompagnées et d'être en mesure de partager l'analyse de la situation et le choix des modalités d'intervention** : « *C'est l'utilisateur instructeur de la démarche, qui a des ressources que l'on doit identifier. Comment on travaille avec l'utilisateur et ses compétences ? Comment le mobiliser ? C'est une posture professionnelle différente : on analyse plus seulement les difficultés mais c'est une analyse partagée et croisée avec la famille. Et on laisse l'utilisateur libre de choisir les modalités de travail : qu'est-ce que l'ado et sa famille ont envie de travailler ?* ».

La notion de participation des usagers est tellement polysémique qu'il est difficile d'évaluer si elle fait ou non consensus entre les acteurs. Les travaux du CRTS de Bretagne⁴ ont permis d'observer que la majorité des professionnels se rejoint quand cette formule renvoie au renforcement de la prise en compte de la parole et des capacités des personnes dans l'accompagnement. Ensuite, **les débats se focalisent sur la faisabilité de la participation avec des personnes en difficulté ou déficientes, sur la question des moyens pour mettre en œuvre cette participation et sur la capacité des acteurs et du système à faire réellement suite au processus de concertation.** Dans le secteur de l'action sociale généraliste, les témoignages laissent en effet apparaître une ambivalence entre une volonté de mettre en œuvre ce principe de la participation et une dénonciation des manques de moyens pour la concrétiser : « *Il manque des espaces où les usagers peuvent interroger les travailleurs sociaux. La question qui se pose, c'est comment questionner le pouvoir pour des gens qui n'en ont pas ! [...] En tant que professionnel, il faut qu'on apprenne à relativiser notre point de vue en donnant les moyens aux usagers d'avoir un regard critique sur le travail de l'assistant de service social* » (Assistant social, Action sociale généraliste, public).

En revanche, la participation des usagers ne fait plus consensus lorsqu'elle renvoie à la responsabilisation individuelle des personnes comme l'illustre cette parole extraite du focus-groupe avec des cadres pédagogiques : « *On ne met pas la même chose derrière cette idée d'être acteur de son changement. Dans notre conception, être acteur de son changement, c'est être dans la co-intervention, faire avec, impliquer la personne dans ce qui la concerne, ne pas décider pour elle, s'inscrire dans de l'auto-détermination... Et dans ces textes-là⁵ empreints d'orientations politiques, c'est une conception de l'utilisateur comme acteur de son changement, comme personne qui se montre responsable, quelqu'un qui engage sa responsabilité, comme si les gens avec qui on travaille devaient porter la responsabilité de ce qu'ils entreprennent pour eux-mêmes et de ce qui leur arrive. On ne parle pas du tout le même langage.* »

⁴ CRTS de Bretagne. Le pari de la participation. Promouvoir la culture participative comme vecteur de transformation sociale. Rapport du CRTS de Bretagne [en ligne]. Janvier 2013. 60p. Disponible sur :

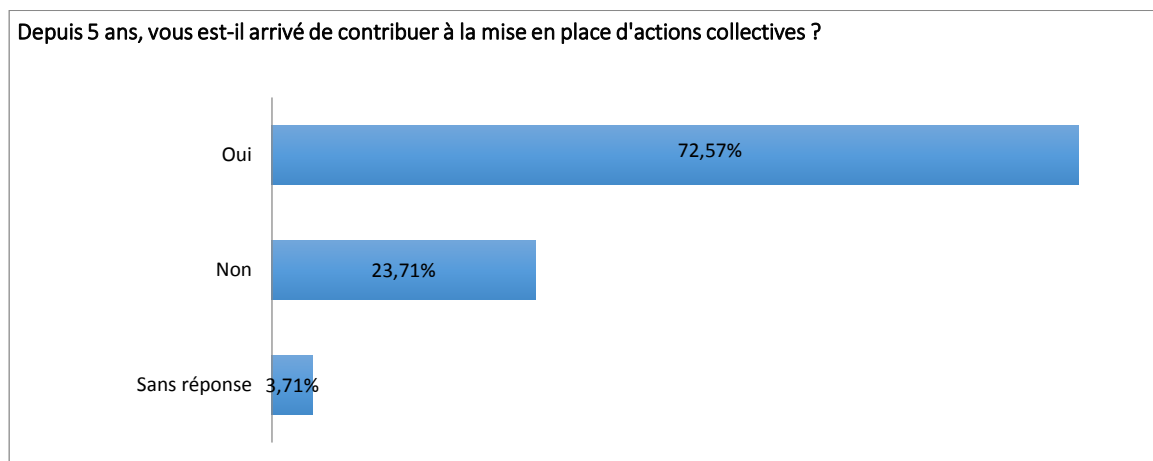
<http://www.crtb-bretagne.fr/doc/Rapport%20Participation%20CRTS%20de%20Bretagne.pdf>

⁵ Le texte auquel il fait référence ici est : QUINAUT Laurence, VALLANCE Denis, YVIN Philippe. L'action sociale : boulet financier ou renouveau de la solidarité ? [en ligne]. Juin 2012. 13p. Disponible sur : http://www.cg54.fr/fileadmin/Documents/Arborescence/Actualites/2012/action_sociale_dg.pdf

Lors de son cycle de travail sur la participation, le CRTS de Bretagne a insisté sur la nécessité de réfléchir plus en avant sur la question des conditions de faisabilité d'une réelle participation des usagers afin que celle-ci ne soit pas seulement un « vœu pieu ». Le CRTS de Bretagne a identifié plusieurs **freins à la participation** qu'il faudrait contribuer à lever : une réorganisation des institutions insuffisante voire inexistante, le poids des représentations, le déséquilibre des positions et la disqualification de la parole des usagers, les craintes des professionnels et le manque de méthodologies d'animation de la participation.

Approches individuelles et collectives

Selon l'enquête, 73% des personnes interrogés ont contribué à la mise en place d'une action collective ces cinq dernières années. Pour ceux qui n'ont pas participé à une action collective, trois freins principaux ont été cités : le manque de temps (34%), le manque de soutien de la part de l'institution (23%) et le manque de soutien de la part des encadrants (19%).



En complément de ce résultat, les entretiens montrent que **l'articulation entre approche individuelle et approche collective pose question aux acteurs** dans la mesure où certains ressentent parfois des injonctions paradoxales à ce sujet. Les lois récentes préconisent le développement des projets personnalisés et en même temps demandent un renforcement des actions collectives, vecteurs de la participation citoyenne.

Selon ce Directeur (bureau d'études), « *L'intervention sociale individuelle c'est « mort ». Le modèle d'aujourd'hui est caduc tant d'un point de vue économique que d'un point de vue individuel. La clé c'est l'approche collective couplée à la participation des usagers. L'insertion sociale et professionnelle doit se travailler en collectif* ». Et en même temps il précise : « *Pour l'ASE et la PMI, il faut voir. Plus on aura une approche collective moins on aura de suivi individuel* ».

Les défenseurs de l'intervention collective expliquent que les entretiens individuels présentent des limites en terme d'accompagnement et mettent en avant l'atout des approches collectives qui permettent davantage de libérer la parole des personnes lors de temps plus conviviaux.

Or, de nombreux professionnels observent que **le travail en moyens contraints privilégie l'approche individuelle** : « *L'entretien individuel est important, mais l'informel aussi qui est un temps où se disent d'autres choses, parfois plus importantes que dans l'entretien classique. Ça*

permet aussi d'aborder des problématiques différemment. Les temps collectifs passent toujours derrière l'individuel, si jamais on doit prioriser, ce sera tout le temps au profit de l'individuel (la plupart du temps). » (CESF, Insertion, Association).

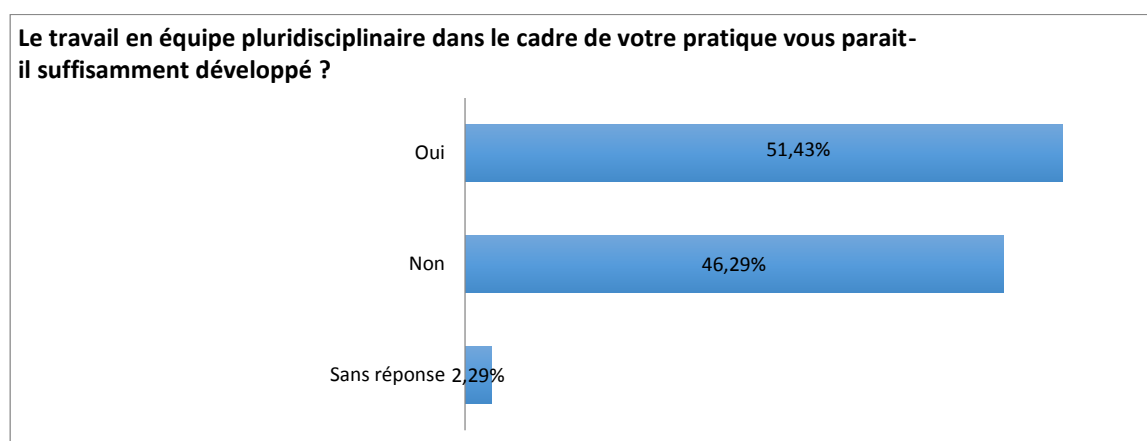
Les acteurs à différents niveaux se rejoignent sur le principe de **développer davantage l'action collective tout en l'articulant avec l'approche individuelle qui reste indispensable**. Mais le manque de moyens est souvent mis en avant par les professionnels pour expliquer la suprématie de l'approche individuelle sur l'approche collective : *« Vis-à-vis de l'action individuelle « classique » en travail social, on sent bien qu'on a atteint certaines limites. Non que cette modalité soit devenue obsolète, mais le complément collectif et la responsabilisation des personnes et de leur environnement sont une nécessité. Les travailleurs sociaux eux-mêmes le disent : beaucoup d'entre eux voudraient faire davantage de collectif mais n'en ont pas les moyens, ou sont happés par la seule logique de prise en charge individuelle. » (Directeur, Public).*

D'autres mettent en avant comme élément d'explication de la difficulté à renforcer les actions collectives le manque de compétences des professionnels ou des futurs professionnels en la matière. Les formateurs de terrain notent **un déficit de capacités des étudiants stagiaires en terme de développement d'actions collectives** : *« Il existe une dichotomie entre intervention sociale individuelle et intervention sociale collective : la formation est principalement orientée vers la première typologie, tandis que les difficultés des stagiaires sont plus récurrentes pour la mise en place d'actions collectives (mauvaise identification des partenaires qu'ils soient internes au service ou externe à l'institution). »*

2. LE TRAVAIL DANS UNE ORGANISATION

Équipe

Même si 51 % des répondants considèrent que le travail en équipe pluridisciplinaire est suffisamment développé, l'autre moitié des répondants pense l'inverse. Ce résultat montre un réel point d'effort pour le secteur.



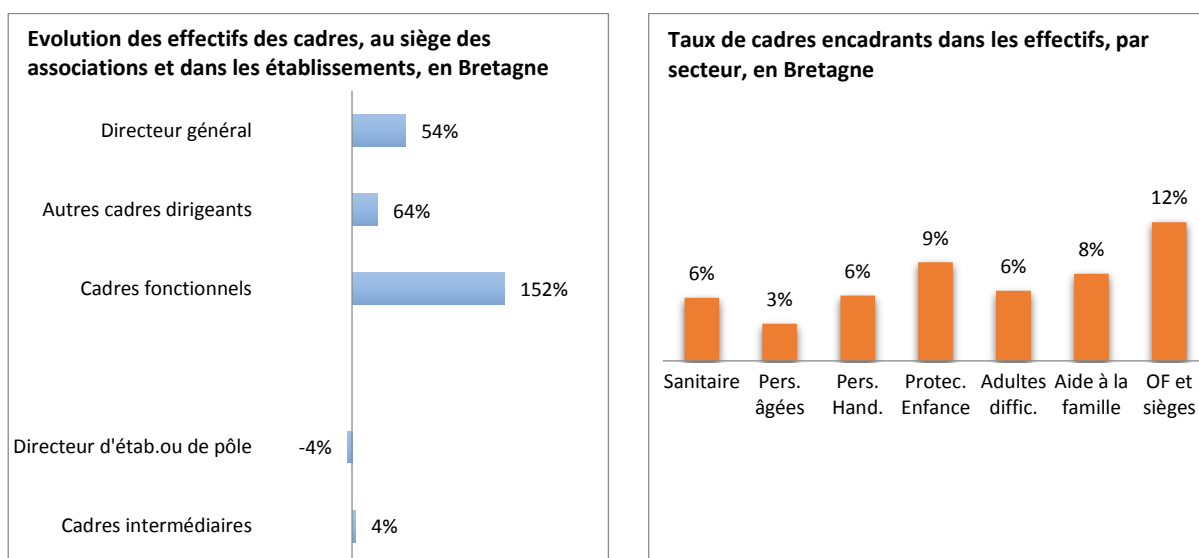
D'après les « déçus de la pluridisciplinarité », les obstacles principaux sont le manque de temps (50%) et un projet de service non adapté (29%). La catégorie « autre » fait apparaître comme éléments de blocage supplémentaires le manque de connaissance entre les métiers, le manque de temps communs avec les autres services et le manque de communication. Autre élément d'explication relevé lors d'un focus groupe avec les cadres pédagogiques : le travail en équipe pluridisciplinaire a parfois du mal à se concrétiser du fait de certaines craintes individuelles d'exposer son travail sous le regard d'autres compétences et d'autres professionnels : « *Sur le travail en équipe, on parle d'un modèle idéal mais jamais, jamais, on ne pourra reproduire ça sur le terrain. Pareil sur le partenariat, ce sont deux supports très forts en termes de décalage. [...] Et le fait de travailler sous le regard de l'autre, dans cette profession, suscite des craintes, on s'expose. Et même dans une réunion d'équipe, ça se voit. C'est aussi lié à une culture du travailleur social comme autonome. Chacun gère ses dossiers, ses situations.* » (Focus-groupe Cadres pédagogiques).

Selon les enquêtés, le travail en équipe pluridisciplinaire permet d'améliorer les diagnostics en ayant des informations différentes sur les usagers et peut, s'il est bien mené, donner un cadre sécurisant d'intervention pour les travailleurs sociaux qui se retrouvent souvent seuls face aux familles qu'ils accompagnent.

La capacité à travailler en équipe, qui plus est en équipe pluridisciplinaire, nécessite parmi les professionnels une bonne estime de soi « *Le travail en équipe demande beaucoup de connaissance de soi, d'être au clair avec ses propres affects. La question qui se pose c'est comment travailler avec l'autre. C'est notamment le cas, comment intervenir lorsque je ne suis d'accord.* » (Educateur spécialisé, Handicap, Association) – nous touchons ici des facteurs personnels mais aussi la question de la capacité des cadres de proximité à promouvoir cette estime de soi.

Encadrement

Parmi les évolutions marquantes du secteur touchant à l'organisation du travail, la montée en puissance des métiers de l'encadrement occupe une place privilégiée. L'enquête emploi 2012 menée par l'Observatoire & UNIFAF pour la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif, donne à ce titre des éléments précis établis entre 2007 et 2012. Parlant d'un encadrement qui « se renforce et se transforme », l'enquête fait état des résultats suivants, pour la Bretagne et sur les effectifs globaux de la branche :



Source : Enquête Emploi 2012, Rapport Bretagne, oct. 2013

Enfin au niveau national, cette même enquête estime à 38% la progression, entre 2007 et 2012, des effectifs de chefs de service éducatif dans le domaine éducatif, social et insertion.

Cette évolution est confirmée par les personnes interviewées mais aussi parfois critiquée dans la mesure où l'arrivée de cadres non issus du secteur social entraînerait un manque de connaissances des pratiques de terrain. Cette progression provoquerait un renforcement des **décalages de représentations entre les différents échelons**, mais poserait aussi des **problèmes de légitimité** auprès des équipes : « *Avant, les responsables de circonscription animaient les équipes sans véritable lien hiérarchique. C'est maintenant moins le cas. Mais ça pose le problème des cadres qui n'ont pas d'expérience de TS : comment comprendre la réalité du travail des TS (ex. de placements etc.). C'est aussi le problème de la légitimité de ces cadres par rapport à une équipe, car les TS ont beaucoup de mal avec la hiérarchie. La question se pose peut-être moins en foyer, où il y a une présence directe de la hiérarchie mais c'est moins le cas en milieu ouvert.* » (Responsable d'équipe, Action sociale généraliste, public).

La polémique autour de l'augmentation du nombre de cadres renvoie également à l'idée d'un **ralentissement des validations de décisions** au détriment pour certains du service rendu à l'utilisateur : « *Comme par exemple, l'impossibilité pour des TS d'écrire simplement à une famille prise en charge les orientations de travail à privilégier, sans en référer d'abord à l'avis puis la validation de la hiérarchie. Il y a beaucoup plus d'encadrement qu'il y a 20 ans, et trop de TS se retranchent derrière l'encadrement et les institutions. À la Maison des Parents, il y a une équipe pluri-professionnelle pour l'accueil des parents. On s'est battu pour qu'il n'y ait pas de*

mandat, et les parents en sont très contents. (...) Si on met de la hiérarchie dans une équipe, on brise un peu de liberté chez les accueillants et ça se ressentira sur la prise en charge, parce qu'il faudra tout le temps rendre des comptes à la hiérarchie. Il y a 30 ans, je montais des petits projets avec la CESF du centre social. On y passait un peu de temps, on ne faisait pas d'écrit, on ne demandait pas une autorisation à la hiérarchie pour ensuite attendre 4 mois que ça revienne. Maintenant, les TS sont pris là-dedans et ça empêche la spontanéité. Et quand une famille propose quelque-chose, on n'attend pas 6 mois ! » (Représentant d'utilisateur, Insertion, Association).

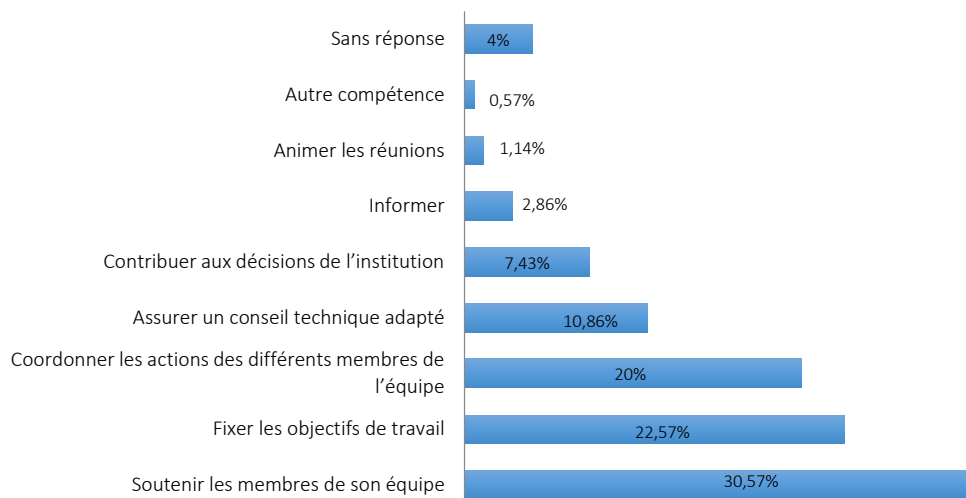
Le reproche est souvent fait à ces cadres non issus du secteur social de favoriser une logique gestionnaire au détriment de la mission sociale : « *L'un des problèmes avec nos deux cadres, qui ne viennent pas du médico-social, c'est qu'ils sont presque exclusivement dans la gestion de service, comme s'ils oubliaient notre mission éducative. En réunion de service, on parle donc du service mais l'utilisateur, sa place dans l'institution etc., on l'aborde finalement très peu.* » (Moniteur d'atelier, Handicap, Association). Le débat sur la suprématie de la logique gestionnaire est récurrent et ralentit très souvent la possibilité de communication entre les différentes strates et responsabilités dans les institutions comme en témoigne ce propos agacé d'un directeur d'association : « *On prétend brandir des valeurs, « Nous sommes valeureux et purs », et tout le reste ne serait qu'horreur gestionnaire. C'est ce qu'on entend parfois quand on occupe des postes de responsabilités, le sacrifice à la logique gestionnaire. Mais quand on ne sait pas gérer correctement une institution, ce n'est plus la peine de parler de valeurs ou de qualité dans le travail, car il n'y en a plus.* »

A l'inverse, **le manque de compétences gestionnaires et/ou managériales de certains cadres issus de secteur social** ayant gravi les échelons pose également question comme l'indique ce directeur (public) : « *Ce sont souvent d'anciens travailleurs sociaux qui montent les échelons hiérarchiques mais on ne les outille pas suffisamment en management. Être un « bon » travailleur social n'implique pas nécessairement que l'on soit ensuite un « bon » manager, capable de bien se positionner par rapport à une équipe composée d'anciens pairs.* »

Le débat reste entier lors du forum du 19 Avril 2014 organisé par le CRTS de Bretagne comme en témoigne cette question formulée dans les actes du forum : Faut-il nécessairement bénéficier d'une bonne connaissance du secteur social pour être un bon encadrant, ou des compétences en management – qui ne croisent pas forcément la connaissance du champ d'intervention – sont-elles suffisantes ?

A ce sujet, selon notre enquête, les compétences les plus attendues de la part des cadres sont, dans l'ordre décroissant, « soutenir les membres de son équipe » (31%), « fixer les objectifs de travail » (23%), « coordonner les actions des différents membres de l'équipe » (20%), « Assurer un conseil technique adapté » (11%) et « contribuer aux décisions de l'institution » (7%). **Les intervenants sociaux rencontrés semblent être en demande d'une plus grande expertise technique de la part de leurs cadres** pour, par exemple, les soutenir dans l'évaluation des situations comme l'explique cet éducateur spécialisé (Protection de l'enfance, association) : « *Ce qui me manque, c'est une direction un peu plus forte qui donne des directives et aide à travailler sur la réflexion autour de mon poste. Être en réflexion commune, quoi... Sur l'évaluation [des situations] par exemple, j'ai fait comme j'ai voulu mais j'aurais aimé avoir un temps avec la direction pour échanger sur ce qu'on veut repérer, voir si mes outils sont valides ou pas... Il y aurait un réglage à faire là-dessus.* »

Quelles seraient selon vous les compétences les plus importantes que devrait avoir un cadre hiérarchique ?

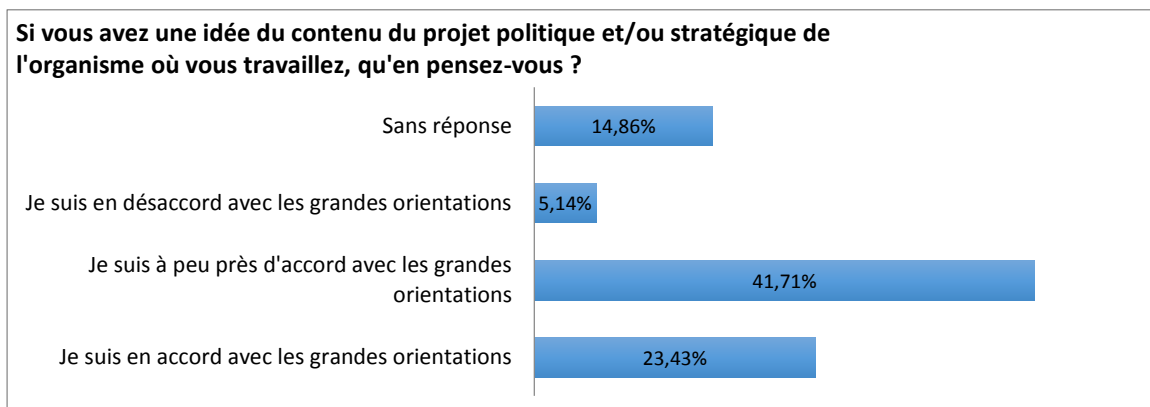
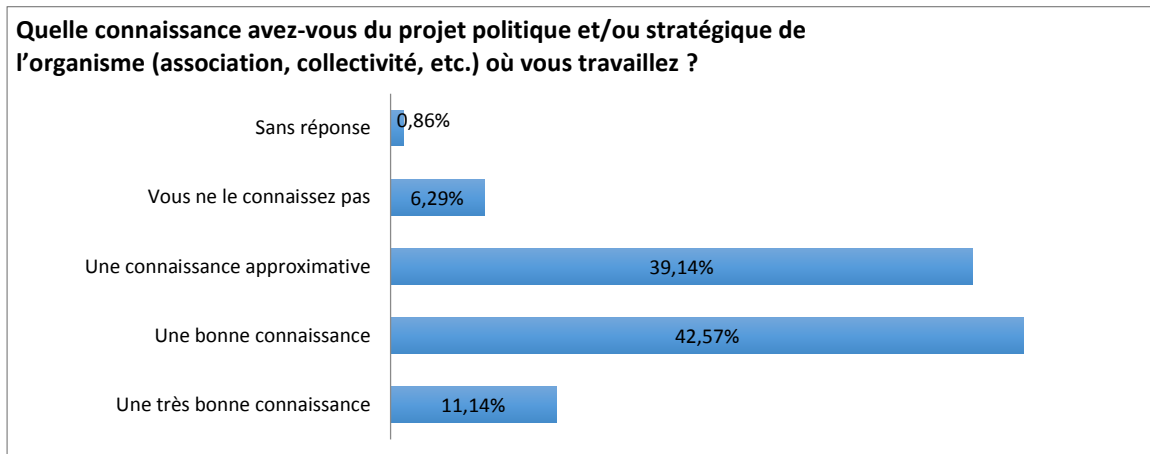


Au-delà du débat sur le parcours et compétences des cadres, le directeur d'un bureau d'étude souligne **la responsabilité grandissante des cadres intermédiaires d'accompagner leurs équipes dans un contexte de changements multiples qui provoque des tensions**. Il rappelle également la position délicate des cadres intermédiaires qui se retrouvent à jouer un rôle de tampon entre les équipes d'intervenants et les équipes de direction : *« Les managers se trouvent parfois déstabilisés dans un contexte de changements multiples. Ils sont « pris » entre équipes et direction. (...) Il s'agit d'accompagner le changement de lieu d'intervention, d'organisation du travail pour répondre au mieux aux besoins, au changement de public également. Ce qui peut générer des freins, des tensions qui sont à anticiper. La question de la gestion de conflits éventuels, entre personnes, entre équipes, avec les personnes, avec des tiers, devient elle aussi cruciale, à défaut de pouvoir les anticiper. Au-delà des méthodes et des outils, Le manager a à porter le sens de l'organisation (Institution) et de sa stratégie. »*

Le groupe de travail parle d'une véritable **« crise du management »** au sein du travail social principalement concernant les cadres intermédiaires. Cette population de cadres est la plus touchée par les risques psychosociaux. Ils peuvent parfois vivre un certain isolement vis-à-vis des difficultés qu'ils rencontrent – pris en ciseaux entre leurs équipes et leur direction. Par ailleurs les fonctions ne sont pas toujours claires entre les statuts de cadres hiérarchiques et de cadres fonctionnels.

Projet institutionnel

Les intervenants sociaux qui ont répondu au questionnaire considèrent, pour 43% d'entre eux, avoir une bonne connaissance du projet institutionnel et pour 39% d'entre eux en avoir une connaissance approximative. Parmi ceux considérant avoir une idée du contenu de ce projet institutionnel, seuls 23% sont en accord avec ses grandes orientations stratégiques et 42% ne sont qu'à peu près d'accord avec ce projet.



L'adhésion des intervenants sociaux au projet stratégique de leur institution est souvent jugée comme insuffisante par les cadres de direction comme en témoigne ce directeur (public): « *Un autre débat se fait jour : celui de la perception par les travailleurs sociaux de la légitimité de leur employeur à donner des orientations sur le fond de la politique publique. En d'autres termes, on a parfois l'impression que les travailleurs sociaux en réfèrent à des principes supérieurs à ceux de l'employeur, ce qui les amène parfois à refuser de mettre en œuvre une politique publique s'ils estiment qu'elle est contraire aux « principes » du travail social. Il y a là une absence de consensus entre les employeurs et les agents sur le rôle et la place du travail social. [...]* Selon ce même directeur, les intervenants sociaux sont agents des institutions dans lesquelles ils sont salariés et doivent donc contribuer pleinement aux orientations stratégiques collectives lorsque celles-ci sont définies : « *En tant qu'employeur, on n'est pas capable de dire clairement aux travailleurs sociaux que leurs convictions*

personnelles peuvent certes aller à l'encontre de certaines politiques publiques mais en tant que salariés, ils sont agents de ces politiques et, en conséquence, le débat sur les objectifs généraux ne devrait pas avoir lieu.» (Directeur, public).

Nous observons là un débat récurrent qui traverse actuellement les institutions du secteur social : les cadres de direction estiment que les travailleurs sociaux n'appliquent pas suffisamment les prérogatives définies par leur institution en brandissant leurs convictions personnelles et les travailleurs sociaux accusent les cadres de direction, de se tromper d'orientation en choisissant une voie trop gestionnaire, éloignée des réalités de terrain. On observe une **crise de confiance** entre ces deux niveaux principalement dû à une distinction des fonctions mais aussi à un décalage culturel entre les strates dirigeantes et les intervenants de terrain. Selon le directeur cité ci-dessus, une fois les conditions de discussion réunies en s'émancipant de ces jeux de rôle hiérarchiques et institutionnels, il existerait plus de points convergents qu'en apparence.

Les cadres pédagogiques (focus-groupe) confirment cette évolution du rapport des travailleurs sociaux à la commande institutionnelle : *« les travailleurs sociaux se vivent de plus en plus comme des agents de mise en œuvre de politiques sociales plutôt que comme des professionnels de la relation d'aide. On voit bien que les compétences attendues sont divergentes et ne sont pas les mêmes selon la conception qu'a l'employeur du rôle d'un travailleur social.»*

Engagement professionnel et rattachement institutionnel

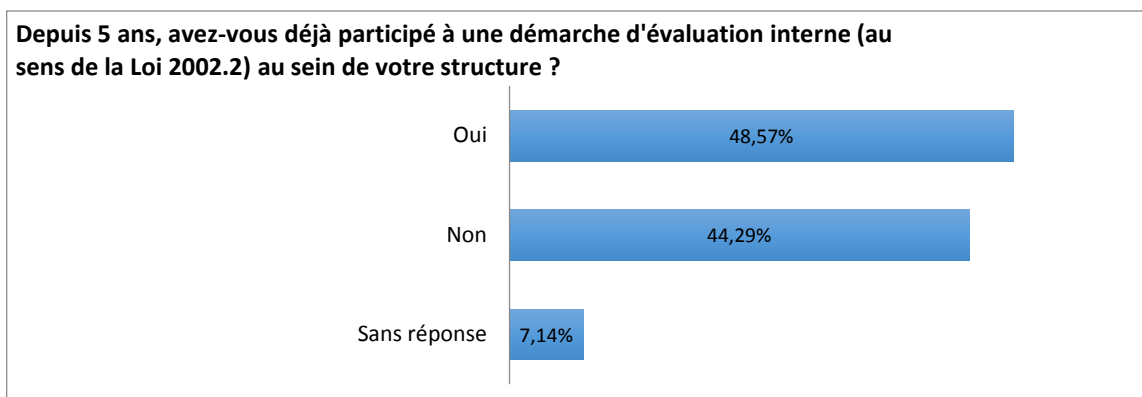
Selon Michel Autès, ce paradoxe fait l'identité même du travail social. En effet la question de la connaissance du projet politique/stratégique, et l'éventuelle participation à sa formalisation, fait apparaître une problématique plus générale, profondément politique et dont l'insistance est consubstantielle au travail social comme tel, saisi dans ses paradoxes : celle du rapport des travailleurs sociaux à leur employeur, à leur institution et à la commande institutionnelle. Michel Autès dans *Les paradoxes du travail social* parle d'une position « entre-deux » du travail social. Ainsi peut-on parler d'une « double référence du travailleur social, entre représentant de la population et représentant des institutions, entre identification aux usagers et mandat tenu de la société ». Cette double référence est opératoire précisément parce qu'elle est en permanence dialectique : il s'agit moins de « choisir son camp » que de composer avec ce paradoxe et la complexité qu'il implique. « *Les dispositifs du travail social sont bien plus complexes, qui mêlent sans cesse, non seulement idéologiquement, mais au cœur de toutes leurs pratiques les plus micro-sociologiques, des aspects normatifs, selon des modalités plus ou moins douces, et des aspects promotionnels et émancipateurs pour les individus, ouvrant de véritables espaces de liberté créateurs et inventeurs de social. Ni totalement répressif ni totalement émancipateur, le social fait les deux, et il fait toujours les deux en même temps. Et là réside la solidité de son lien fragile* » (Autès, 2004, p.69-70).

Source : Autès M., *Les paradoxes du travail social*, Paris Dunod, 2004 [1999], p. 27.

À ce titre, même si certaines personnes rencontrées dans l'enquête tâchent de dissoudre ce hiatus pour rendre compte de leur conception du métier, leur argumentation laisse apparaître une tension persistante : *« Il faut avoir la fibre de la relation et de l'empathie pour exercer ce travail. Il faut savoir avancer en contraignant les organisations. Un travailleur social appartient avant tout au projet qu'il porte. Il est au service de la population et non au service de l'institution. »* (Président, Association).

Selon l'enquête, **un peu moins de la moitié des intervenants sociaux interrogés aurait participé à une démarche d'évaluation interne. Ce taux est plus faible dans le secteur public (24%) et plus élevé dans le secteur privé (73%).** Cette situation suscite ce commentaire d'un directeur (public) : « À l'avenir, au niveau des prescriptions législatives, on ira vers plus d'exigences en termes de participation des usagers et d'évaluation. La sphère publique a en effet moins d'exigences que les partenaires associatifs, depuis la loi de 2002. Mais ce qu'on exige de nos partenaires, on ne se l'impose pas à nous-mêmes et on va forcément vers un alignement progressif du public sur l'associatif, du point de vue législatif. Il faudra toutefois composer avec le fait que non seulement il n'y a pas de pratique de l'évaluation, mais il n'y a pas non plus d'acceptation de la légitimité de l'évaluation – et c'est tout aussi valable chez les travailleurs sociaux que chez les élus... »

De même la ventilation par secteur d'activité permet d'observer des disparités entre les secteurs d'activité : la majorité des intervenants sociaux qui ont participé à une démarche d'évaluation interne travaillent dans le champ du handicap (47%) ; les autres se dispersant entre la protection de l'enfance (15%), l'accompagnement des personnes âgées (11%), l'insertion (11%) et l'action sociale généraliste (11%).



Au cours de son cycle de travail sur l'évaluation, le CRTS de Bretagne a déjà mis en lumière **un certain consensus des différents acteurs du travail social autour d'une des finalités de l'évaluation qui est l'amélioration continue des pratiques**⁶. Cependant, il existe des débats et des points de blocage vis-à-vis de la participation aux démarches évaluatives qui, le plus souvent, renvoient aux **méthodologies inadaptées ou éloignées de la réalité de terrain**, à la **crainte des dérives de cette logique qui amènerait à un contrôle pénalisant des professionnels**, à l'association de l'évaluation à la rationalisation grandissante du travail social ou encore au fait que **l'évaluation peut devenir contraignante au détriment du temps passé avec l'usager**. « Démarche qualité et évaluation ne sont pas adaptées aux spécificités du travail social. » (Focus-groupe Formateurs de terrain). L'inadaptation des méthodes évaluatives et le caractère contraignant de son application est également mis en avant par ce chef de service dans le secteur de l'insertion (association) : « L'évaluation est une démarche

⁶ Synthèse des quatre journées départementales du CRTS de Bretagne sur l'évaluation, « L'évaluation dans le secteur social et médico-social, diversité des approches et des enjeux », 31 p. Disponible sur : <http://www.crt-bretagne.fr/doc/CRTS%20synthese%20evaluation>

fastidieuse. Les salariés ont participé à l'élaboration des grilles d'évaluation. Arrivés à l'exploration, les salariés sont arrivés essoufflés. C'est tellement contraignant qu'il y a eu un investissement inefficace. »

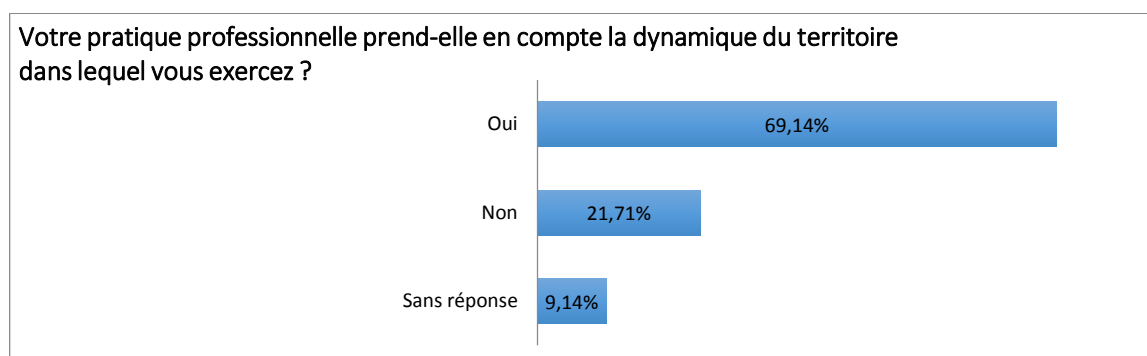
Par ailleurs, la difficulté à développer l'évaluation des services et des pratiques s'explique en partie selon certains par **un rapport particulier des professionnels à l'écrit** qui sera interprété par les uns par une volonté de ne pas rendre visible sa pratique comme l'affirme ce directeur d'association : « [La culture de l'écrit] convoque l'autre à étayer sa pensée à prendre la plume parce que le gros avantage de la culture orale c'est que « vous ne sortez jamais du bois » Je crois que nous n'aurions pas réussi au moins à sortir et à se considérer réciproquement si nous n'avions pas eu ce gros travail sur l'écrit. Je le vois à travers les projets de services aujourd'hui ce sont des démarches acceptées par exemple c'était Sur l'évaluation interne dans un premier temps et aujourd'hui externe on voit bien aujourd'hui les enjeux que cela représentait. » . Pour les intervenants de terrain, ce déficit de l'écrit renverrait plutôt au problème du temps passé à écrire qui se fait au détriment du temps passé avec les usagers. Ce rapport à l'écrit des travailleurs sociaux suscite donc des interprétations diverses qui mériteraient d'être étayées par des études plus objectives.

3. L'INSCRIPTION DANS UN TERRITOIRE

La notion de territoire est devenue un sujet central de l'intervention sociale du fait de la décentralisation mais aussi du fait d'une volonté accrue des acteurs locaux d'adapter les types d'accompagnement et les moyens aux spécificités des territoires.

Or, le territoire est un **concept polysémique** qui renvoie à différentes réalités selon les personnes rencontrées. Il s'avère que **de nombreux intervenants sociaux assimilent presque totalement la question du territoire à la question du partenariat.**

Selon l'enquête, 70 % des répondants estiment prendre en compte la dynamique du territoire dans le cadre de leur pratique professionnelle. La question qui suivait permet de saisir ce qui est associé à l'expression « dynamique du territoire ». Il s'avère qu'une forte majorité (75%) des personnes considérant prendre en compte le territoire dans leur pratique le fait en « travaillant régulièrement avec les partenaires présents sur le territoire d'intervention ». Seuls 14 % le font en « contribuant à l'élaboration de projets de développement local », 12 % en « participant à la réalisation d'un projet de territoire », et 12 % en contribuant à la réalisation de diagnostics territoriaux ».



Selon les participants au forum du 19 Mars 2014, l'action sociale s'inscrit de plus en plus dans une logique de territorialisation, impliquant un travail d'appropriation de la part des travailleurs sociaux, qui ne comprennent pas toujours l'intérêt de penser certaines problématiques (celle de l'habitat, par exemple) à travers le prisme territorial. Si les politiques sont en demande de mieux connaître les problèmes sur leurs territoires, **les travailleurs sociaux resteraient trop souvent en retrait.** L'enjeu est qu'ils deviennent acteurs de ce type de démarche, qu'ils soient plus présents sur les territoires.

Parmi les obstacles à cette dynamique, figure, entre autres, **l'instabilité provoquée par la forte mobilité professionnelle.** La connaissance de son territoire d'intervention nécessite en effet non seulement du temps, mais aussi une certaine stabilité à partir de laquelle peuvent se construire des partenariats pérennes.

Ensuite, il est constaté que le partenariat est surtout le travail des directeurs et chefs de service, alors que ce sont les travailleurs sociaux qui connaissent le plus leurs territoires. Il serait dès lors important de faire travailler ensemble encadrants et travailleurs sociaux sur des

thématiques territorialisées pour repérer les problématiques, mutualiser les connaissances et instruire les orientations institutionnelles.

L'approche territoriale incite donc plus fortement les professionnels à travailler en concertation avec les autres acteurs de l'intervention sociale présents sur un même espace. Il est question alors de transversalité, de concertation interinstitutionnelle et de travail en réseau : « *Une transversalité de l'approche, un travail en réseau, un montage de partenariats sont les maîtres mots aujourd'hui. Cette transversalité demande des approches très concrètes et très fines pour bien articuler les fonctions.* » (Directeur, bureau d'étude).

Cependant la mise en œuvre du travail en partenariat soulève souvent des questions comme **la difficulté structurelle des institutions à travailler ensemble auprès des mêmes familles** : « *Dans les pratiques et les axes de travail autour des familles, qui s'appuient sur divers financeurs et institutions en charge de l'accompagnement des familles, faire converger plus ces institutions (CAF, CG, Etat, collectivités locales) pour avoir des logiques d'accompagnement plus transversales et complémentaires. Chacun a son projet, ses règles du jeu et c'est difficile d'avoir un projet qui satisfait aux règles de chacun alors qu'on s'adresse bien au même public.* » (Responsable de service, Action sociale généraliste, public). « *On nous demande, pour pallier aux manques d'aller vers les autres pour travailler ensemble. Mais l'institution ne facilite pas la tâche.* » (Educateur spécialisé, Action sociale généraliste, public).

Le problème du manque de transversalité et de coopération entre les différents acteurs du social, du médico-social et de la santé a été maintes fois relevé lors de l'enquête. Un membre du groupe de travail confirme par ces mots : « *les partenaires [Pôle Emploi, la Sécurité Sociale, la CAF] nous rendent la vie impossible* ». Même si la formation ne peut pas porter toute la responsabilité de ce constat, quelle pourrait être sa marge de manœuvre pour contribuer à une amélioration de la situation ?

Les personnes interviewées mettent en avant **la nécessaire évolution des pratiques et des modes de gouvernance vers davantage d'interconnaissance et intercompréhension entre les institutions et les professionnels** : « *Le travail est aussi sur la compréhension de chacun dans la pratique de l'autre. Les référentiels d'action ont du mal à co-habiter* » (Responsable de service, Action sociale généraliste, public). En effet, les discours relèvent l'existence d'un fossé entre certains pans de l'action sociale au détriment des personnes accompagnées : « *[exemple de la prise en charge d'enfants dans le secteur du handicap, alors qu'ils relèveraient pour une part de la pédopsychiatrie] Il s'avère que le problème principal n'est pas de trouver la bonne place pour l'enfant mais bien plutôt de trouver les moyens d'une coordination entre les différentes parties prenantes du social, médico-social et sanitaire. On peut observer la présence de fossés entre les protagonistes qui se creusent à partir de malentendus.* » (Directeur, public).

Cette question de déficit d'interconnaissance entre professionnels est primordiale – elle se joue déjà à l'interne d'une même institution : « *Le partenariat est difficile à mettre en place. Même entre la polyvalence et l'ASE nos regards sont différents.* » (CESF, Insertion, Association).

Les usagers sont les premiers concernés par ce déficit de travail en partenariat : « *Il faudrait que les salariés apprennent à mieux travailler ensemble en fin de compte parce que là chacun son truc, il faudrait que de temps en temps ils essaient un petit peu de déborder de leur cadre parce c'est souvent ça qui les bride, ils s'arrêtent à leur cadre, ils n'essaient pas d'aller voir à*

droite ou à gauche. C'est ça c'est que c'est jamais le même numéro du coup il n'y a pas de transversalité et même pas de rencontres entre professionnels autour de la même personne pourtant je suis sûre qu'il gagnerait du temps. » (Focus-groupe Usagers).

Bien entendu il existe des expériences de travail en partenariat qui fonctionnent et qui pourraient d'ailleurs représenter des points d'appui. C'est par exemple le cas de cette association dans le champ de l'insertion : « *On travaille avec l'équipe mobile du CHGR. On oriente les résidents qui en auraient besoin, quand ils l'acceptent, et tous les mois, l'équipe vient en réunion par rapport aux personnes que soit ils connaissent parce qu'ils les voient en entretien, soit quand on a des interrogations sur certaines personnes. Beaucoup de liens avec le CHGR aussi quand il y a des gens en cure, post-cure, ou hospitalisés dans les services et qui à la sortie n'ont pas d'hébergement. On fait aussi parfois des synthèses sur certaines situations compliquées. »*

Une des conditions de réussite du travail partenarial est, selon ce professionnel, le temps qui y est consacré : « *Dans le terrain, l'une des réalités c'est le temps. Il faut le temps pour se connaître. On n'a pas besoin de protocoles quand on connaît bien les partenaires, ça marche. On apprend à se connaître à travers des situations. Par ex. avec l'Envol, on travaille depuis peu sur quelques situations et ça commence à se mettre en place. C'est aussi de l'échange de pratiques, des échanges professionnels... Dans le partenariat, on peut être autour de la table, reprocher un truc à un service, mais quelle connaissance on a de la réalité de leur travail ? »* (Educateur spécialisé, Protection de l'enfance, association).

Au sujet de la nécessité de prendre le temps de faire vivre les partenariats, une contrepartie inévitable est relevée, celle de l'augmentation du temps passé en réunion, ce qui d'ailleurs provoque des postures ambivalentes des professionnels par rapport à l'utilité du travail en partenariat dans la crainte de le faire au détriment du temps passé avec les usagers : « *Plus tu assois du partenariat, plus il faut que ce partenariat vive, sur le terrain et aussi avec des mises au point régulières. Plus tu le développes, plus tu passes du temps en réunion de partenariat. Mais c'est nécessaire, c'est travailler ensemble sur des dynamiques collectives. [...] Quand on aura un langage commun, on pourra peut-être se poser la question de ce qu'on fait pour l'utilisateur. Ça fera avancer le partenariat vers ce à quoi il devrait servir. »* (Educateur spécialisé, Protection de l'enfance, association).

L'interconnaissance, pilier du travail en réseau, s'appuie pour de nombreux interviewées sur **le développement d'un langage commun :** « *Le langage commun est très important pour la reconnaissance de tous les TS, pour l'accompagnement des personnes. Il ne s'agit pas pour autant de parler la même langue, mais d'avoir un socle commun pour accompagner les personnes de manière cohérente. »* (TISF, Handicap, Association).

Les participants au forum du 19 mars ont considéré qu'il fallait activer un processus au-delà de la seule connaissance réciproque des acteurs. Comment construire un diagnostic de territoire partagé avec les habitants pour dégager les actions publiques à développer en priorité ? Or, selon ces mêmes participants, si les travailleurs sociaux doivent jouer un rôle-clé dans un projet de territoire, ils ne sont pas suffisamment armés pour cela ; peu sont capables de le faire faute de maîtriser tous les paramètres en jeu.

Cette quatrième partie est consacrée aux formations sociales initiales et continues, appréhendées au regard des évolutions du champ professionnel. Il s'agit d'interroger, à partir des données de l'enquête et dans une visée *diagnostique*, l'adéquation entre les contenus de formation et les évolutions du secteur social et médico-social. Les propositions formulées par les acteurs enquêtés pour faire évoluer les formations sociales sont retranscrites dans cette partie. Celles-ci ont représenté pour le CRTS de Bretagne une source importante d'informations pour rédiger son avis et ses préconisations.

1. LA FORMATION : UN DES LEVIERS DU CHANGEMENT

Pour certaines personnes interviewées, **les évolutions des formations sociales ne peuvent se réfléchir qu'à l'aune d'un projet politique qui définit des orientations pour le travail social**: « *Quand les Conseils Généraux disent que la formation doit évoluer, qu'est-ce qu'ils souhaitent ? (...) La formation vient forcément d'une commande politique mais qu'est-ce qu'elle veut, finalement ? La formation ne sort pas ex nihilo : si la politique sociale n'est pas assez clairement affirmée, c'est très complexe pour s'orienter et l'un des risques, c'est que les centres de formation s'autoalimentent et s'autoproclament de certaines orientations ; alors que les formations sociales devraient être au service des politiques sociales.* » (Directeur, organisme de formation)

De même, il est important de **ne pas surestimer le poids de la formation pour répondre à l'ensemble des mutations et des problématiques sociales actuelles**. La formation ou approche pédagogique n'est pas une réponse suffisante face aux éventuels dysfonctionnements ou décalages entre les pratiques des professionnels et la commande institutionnelle. En deçà d'un manque de compétences, il peut parfois s'agir d'un positionnement volontaire voire engagé des professionnels de ne pas s'aligner sur l'injonction institutionnelle (cf. partie sur le projet institutionnel). Cette idée est reprise dans cette citation : « *On accuse souvent la formation initiale de ne pas être en mesure d'apporter les éléments suffisants. Mais les prescripteurs et commanditaires ont-ils vraiment ces préoccupations ? Certes, il y a la question de la formation, celle des compétences des professionnels, mais il y a aussi et surtout une question politique : quelle articulation entre ce que les travailleurs sociaux estiment devoir être fait et la commande (qui n'est d'ailleurs pas toujours explicite) à laquelle ils sont censés répondre ?* » (Directeur, organisme de formation).

Cette question des déterminants ou des prescripteurs du contenu des formations fait débat. S'agit-il pour les centres de formation de s'adapter aux besoins des employeurs, ou peuvent-ils rester forces de proposition sur la base d'un diagnostic des besoins sociaux au-delà des prérogatives et/ou contraintes des institutions ? « *La question des « décalages »⁷ me dérange parce que... Pourquoi pas l'inverse ? Là, on est dans une logique d'adaptation à ce qui est. Pourquoi se situer dans cette logique ? Pourquoi la formation devrait s'adapter, se coller à ce qui est si ce qui est n'est pas satisfaisant ? (...). Ça pose la question de l'ambition qu'on porte dans la formation.* » (Focus-groupe Cadres pédagogiques)

⁷ La question suivante a été posée en focus-groupe : Avez-vous relevé des « décalages » entre les compétences acquises en formation et les attendus des employeurs ? Si oui, lesquels ?

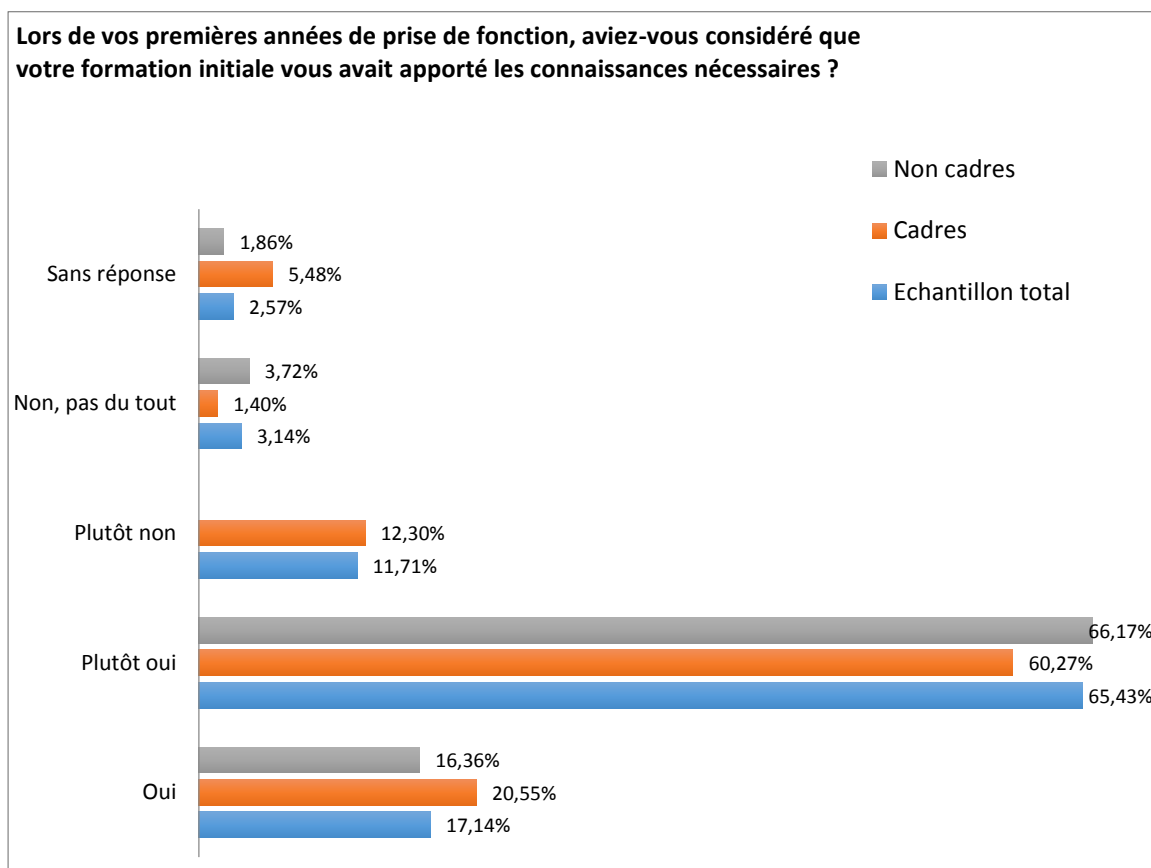
2. L'ADEQUATION DES FORMATIONS AUX EVOLUTIONS DU SECTEUR

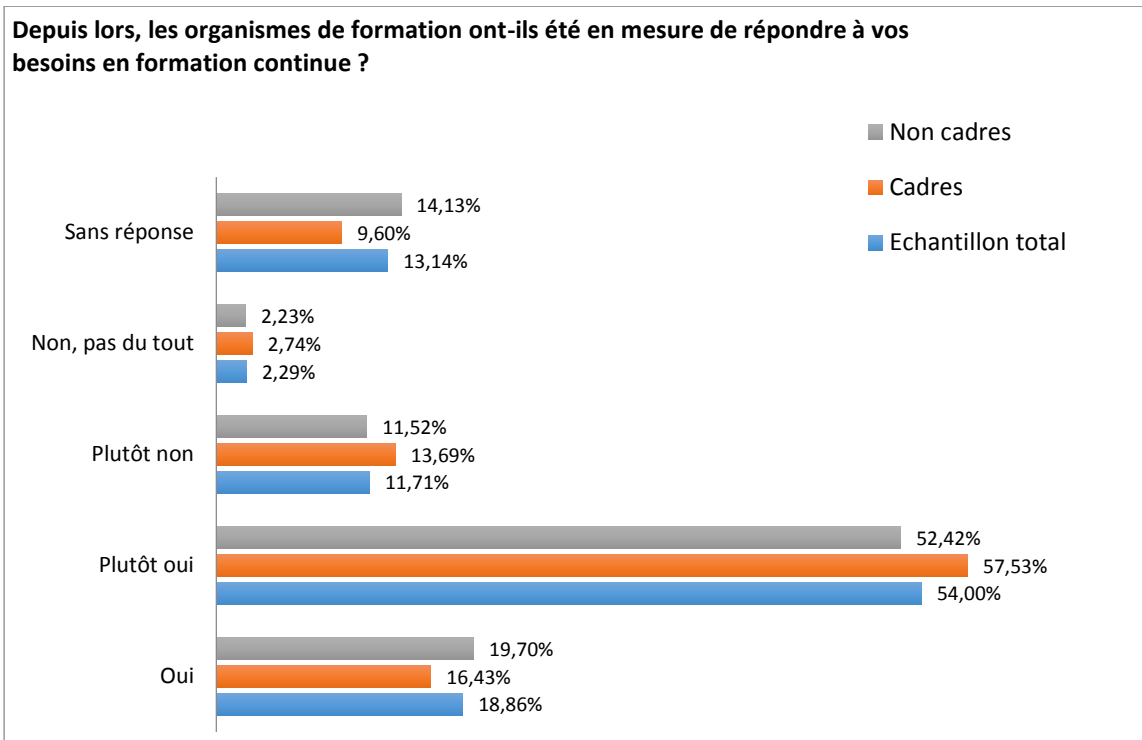
Une satisfaction globale partagée...

Parmi les professionnels qui ont répondu au questionnaire, **83 % considèrent que leur formation initiale leur a apporté les connaissances nécessaires lors des premières années de leur prise de fonction.**

Notons cependant vis-à-vis de ce résultat qu'il ne permet pas d'évaluer la perception de la qualité de la formation telle qu'elle existe aujourd'hui étant donné que les professionnels qui ont répondu peuvent avoir été formés il y a de nombreuses années. Par ailleurs, le questionnaire n'était destiné qu'aux professionnels de terrain et non aux autres types d'acteurs (décideurs, personnes accompagnées...).

Par ailleurs, **73% des répondants pensent que les organismes de formation ont été en mesure de répondre à leurs besoins en formation continue.**





Il faut indiquer ici que cette satisfaction globale est donc clairement exprimée via le questionnaire, là où les entretiens et les auditions font bien plus apparaître les décalages, les manques et les attentes en matière de dispositifs de formation initiale et continue. Ceci s'explique à moins par deux raisons :

- la grille d'entretien utilisée invitait assez fortement les participants à exprimer leur point de vue sur les manques et les attentes en matière de formation,
- les entretiens et les auditions ont recueilli le point de vue d'une diversité d'acteurs dont les décideurs, les formateurs et les personnes accompagnées.

... Mais des nuances à apporter

Le graphique suivant permet d'approfondir ce regard sur les formations sociales d'aujourd'hui en détaillant la satisfaction des professionnels selon les différentes thématiques qui concernent leur métier. Ce graphique illustre les réponses à la question : « *Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à...* ». Il trie les réponses selon les proportions de « Oui » et de « Non », tandis que la fluctuation de « Sans réponse » est telle qu'elle apparaît peu significative. Si la part du « Oui » prédomine au départ à 64%, elle diminue ensuite progressivement pour en arriver à mi-parcours à du 50/50 à la 25^{ème} question, puis le « Non » augmente.

Ces résultats montrent que **les éléments de métiers traditionnels restent des appuis solides et que les formations y préparent toujours suffisamment** : « approche globale des situations », « formalisation de sa pratique », « travail en équipe pluridisciplinaire », « évaluation des situations » (...).

En revanche, **quand il s'agit de travailler en coopération avec les usagers, les courbes commencent à s'inverser.** C'est le cas de la « mobilisation des capacités des usagers », de même que la « promotion de la participation ».

D'une manière générale, **pour deux des paradigmes centraux des évolutions du travail social, que sont le « territoire » et la place des « usagers / bénéficiaires » ou des « personnes accompagnées / accueillies », le travailleur social se sent *a priori* insuffisamment armé.** On peut mettre sous le paradigme « territoire » les items comme « inscription dans les travaux de diagnostics territoriaux » ou encore « réalisation des projets de territoires ».

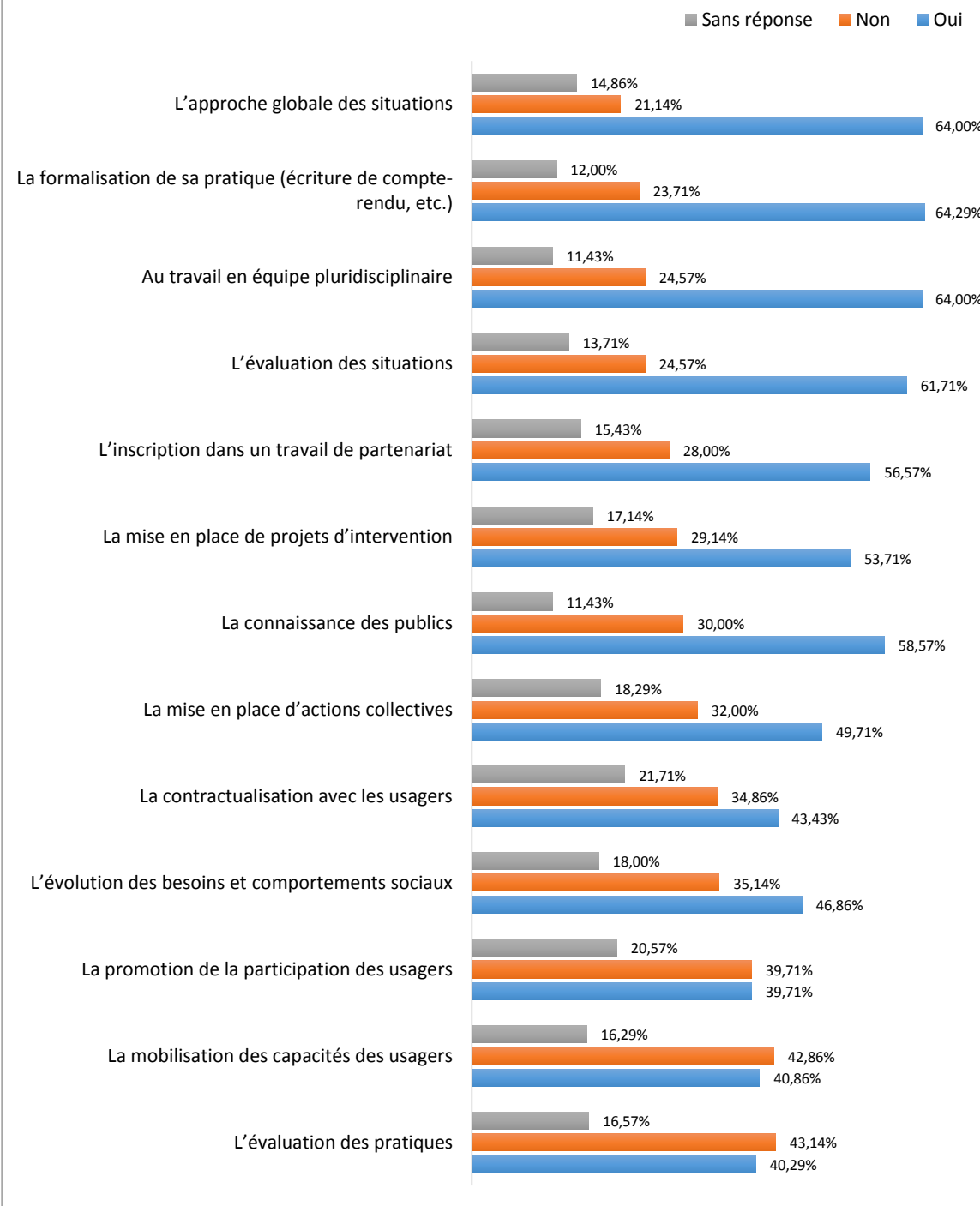
De même, **les professionnels considèrent que les formations sociales ne préparent pas suffisamment à l'évaluation des actions, aux méthodologies de la recherche-action ou encore au développement d'expérimentations** : trois axes majeurs de l'évolution actuelle des métiers en lien avec l'exigence grandissante d'une amélioration continue des pratiques.

Notons également une certaine insatisfaction vis-à-vis de la préparation dans les organismes de formation à la mise en place d'actions de prévention.

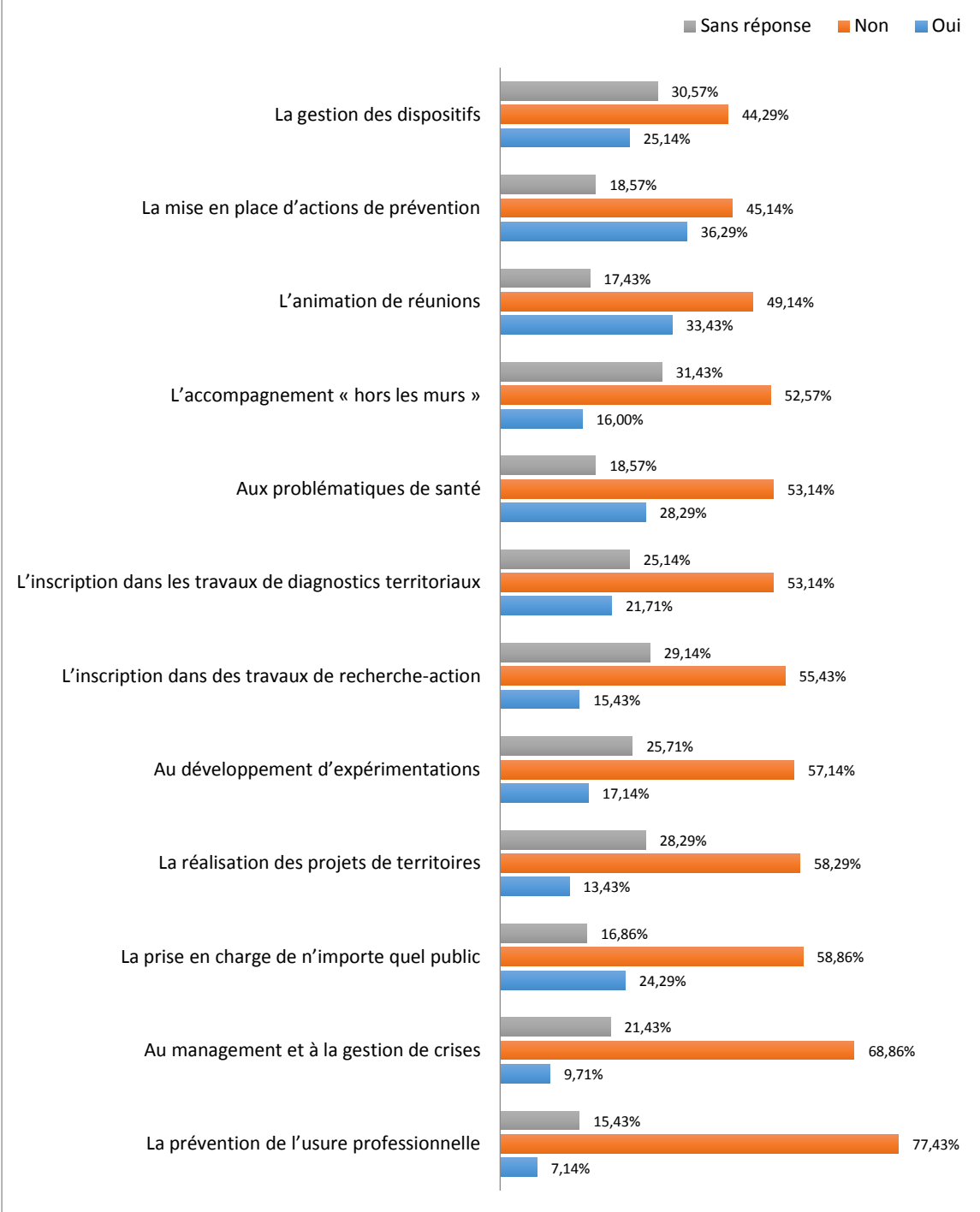
On note aussi des manques particuliers, tels l'« animation des réunions » ou bien le souhait **une meilleure « transversalité » des formations**, notamment sur les questions de santé mentale ou plus généralement de santé publique. Cette dernière observation corrobore d'ailleurs la surreprésentation de l'importance donnée aux « souffrances psychiques » dans les questions relatives à l'évolution des problématiques sociales.

Enfin, il semblerait avoir **une insatisfaction très forte parmi les professionnels quant à la capacité des organismes de formation à former au management**, à la gestion de crises et à la prévention de l'usure professionnelle.

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à :

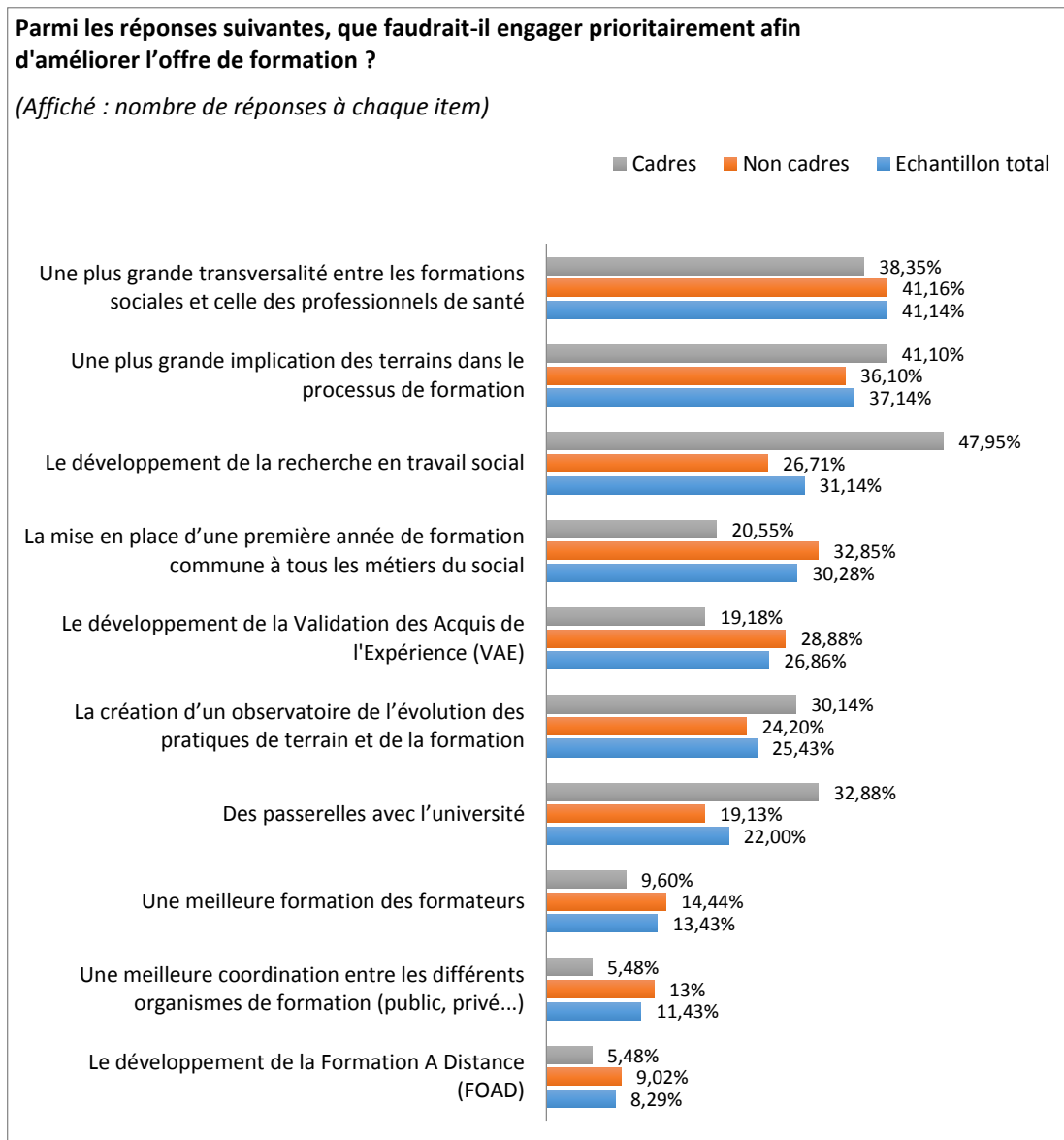


Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à :



D'après les réponses des professionnels au questionnaire, les quatre évolutions qu'il faudrait engager prioritairement pour améliorer l'offre de formation sont :

- une plus grande transversalité entre les formations sociales et celle des professionnels de santé (41 % des répondants)
- une plus grande implication des terrains dans le processus de formation (37 % des répondants)
- le développement de la recherche en travail social (31% des répondants)
- la mise en place d'une première année de formation commune à tous les métiers du social (30 % des répondants)



Ce résultat est intéressant mais doit être interprété avec précaution étant donné que les professionnels répondaient à une question fermée avec des *items* déjà proposés. **L'enquête qualitative permet de compléter ce résultat** à partir des propositions les plus souvent mises en avant par les personnes interviewées. Les thématiques les plus citées sont détaillées dans la sous-partie qui suit.

3. LES ENJEUX DES FORMATIONS SOCIALES D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

Co-construction des interventions avec les usagers

Participation des usagers

Les entretiens confirment les résultats au questionnaire selon lesquels **la participation des usagers représente un sujet à développer dans les organismes de formation**. « *Il faut des contenus basés sur la notion d'approche collective, et de participation des usagers* » (Directeur, bureau d'étude). Au-delà de l'information sur les fondements et les finalités de la participation des usagers, il existe également un réel besoin de formation sur **les différentes méthodologies d'intervention ou d'animation permettant de valoriser la parole et les ressources des personnes accompagnées** : « *Il faut travailler sur des techniques de mobilisation des usagers.* » (Educateur spécialisé, Insertion, association).

De nombreuses propositions convergent vers l'idée de **davantage impliquer des personnes accompagnées lors des formations** : « *Il faudrait également davantage associer les usagers dès la formation initiale.* » (Directeur, public). « *Intégrer les populations accueillies et accompagnées dans les formations : La question de la prise en compte des personnes et du temps qu'il faut pour sortir de l'urgence et mobiliser ses ressources implique que les TS soient formés et se forment avec les associations et les représentants des usagers pour savoir faire avec (sans renoncer à faire pour) et aider des personnes dans une perspective de parcours , y compris aller vers, compte tenu du non recours massif à certains droits sociaux. L'engagement des associations comme Aide à toute détresse Quart-Monde (ATD) et d'autres (la Fnars en Bretagne par exemple) dans les CCRPA et CCPA, offre le terrain propice à l'organisation d'interventions dans les instituts et la mise en place de projets communs.* » (Professeur).

Organiser des temps de formation permettant davantage de rencontres entre les professionnels ou futurs professionnels et les usagers permettrait de **développer l'interconnaissance** en dépassant les représentations réciproques, d'affiner la connaissance des difficultés et des ressources des personnes accompagnées dont la parole est davantage libérée que lors d'une intervention sociale et enfin d'aider les professionnels à faire évoluer leur posture en apprenant à remettre en cause leur point de vue : « *Des formations pour apprendre à relativiser son point de vue en donnant les moyens aux usagers d'avoir un regard critique sur le travail de l'assistant de service social.* » (Assistant social, Action sociale généraliste, public).

Les usagers rencontrés pendant l'enquête confirment cet intérêt fort à leur donner une place plus importante dans les centres de formation : « *Il faut pouvoir renforcer la participation, la coopération et reposer la question de la place des usagers dans les centres de formation : il faut pouvoir aller à la rencontre des étudiants, et que les étudiants puissent venir nous voir. Pourquoi pas la création d'une unité validante d'usagers sur les formations ? Il faut savoir mieux prendre en compte l'expertise des usagers, intégrer la connaissance des instances participatives dans les modules de formation. La participation devrait faire l'objet d'une unité de formation à part entière, notamment avec un volet dédié aux représentations réciproques.* » (Focus-groupe Usagers).

L'implication des usagers peut avoir lieu dans le cadre de la formation initiale mais aussi en formation continue comme c'est déjà le cas avec les co-formations proposées par ATD Quart-Monde : « *ATD Quart monde propose des co-formations entre professionnels de tout milieu et personnes en grande précarité.* » (Représentant usagers, insertion).

La participation des usagers aux formations représente un levier pour une meilleure reconnaissance de leur expertise : « *Faire participer les usagers aux formations, ça me semble indispensable. Il s'agit de la reconnaissance de leur expertise. En tant que représentant d'usagers, nous avons signé des conventions de partenariat pour intervenir dans des structures telles que l'IFSI. Ceci permet de contribuer à l'évolution des soins. L'école des hautes études en santé publique a voulu formaliser les interventions (travail sur les outils pédagogiques dont un film réalisé par les usagers). Nous avons contribué avec la fondation de France à la réalisation d'un documentaire : changer le regard sur le handicap psychique. Une co-production qui porte sur la reconnaissance sur les usagers et leurs expertises.* » (Représentant d'usagers, handicap).

Former à la participation des usagers peut également passer par **un développement des démarches participatives avec les étudiants au sein des organismes de formation** : « *Faire vivre les démarches participatives des étudiants eux-mêmes, eux en tant qu'usagers de nos centres de formation... Comment les amener à développer ça ? Et ils le demandent. Quelles modalités de participation à la vie de l'institut ? Trop souvent, ça se fait en off de la formation.* » (Focus-groupe Cadres pédagogiques).

Approches collectives

La formation à l'approche collective semble faire débat. Selon certains, la formation serait plutôt orientée vers l'intervention individuelle : « *Il y a une dichotomie entre intervention sociale individuelle et intervention sociale collective : la formation est principalement orientée vers la première typologie, tandis que les difficultés des stagiaires sont plus récurrentes pour la mise en place d'actions collectives* ». (Focus-groupe Formateurs de terrain).

Or, les cadres pédagogiques semblent au contraire considérer que l'approche collective fait partie de leurs priorités d'enseignements mais que les obstacles résident au sein des institutions : « *On porte l'ambition de développer l'intervention collective. Si on va sur les terrains professionnels, entre ce qu'on enseigne ici et ce que les étudiants peuvent expérimenter sur les terrains professionnels, il y a un décalage. Ils reviennent en disant que l'intervention collective, il n'y en a pas ou alors ça ne correspond pas à ce qu'on enseigne ici en matière de méthodologie d'intervention.* » (Focus-groupe cadres pédagogiques).

Encore une fois, **les difficultés des professionnels à mettre en place ce mode d'intervention n'est pas uniquement de l'ordre d'un problème de compétences.** Le questionnaire a montré que la moitié des professionnels considérait que la formation les préparait suffisamment à ce mode d'intervention. Il est en effet rappelé par ce responsable de service que l'approche collective fait bien partie de la formation des Assistants de Service Social mais que les blocages sont essentiellement dus à des contraintes institutionnelles : « *Dans les formations il y a eu une évolution depuis quelques années, notamment les AS, qui ont une approche collective et qui notamment dans les examens, ont des actions collectives à porter. Mais ça ne se traduit pas, pour les AS du CG, par une possibilité de l'appliquer.* » (Responsable de service, Action sociale généraliste, public)

Malgré le fait que la formation ne peut répondre à toutes les barrières qui s'opposeraient au développement des actions collectives, il est important de tirer les enseignements de ces différentes observations pour la formation. Celle-ci doit-elle **viser des méthodologies d'intervention collective permettant aux professionnels de les concilier davantage avec les freins** qu'ils ont soulignés à diverses reprises lors de l'enquête (manque de temps, manque de moyens, manque de soutien par l'institution) ?

La notion de territoire

Lors du forum, il apparaît que **la formation initiale devrait renforcer ses contenus en matière d'analyse du territoire** : De quel territoire parle-t-on ? Quel est son périmètre ? Quelle est sa dynamique ? Quels sont les partenaires en présence ? Qui sont les usagers ? Quels sont leurs besoins ? *« Les travailleurs sociaux ont une expertise fine des situations des personnes qu'ils accompagnent, il y a nécessité de la conforter par une connaissance des populations et des territoires : acquérir une connaissance approfondie des évolutions démographiques (transitions démographique et épidémiologique, flux migratoires...) et des caractéristiques des populations vulnérables ; Développer les approches territoriales (approches sociodémographiques et socioéconomiques). Il leur faut aussi maîtriser les démarches et outils de l'observation sociale : connaître les sources et bases de données sanitaires et sociales, les systèmes d'information, savoir les mobiliser et analyser les données disponibles. »* (Professeur).

De plus, un territoire n'est pas seulement « social » mais aussi politique et économique ; dimensions que la formation initiale ne prend pas toujours suffisamment en compte. Il faudrait alors, non seulement consolider les **apports théoriques** sur ces dimensions, mais aussi ouvrir les stages à d'autres secteurs comme celui de l'économie sociale et solidaire.

Le travail en partenariat

L'enquête fait apparaître un certain désaccord entre les types d'acteurs vis-à-vis de la capacité des formations à préparer au travail en partenariat ; celui-ci est présenté comme une lacune du dispositif de formation lors des entretiens alors que le questionnaire rempli par une majorité d'intervenants de terrain considèrent pour 57 % être suffisamment formés à cette dimension. Plutôt qu'un désaccord, c'est la question du partage des causes et des responsabilités qui est à nouveau mis en relief ici. **La difficulté à travailler en partenariat n'est pas seulement due à une défaillance de la formation** mais renvoie aussi à l'organisation institutionnelle reconnue pour être sectorisée et cloisonnée.

Les obstacles au travail en partenariat sont également liés à d'autres facteurs comme la surcharge de travail qui n'est pas à sous-estimer dans un contexte de restriction des budgets. *« Mais aujourd'hui encore, ce modèle a du mal à s'implanter... Il y a même des opérateurs comme la MSA qui renoncent à la territorialisation et au développement local pour revenir sur la notion de parcours individuel auprès de l'utilisateur. Il y a donc des allers-retours, et c'est aussi très certainement lié à la surcharge de travail et la très forte polyvalence des agents, qui finissent par saturer »* (Directeur, organisme de formation).

Ceci étant dit, et au vu du défi à relever, **la formation est attendue pour préparer davantage les professionnels du social au travail collaboratif, en réseau et aux questions de développement social local**. *« Si l'on considère que l'enjeu réside dans la capacité des acteurs sociaux de sortir des approches catégorielles et par dispositif pour mieux inscrire leur action dans les réseaux de professionnels d'une part et dans les territoires et à « faire avec les ressources des populations et des territoires » dans une perspective de développement social local d'autre part, l'offre de formation tant initiale que continue des TS doit poursuivre sa mutation pour y répondre .»* (Professeur)

Les organismes de formation travaillent la question du partenariat avec les étudiants-stagiaires mais les personnes interviewées relèvent un **hiatus entre le modèle enseigné et les conditions contraignantes du terrain** : « *Sur le travail en réseau et partenariat, dans ce que je peux entendre, je suis surpris de voir des étudiants de 3^{ème} année dire que ce qu'ils peuvent entendre d'un point de vue théorico-pratique est à mille lieues de ce qu'ils peuvent travailler... C'est valable pour les éduc comme pour les AVS (AS : c'est inscrit dans les pratiques). Ça dépend où on travaille... Sur le travail en équipe, on parle d'un modèle idéal mais jamais, jamais, on ne pourra reproduire ça sur le terrain.* » (Focus-groupe, cadres pédagogiques).

Enfin, autre obstacle relevé comme pouvant freiner la capacité des professionnels à travailler en partenariat, la question du **secret professionnel** : « *D'une formation à l'autre, d'une institution à l'autre, d'un professionnel à l'autre, on est sur des pratiques divergentes et combien de fois on n'arrive pas à se mettre d'accord ? Par ex. sur les réussites éducatives, souvent on achoppe sur le secret professionnel : ne pas divulguer tel ou tel élément, et ça freine tout (ex. de problèmes médicaux qu'on ne connaît pas). Il faut préparer les professionnels par rapport à ça. Travailler la capacité à partager les informations, les éléments-clés permettant la compréhension des situations. Souvent on se cache derrière une déontologie professionnelle, alors que la déontologie, c'est aussi de travailler avec les autres.* » (Responsable de service, Action sociale généraliste, public).

La prise en compte du territoire renvoie également à la capacité à oeuvrer au **développement social local** : « *la priorité devrait être donnée aux actions de formation au développement social local, au travail en réseau et aux démarche de projet et à l'animation territoriale, formation des travailleurs sociaux ouverte à l'ensemble des acteurs de l'action sanitaire et sociale au niveau territorial. Comment se former ensemble au développement social local territorial ? Construire des concepts – théoriser l'action à partir de l'expérience, tisser des réseaux, s'engager sur le terrain* » (Professeur). Le **travail en réseau** est également présenté comme une thématique à développer prioritairement lors d'un focus-groupe avec des usagers : « *Il faut que les professionnels apprennent à créer des réseaux pluridisciplinaires pour une généralisation de la capacité à mobiliser son réseau de proximité.* »

En formation continue, il est nécessaire de favoriser une meilleure adaptabilité aux dynamiques de territoire et de partenariat. Pour ce faire, il faudrait notamment **mettre en place des formations communes à différents métiers et secteurs au sein d'un même territoire**. « *Il faut développer des formations en commun avec d'autres professions dans une perspective de développement social et de partenariat.* » (Directeur, public). Des exemples de formations-actions ont ainsi été donnés ; dispositifs regroupant des professionnels issus de différents secteurs (social, médico-social, sanitaire...), dans l'objectif d'une meilleure articulation des pratiques à l'épreuve des spécificités d'un territoire. Ces formations communes à plusieurs partenaires permettent *a minima* de se rencontrer, de créer des liens, de connaître les pratiques, leurs limites et leurs complémentarités.

Il est également suggéré de **construire davantage les contenus de formation au regard des besoins sociaux repérés sur le territoire** : « *Les projets de formation doivent partir du territoire et de ses besoins.* » (Chef de service, insertion, association). Il faudrait alors préciser de quel territoire il est question ? Celui au sein duquel la majorité des étudiants exercera son métier ?

La connaissance du fonctionnement des Institutions

En lien avec la question du travail en partenariat, plusieurs personnes interrogées mettent en avant **un déficit de connaissances de la part des professionnels sur l'organisation des institutions**. « *Ils n'ont pas assez de connaissances du cadre dans lequel ils travaillent. Les AS « découvrent » presque le CG, comme s'ils n'avaient pas compris la décentralisation ! Certains jeunes ont aussi des difficultés à faire avec la demande lorsqu'elle vient des élus (demande d'un maire etc.)* » (Responsable de service, Action sociale généraliste, public).

Les cadres pédagogiques observent que **les étudiants en stage se concentrent davantage sur l'accompagnement social que sur les questions partenariales ou institutionnelles**. Voici comment un formateur parle de cette nécessité de davantage prendre le temps en formation d'expliquer le fonctionnement des institutions et des organisations. : « *Au début, je formais des gens (TISF) sur la relation d'aide... Actuellement, il y a nécessité de les épauler et de les outiller en matière de sociologie des organisations, de compréhension de tout ce qui se passe, parce que c'est un gros problème pour eux. (...). Quand un TS ne va pas bien, vit mal les organisations etc., ça a aussi un impact sur la relation* » (Focus-groupe, cadres pédagogiques).

Les dispositifs présents sur le territoire

Concernant le développement des compétences en termes de travail en réseau et en partenariat, plusieurs personnes proposent que **la formation axe davantage certains de ses contenus sur la connaissance des dispositifs existant sur les territoires**. « *Il leur faudrait une meilleure connaissance de ce qui existe en termes de dispositifs. Il n'y a pas assez de connaissance des réponses possibles à mettre en place.* » (Représentant d'usagers, Insertion, Association), « *Qu'ils sachent déjà ce qui existe en termes de formation, d'emploi, etc. Qu'ils soient un peu plus au courant des choses.* » (Focus-groupe Usagers), « *Il faudrait une meilleure connaissance des dispositifs (public/privé etc.).* » (Directeur, Association).

Comment aider les travailleurs sociaux à mieux s'approprier la localisation et les fonctions de l'ensemble des structures ou actions qui peuvent être utiles pour l'accompagnement des personnes ?

Tension Généraliste/Specialiste

L'un des atouts du travail social est de pouvoir travailler avec différents publics mais il y a là **une tension entre compétences généralistes et spécialisation**. Face aux exigences des employeurs, les cadres pédagogiques rappellent que **la formation des travailleurs sociaux a inévitablement un caractère généraliste** car elle prépare les étudiants à différents types de publics : « *Les formations dispensées par les CFTS sont des formations généralistes : les étudiants doivent effectuer plusieurs stages dans des secteurs volontairement différents avec des publics différents : la spécialisation ne vient qu'après, lors de leur prise de poste* » (Focus-groupe Cadres pédagogiques).

A l'inverse, l'expérience dans un domaine forge les compétences, mais spécialise fortement. Les dispositifs et les réponses sociales, faisant appel à de plus en plus de technicité, risquent alors d'enfermer le professionnel et de le confronter à une réelle difficulté pour transférer ailleurs son savoir-faire.

La question qui se pose est alors la suivante : **comment la formation peut-elle répondre à cet équilibre à trouver entre formation généraliste et spécialisation ?**

Tronc commun / Interconnaissance des métiers

Il est souligné lors du forum **l'importance de travailler en formation initiale et continue sur la reconnaissance, voire même la connaissance des métiers du social**. Les centres de formation en travail social, en particulier, doivent offrir plus d'opportunités pour permettre aux professionnels de différents métiers et niveaux de formation de se rencontrer afin de faire tomber la méconnaissance et les préjugés. Il s'agirait de promouvoir cette acculturation à la diversité des métiers et des domaines d'intervention. Développer la transversalité au sein des formations est ainsi présenté comme un moyen de travailler sur les représentations entre métiers et ainsi favoriser le travail en équipe et le partenariat.

De nombreux acteurs interrogés défendent l'idée d'un socle commun permettant d'enseigner à l'ensemble des étudiants en travail social les fondamentaux de leur future profession. « *Le langage commun est très important pour la reconnaissance de tous les TS, pour l'accompagnement des personnes. Il ne s'agit pas pour autant de parler la même langue, mais d'avoir un socle commun pour accompagner les personnes de manière cohérente.* » (Directeur, association). Le développement d'un socle commun dans les formations sociales est aussi présenté comme un moyen de **faciliter la mobilité professionnelle**.

Pendant les entretiens, **beaucoup se sont exprimés en faveur de la mise en place d'un tronc commun** :

- « *Je prône pour un tronc commun parce que sur le terrain, les passerelles sont d'une telle évidence... Les élèves reviennent de stage en disant que le terrain rend difficile la stricte délimitation des métiers, et on a donc décidé de les faire travailler là-dessus (...). À l'inverse, on pourrait imaginer une structure de formation où on serait d'abord candidat à une formation sociale généraliste puis, au fur et à mesure, on choisirait la spécialisation qui nous convient, plutôt que de rentrer tout de suite dans un métier. Ça*

participerait aussi du processus de maturation de l'étudiant » (Directeur, organisme de formation).

- *« Il faut un tronc commun, et arrêter de différencier les formations sociales. Deux années de tronc commun et une année de spécialisation. [...] Il faut arrêter d'avoir des approches différentes, où on ne se reconnaît pas, où on ne se comprend pas. Pour cela il faut démarrer dès la formation pour partager des savoir-faire et des savoir-être, développer du savoir partagé avec les habitants » (Directeur, bureau d'étude)*
- *« Le système français, il y a tellement de métiers qu'il faudrait peut-être les réduire... Dans les formations, il faudrait à minima un tronc commun avant d'exploser en différents métiers. La première base, c'est ça, un tronc commun qui travaille sur un langage commun, avec des temps de réflexion et d'échange sur : qu'est-ce que l'éducation, qu'est-ce que le bien-être, l'éthique, les pratiques... Et qu'on ait ce langage et cette compréhension commune pour pouvoir après échanger, et avoir les mêmes finalités. » (Educateur spécialisé, Protection de l'enfance, association).*
- *« Nécessité à rapprocher encore plus un socle de formation commun aux formations en TS, pour favoriser les passerelles. Un modèle intéressant, plus proche du système universitaire : 1 année commune et une spécialisation les années suivantes, qui permettent d'avoir un diplôme ou un autre. Partager la même formation, ça aide ensuite dans le quotidien du travail, dans le travail de partenariat. » (Responsable de service, Action sociale généraliste, public).*

C'est dans la manière d'organiser ce tronc commun que les avis peuvent différer : faut-il mettre en place une ou deux années d'enseignement généraliste commun à l'ensemble des étudiants suivies d'une année de spécialisation ? Faut-il limiter le tronc commun à des modules d'enseignement communs tout en gardant la différenciation des parcours par métier ?

En effet, l'idée de tronc commun fait débat dans la mesure où elle pourrait selon certains acteurs trop sous-estimer les spécificités entre métiers. Lors du forum, et face à l'hypothèse d'un tronc commun entre les formations, certains participants ont défendu **la logique de métiers**. La défense des métiers dans les formations sociales doit aussi être considérée à l'aune d'un contexte actuel insécurisant qui amènent beaucoup de travailleurs sociaux à s'appuyer sur des repères historiquement institutionnalisés afin de défendre leurs droits. A cela, d'autres répondent que pour les personnes accompagnées, le métier n'a pas vraiment de signification et que cet attachement au métier serait surtout d'ordre générationnel et identitaire (directeur, public). *« Le socle commun doit être porteur de réassurance, d'excellence et d'identité » (Directeur, public).*

Par ailleurs, **la recherche d'une plus grande transversalité comporte un risque** : celui de penser que *« tout le monde peut tout faire »* dans un excès d'exigence de polyvalence. Il sera donc important de bien distinguer ce qui est de l'ordre des *« compétences transversales »* et ce qui est de l'ordre des *« technicités de métier »* (Directeur, public).

Concernant la transversalité des enseignements entre les différents diplômes, il est rappelé par les acteurs de la formation que **des expérimentations ont déjà lieu**. Celles-ci visent par exemple à faire évoluer l'interconnaissance entre les différents métiers : *« On essaie de faire*

des modules d' « inter-formation » pour les élèves. On met ainsi au travail les équipes pédagogiques d'AMP et d'AVS pour que, deux fois par an, les élèves aient une journée d'inter-formation où il s'agit de les faire réfléchir sur les représentations des métiers : qu'est-ce qu'un AMP, un AVS, sur le terrain ? » (Directeur, organisme de formation). **La transversalité par niveau est déjà au travail dans certains organismes de formation** mais les cadres pédagogiques rencontrés admettent qu'il faudrait aller plus loin : « Une des modalités qu'on essaie de mettre en œuvre, même si elle n'était suffisamment présente, c'est de mettre en coprésence. Il y a certes une transversalité par niveau, mais pas verticale alors qu'on aurait tout à y gagner, jusqu'au niveau 1. Travailler sur la transversalité entre les niveaux (de 1 à 5). Développer la transversalité avec d'autres institutions de formation ; ne serait-ce qu'à Bruz pour les EJE, par ex. Et aussi dans le champ médico-social (déjà fait pour AVS), la PJJ, la pénitencière, d'autres professionnels du champ sanitaire et social. » (Focus-groupe Cadres pédagogiques).

Rapprochement Santé/Social

La phase diagnostique a permis de poser un constat clair : **il existe un réel besoin de développer la formation des travailleurs sociaux sur les questions en lien avec la santé mentale**. De nombreuses propositions convergent en ce sens, que cela soit pour la formation initiale ou pour la formation continue :

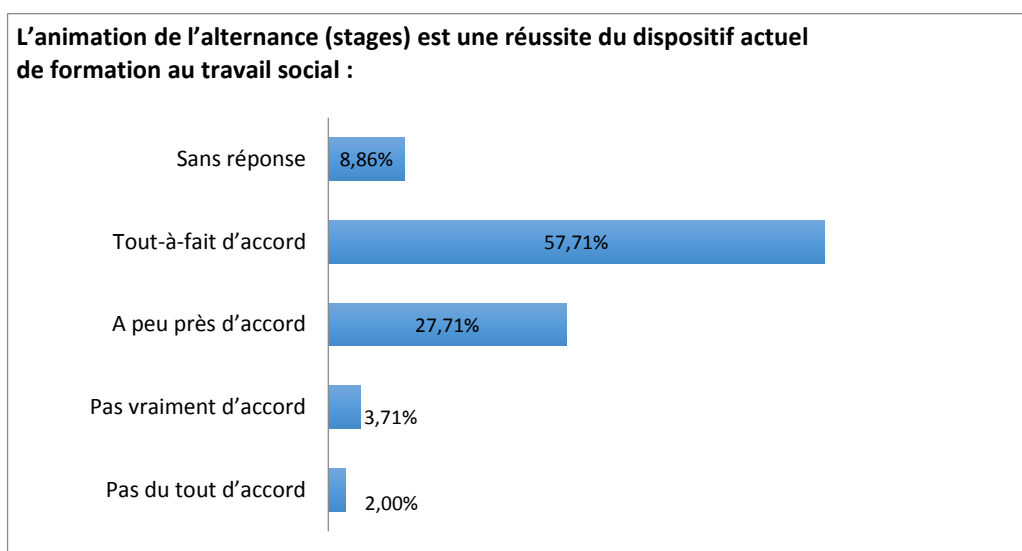
- « Développer les enseignements des travailleurs sociaux sur le handicap psychique, et aussi la grande dépendance. » (Focus-groupe, cadres pédagogiques).
- « Lacunes face aux problématiques émergentes, notamment dans le domaine de la santé (psychopathologie). » (Focus-groupe, formateurs de terrain).
- « Il faut renforcer les connaissances en psychopathologie. » (AMP, handicap, association)
- « Il faudrait une meilleure connaissance de certains publics (handicaps psychiques, troubles psy). » (Directeur, association).
- « Nous avons besoin de formations qui nous permettent de s'adapter à l'évolution des problématiques des publics : troubles psychiques, jeunes publics, les conduites addictives. » (Educateur spécialisé, insertion, association)
- « Dans la formation initiale, il n'y a pas de réelle formation sur les troubles psychiques » (Assistant de service social, Action sociale généraliste, public)
- « Addictions et patho psy, on a quelques notions en formation mais on reste démunis. Ça mériterait d'être développé en formation. Santé mentale, addiction... Thématiques à favoriser en formation » (CESF, Insertion, Association)

Ce développement de la formation des travailleurs sociaux sur les questions de santé mentale pourrait s'appuyer sur **un partenariat entre les centres de formations et l'ARS** : « Aujourd'hui l'ARS n'a jamais été sollicitée pour les formations des travailleurs sociaux (initiales ou continues). Pourtant les travailleurs sociaux ont à charge pour une part très importante les déterminants sociaux de la Santé (modes de vie, environnement, liens sociaux, conditions de travail) » (Directeur, public).

Il est également proposé d'« envisager des partenariats entre Instituts de formation au travail social et aux métiers sanitaires (IFSI...) et les Ecoles de formation des cadres (EHESP, CNFPT...) » (Professeur).

L'alternance, vecteur essentiel de professionnalisation

« *Tout le monde s'accorde à dire que le moment le plus formateur du cursus est le stage, c'est-à-dire la formation par alternance.* » (Professeur). Pilier de la professionnalisation, cette dernière fait unanimement figure de **modalité pédagogique essentielle** dans le processus de formation en travail social. À l'interface du monde de la formation et du terrain professionnel, l'alternance constitue, manifestement, autant un enjeu qu'une réussite, comme l'atteste ce résultat du questionnaire :



Ce premier constat appelle toutefois deux observations. En premier lieu, le dispositif de l'alternance ne peut être réduit à la seule existence de « stages » venant ponctuer un parcours de formation. Dit autrement, « *les stages sont évidemment primordiaux, mais ils ne représentent qu'une modalité de la formation – pas plus, pas moins. Il y faut à ce titre de la relecture : analyse de pratiques, analyse réflexive, liens théorie/pratique... Et c'est à la formation de jouer ici son rôle* » (Directeur, organisme de formation). **L'alternance représente donc bien plus qu'une série d'aller-retours entre centre de formation et lieu de stage**, destinée à seulement mettre en application les connaissances dispensées. Sa pertinence dans la construction d'une professionnalité tient, entre autres dimensions, à sa capacité à nouer savoirs théoriques et savoirs d'action dans une circularité entre pratique de la théorie et théorie de la pratique. Partant, la simple succession de moments d'assimilation de connaissances et de moments de mise en pratique n'est peut-être pas le modèle adéquat pour penser l'alternance. Celle-ci, pour être réellement « *intégrative* », doit porter une ambition plus large, celle d'une « *interpénétration des modes d'apprentissage (théorique et pratique) [par laquelle] le futur professionnel pourra s'engager dans un processus de mobilisation de ressources pertinentes à des actions et des familles d'actions contextualisées*⁸ ». C'est d'ailleurs là tout l'enjeu, comme nous le verrons ci-après, de la notion de « *Site qualifiant* » venant caractériser la place et le rôle du lieu de stage dans le processus de formation.

⁸ Commission Professionnelle Consultative du Travail Social et de l'Intervention Sociale, *L'alternance dans les formations sociales*, Rapport du groupe de travail, DGCS, mars 2011, p. 3.

Ensuite, seconde remarque, que l'animation de l'alternance soit manifestement une réussite du dispositif de formation pour 85% des répondants au questionnaire ne doit pas sous-estimer les importantes questions et difficultés qu'un tel dispositif rencontre.

Tout d'abord, celui-ci est mis à l'épreuve de la **problématique de la gratification des stages** des formations supérieures ; nombre d'établissements accueillant des stagiaires ne pouvant assumer le coût financier entraîné par l'obligation de rémunérer les stages de plus de deux mois. Très concrètement, si « *la gratification est une bonne chose pour les étudiants et leur valorisation, c'est aussi un frein. Par exemple, ma structure ne peut pas donner de gratification donc, soit on dit « non » aux demandes de stage, soit on aménage en réduisant les temps. Pour les personnes financées par Pôle Emploi, la gratification n'est pas obligatoire mais si ce sont des étudiants en formation initiale, je ne pourrai les prendre que sur deux périodes séparées de deux mois, et pas en continu sur les quatre mois requis par la formation* » (CESF, Insertion, association). De telles stratégies montrent que la gratification constitue bel et bien un risque, auquel les établissements comme les stagiaires doivent s'adapter en aménageant des solutions, même si elles sont parfois loin d'être satisfaisantes. De plus, si elle pose de nombreux problèmes, la gratification est un acquis qu'il ne s'agit pas de remettre comme tel en cause. Lors du forum prospectif régional organisé par le CRTS de Bretagne, les débats sur l'alternance ont aussi fait ressortir que la gratification a permis d'investir de nouveaux lieux de stage qui correspondent au besoin de découvrir d'autres acteurs du champ social ; ces espaces donnant l'occasion aux étudiants de diversifier leurs compétences.

Autre point de difficulté, celui d'un **déficit de reconnaissance et de valorisation du travail de formateur de terrain** : « *Je prends régulièrement des stagiaires, d'autant que je sais que c'est difficile de trouver des stages. Et si j'accueille un stagiaire, je prends du temps, au moins une heure par semaine sans compter l'informel. Ça fait partie de mon temps de travail, mais sans gratification ni valorisation de l'investissement que ça implique. Et puis lire un mémoire ou un rapport de stage, je ne peux pas le faire sur mon lieu de travail donc je le fais sur mon temps personnel* » (CESF, Insertion, association).

Outre la reconnaissance de son travail de formateur de terrain, ce même professionnel met aussi l'accent sur le manque d'informations précises concernant les objectifs pédagogiques des stages tels qu'ils sont fixés par le dispositif de formation : « *Je n'ai pas été sollicité pour assister à une réunion au centre de formation ; donc pas de réunion d'information pour connaître les objectifs posés pour les étudiants et le contenu du stage. On a certes des écrits, mais un temps d'échange serait le minimum* » (CESF, Insertion, association). Plus largement, c'est le **problème de la lisibilité, pour les professionnels formateurs de terrain, des modalités et objectifs pédagogiques des formations sociales** qui se trouve là posé⁹.

D'où l'insistance, dès qu'il est question de l'alternance et de ses conditions de réussite, sur les **liens entre les terrains professionnels et les centres de formation** : « *Il faut que les formateurs [des centres de formation] viennent plus souvent sur le terrain, et pas seulement pour le bilan intermédiaire et/ou la visite de stage. Il faut faire plus de lien entre le terrain et la formation* » (Focus-groupe Formateurs de terrain).

La formation des formateurs [des centres de formation] est fortement questionnée par certains interviewés qui considèrent qu'il existe un **manque d'actualisation de la connaissance**

⁹ Cette relative « opacité » du dispositif pour les formateurs de terrain est d'ailleurs reconnue par plusieurs cadres pédagogiques des centres de formation (Focus-groupe Cadres pédagogiques n°1).

du terrain et de l'évolution des problématiques sociales : « *Passer de travailleur social à formateur en travail social, ça interroge sur la reproduction des pratiques et le fait d'aller vers ce qu'on connaît le mieux. [...] Les formateurs, surtout lorsqu'ils sont en poste depuis un certain temps, sont beaucoup moins confrontés aux problématiques de terrain et à leur complexité. Qu'en est-il alors de la formation des formateurs ? Quand on est formateur depuis 20 ans, est-ce qu'on retourne sur les terrains ? Est-ce qu'on analyse sa pratique de formateur ? Est-ce qu'on reste dans son pré-carré ? Est-ce qu'on travaille avec ses collègues ?* » (Directeur, organisme de formation). Cette question de la **reproduction des pratiques** entre générations de travailleurs sociaux est un sujet devenu récurrent dans les discussions sur les formations sociales : « *Les écoles essaient de changer, d'ailleurs les référentiels de formation ont changé, mais on reste sur un système de reproduction.* » (Directeur, association)

Selon différentes personnes rencontrées pendant l'enquête, **l'alternance est un modèle qui mériterait d'être davantage questionné** afin de le rendre plus efficient et se mettre à l'abri du risque d'une trop forte reproduction des pratiques : « *On fait les louanges de l'alternance mais on ne l'a pas défini. On en a fait un modèle mais c'est aussi une machine à reproduire une culture professionnelle alors qu'il y a des enjeux pour travailler autrement. C'est la question de la place des formateurs de terrain. Repenser l'alternance en fonction des places de chacun. Actuellement, l'alternance est uniquement calendaire : un point est fait une fois dans l'année et voilà...* » (Educateur spécialisé, Protection de l'enfance, Association).

Il est par ailleurs rappelé que **le principe de l'alternance induit un partage de responsabilités entre les centres de formation et les établissements vis-vis de formation des travailleurs sociaux**. A priori, le manque de compétences lorsqu'il est relevé ne devrait pas être imputé qu'aux centres de formation : « *Voici les retours de professionnels en poste que nous pouvons parfois entendre: « l'essentiel n'y est pas ». « Les jeunes professionnels ne savent plus faire du collectif, or ils ne savent plus non plus faire de l'accompagnement individualisé, ils ne sont pas formés à l'entretien », etc... Il faut cependant souligner ici que cette critique des professionnels en poste est à tort partagés car en tant que formateurs de terrain, ils sont également investis d'une mission pédagogique qui doit pouvoir compléter les savoirs acquis en cours : principe même de l'alternance.* » (Focus-groupe Cadres Pédagogiques). Ce partage de responsabilités est dû au principe de l'alternance mais aussi à la **co-construction des référentiels de formation** : « *Les professionnels encadrants critiquent souvent la construction des référentiels de formation comme n'entrant pas en adéquation avec les problématiques du terrain, or il est à noter qu'ils participent à la définition même des contenus de ces référentiels.* » (Focus-groupe Cadres Pédagogiques).

D'autres font référence au climat souvent négatif et contraint qui règnerait dans de nombreuses institutions, centres de formation et établissements, et qui viendrait freiner l'esprit créatif des jeunes professionnels : « *Les étudiants sont contaminés par la formation parce que le cadre est de plus en plus contraint, mais ils sont aussi contaminés par les lieux de stage où ils ont des tuteurs qui sont aussi blasés... J'interviens sur les ateliers où les jeunes parlent de leurs stages et c'est clair que la plupart disent « Oui mais là c'est pas possible ». Ils ont 20 ans, sont en stage, et moi ça me pose des problèmes. On voit bien que ce qui ose, eh bien les portes sont ouvertes à la créativité. Les professionnels se créent des barrières eux-mêmes. Mais créer, ça demande du temps et de l'engagement et moi-même qui suis passionnée et engagée, si je voulais développer encore plus, ça demande un temps énorme qui sortira de mon temps horaire.* » (Educateur spécialisé, Protection de l'enfance, Association)

Lien avec les terrains de stage

De nombreuses propositions en lien avec l'alternance militent pour **développer les conditions d'une meilleure intégration entre les lieux de stage et les centres de formation**. Le renforcement de cette articulation passe d'abord par **l'amélioration de la communication et de l'information**. Par exemple, il faudrait mieux informer les lieux de stage des exigences des nouveaux référentiels de formation. « *Une meilleure communication doit être mise en place entre les CFTS et les sites qualifiants : il faut prendre plus le temps avec les terrains pour expliquer les formations. Il faut renforcer l'importance du référent de stage en l'incluant vraiment dans la démarche autour du projet.* » (Focus-groupe, Cadres pédagogiques). A l'inverse, lors des visites de stage, l'établissement de formation devrait prendre le temps de mieux connaître la structure. « *Il faut [...] que les formateurs viennent plus souvent sur le terrain, et pas seulement pour le bilan intermédiaire et/ou la visite de stage : il faut faire plus de lien entre le terrain et la formation.* » (Focus-groupe, Formateurs de terrain). Mais encore faut-il que le temps consacré à ces visites soit suffisamment reconnu pour permettre des échanges fructueux.

Les encadrants professionnels des stages regrettent un manque d'information à la fois sur les modalités du stage mais aussi sur la progression de l'étudiant accueilli. Ils souhaitent que soient organisées **à chaque rentrée une réunion d'information et qu'il y ait plusieurs rencontres stagiaires-formateurs-tuteurs pendant l'année** : « *Lorsqu'on accueille des stagiaires, on manque d'éléments sur leur progression pédagogique.* » (AS, Action sociale généraliste, Public) ; « *J'accueille des stagiaires mais je n'ai pas été sollicitée pour assister à une réunion au centre de formation, pas de réunion d'information pour connaître les objectifs posés pour les étudiants, le contenu du stage. On a des écrits mais une réunion ce serait pas mal, et pour s'adapter à l'évolution des formations. Parfois les profs référents passent nous voir et c'est intéressant. Mais ça pourrait être densifié. Si c'est un stage d'un an, 2 ou 3 rencontres ne seraient pas du luxe.* » (CESF, Insertion, Association).

Une meilleure interconnaissance entre lieux de stage et centres de formation peut s'appuyer sur **une intensification des échanges et des rencontres en trouvant plus de manières de faire venir les formateurs dans les structures et de faire venir les formateurs de terrain dans les centres de formation**. Il est par exemple proposé de faire davantage en sorte que les formations continues sur site soient assurées par des formateurs des centres de formation. Une personne interviewée donne l'exemple de l'analyse des pratiques très demandée par les professionnels de terrain : « *L'analyse de pratiques, c'est l'articulation entre le lieu de formation « théorique » et le lieu de formation « pratique ». Ça doit favoriser l'alternance intégrative : questionner et confronter ce qu'on voit en cours et sur le terrain. Mais les enseignants ont-ils toutes les compétences pour faire cette analyse des pratiques ? Comment les former dans cette optique ?* » (Directeur, organisme de formation).

Il a également été proposé que certains cours théoriques puissent être « délocalisés » sur des lieux de stage et assurés par des professionnels de terrain voire des usagers ou encore que des formateurs de terrain, engagés comme formateurs occasionnels dans les centres de formation, puissent échanger pour quelques semaines leurs postes avec les formateurs permanents pour favoriser des apports réciproques.

La qualité de l'accueil des stagiaires a également été discutée, notamment lors du forum. Un temps de préparation du stage est jugé indispensable et **il est proposé que les lieux d'accueil écrivent, au-delà de la convention de stage, une charte d'accueil** qui leur soit propre et réfléchi entre tous les professionnels de la structure afin de cadrer leurs interventions, de

l'accueil à l'évaluation des stagiaires. Il s'agit d'une charte qui poserait les principes d'accueil et d'accompagnement, de même que les relations avec les centres de formation. Un document réalisé par chaque établissement est nécessaire car il ne peut y avoir d'uniformité en la matière. Les conventions de stage signées entre terrain professionnel, centre de formation et stagiaire s'avèrent insuffisantes pour poser un cadre global.

Par ailleurs, en se basant sur les chartes déontologiques des professions du travail social, il faudrait obliger tous les établissements, publics et privés, à accueillir des stagiaires. Cette injonction permettrait aux institutions de co-construire cet accueil, de trouver des solutions en interne et dépasser les contraintes pour explorer la richesse de l'échange entre étudiants, professionnels et centres de formation (Participants au forum).

Par ailleurs, plusieurs acteurs interrogés préconisent **une diversification des secteurs professionnels où se déroulent les stages** : « *Il semble également opportun de s'interroger sur la politique des stages permettant aux étudiants de découvrir plusieurs environnements et de ne pas reproduire des réponses uniformes.* » (Directeur, public). « *On pourrait aussi imaginer une immersion dans d'autres secteurs, comme celui de l'économie sociale et solidaire.* » (Directeur, Action sociale généraliste)

Un autre enjeu du dispositif de l'alternance concerne **la valorisation du travail de formateur de terrain**. Il est souhaité que les partenaires sociaux s'emparent du sujet en reconnaissant cette action comme une véritable action de formation ; ce qui débloquerait des heures de remplacement et des heures de formation pour la personne concernée. « *Question du tutorat : former les tuteurs de terrain car la question qui se pose actuellement : quelles sont les compétences des terrains pour évaluer un stage?* » (Focus-groupe, cadres pédagogiques). Un professionnel propose que les conditions soient davantage adaptées pour favoriser leurs interventions devant des étudiants ou d'autres professionnels : « *Nous, comme professionnels de terrain, on a des choses à apporter mais en petits groupes mais on n'est pas formé à intervenir devant 60 ou 80 étudiants, à discourir sur du savoir. Trouver des formules plus modulaires, des petits groupes de partage d'expériences, où beaucoup de professionnels seraient plus à l'aise pour parler de méthode, de réflexion, de projet, de partenariat. Et pas LE projet, LE partenariat. Un peu comme l'accompagnement de stagiaires : on se nourrit réciproquement et les instituts pourraient y gagner.* » (Educateur spécialisé, Protection de l'enfance, public).

Selon les participants au forum, **il faudrait également former l'étudiant à savoir accueillir une personne demain**, c'est-à-dire à apprendre à transmettre. La formation à l'accompagnement et à la transmission des savoirs aux stagiaires devient en effet un aspect à part entière dans certains référentiels professionnels en travail social.

Les expériences de stage peuvent être des occasions d'expérimentation. Toutefois, l'innovation demande parfois à sortir, même momentanément, du cadre réglementaire. Quelle liberté l'éventuelle rénovation des diplômes va-t-elle permettre ? Pour certains stages, on pourrait envisager une approche thématique impliquant par exemple plusieurs interlocuteurs et terrains professionnels. On pourrait aussi renforcer les stages à l'étranger, qui permettent de découvrir une autre culture du travail social.

Liens avec l'Université

Les participants au forum ont proposé qu'il y ait **un couplage entre les diplômes d'État de niveau III et la Licence professionnelle**. Une personne auditionnée complète cette idée : « *Il serait intéressant de faire des formations mixtes avec les écoles du travail social et l'université. Par exemple, l'école d'éducateur spécialisé de Montrouge travaille avec l'université : les étudiants suivent une licence en même temps. Ce pourrait être un mixte entre le pragmatisme des IRTS (car en lien avec la profession) et le niveau d'expertise des universités.* » (Directeur, association).

La question de **la mise en cohérence avec les formations universitaires a été soulevée, et en filigrane la reconnaissance du grade Licence pour les formations sociales nécessitant trois années d'études**. L'obtention d'un des quatre diplômes de niveau III (AS, CESF, EJE, ES) donne lieu à l'attribution de 180 crédits européens (ECTS), ce qui correspond au niveau Licence. La mise en conformité aux textes européens relatifs à l'enseignement supérieur pourrait ainsi contribuer à la valorisation et l'attractivité de la filière sociale. Pour autant, les formations sociales se distinguent des formations universitaires par des temps d'expérimentation *in situ* des apprentissages théoriques. Cette spécificité qu'est l'alternance est non seulement un atout mais un principe fondamental des formations sociales.

Concernant le sentiment de perte de sens formulé par les professionnels lors de l'enquête, il est proposé par de nombreux acteurs interrogés de **développer les formations sur les questions d'éthique, de déontologie et de posture en travail social** en s'appuyant par exemple sur les enseignements de la **philosophie**.

Cette préconisation est associée à une mise en garde vis-à-vis de la tendance actuelle de la formation à ce centrer de plus en plus sur le « comment » et moins sur le « pourquoi », en d'autres termes, davantage sur la technicité que sur le sens du travail social :

- « *Les professionnels, ont besoin tout au long de leur parcours, au-delà de leur technicité, de formations d'ordre éthique. En particulier, le niveau V de qualification n'a pas été accompagné sur les points suivants : Comment je respecte la personne qui est en face de moi ? Comment je projette sur lui autre chose que ma propre conception ? Qu'est-ce que c'est la dignité humaine ? Quels sont les droits d'une personne?* » (Directeur, association).
- « *Il faut aller aussi sur le renforcement de la philosophie, car ça pose la question du sens, du pourquoi et non plus du comment. On ne se la pose presque plus, cette question, au profit du technique. Chez les ASS, il y a à peine de 3 à 6h dans toute la formation. Mais ce n'est pas de la philo pour faire de la philo, c'est avoir parfois cette porte d'entrée pour aborder certains objets. Le saucissonnage extrême des référentiels peut nous amener à perdre de vue cette question du sens.* » (Focus-groupe, cadres pédagogiques).
- « *Il faut amener les TS à beaucoup plus s'interroger sur leur exercice, leur posture, leurs pratiques. [...] Il y a aussi la question de l'acquisition d'une réflexion philosophique sur les Droits de l'homme, l'éthique et la déontologie.* » (Représentant d'usagers, insertion, association)
- « *Il ne faut plus que la formation s'appuie sur le formatage scolaire avec une accentuation de la technique au détriment du savoir et de l'éthique. On observe que ce type de formation ne donne pas la maturité suffisante aux étudiants.* » (Educateur spécialisé, Handicap, association)
- « *Sur la formation continue. Il faudrait mettre plus les gens en réflexion. On est dans une société très scolaire, les étudiants peuvent prendre les apprentissages pour argent comptant, sans se mettre en réflexion... Le projet c'est ça, l'autonomie c'est ça... Ben non, il faut se les approprier, les pratiquer, interroger le sens que ça a. Et si on n'a pas les gens dans cette réflexion, ça se ressent sur les terrains.* » (Educateur spécialisé, Protection de l'enfance, Association)
- « *L'approche philosophique doit être développée dans les formations initiales.* » (Educateur spécialisé, Insertion, Association)

Formation des cadres

Peu de propositions ont émergé de l'enquête pour faire évoluer la formation des cadres malgré un lourd consensus des acteurs lors de la phase diagnostique autour des problèmes de compétences managériales des cadres hiérarchiques. Un acteur interrogé lors d'une audition a cependant mis en avant l'idée qu'il fallait **davantage former aux outils du management les travailleurs sociaux devenus cadres** : « *Dans le social, on observe aussi des difficultés quant à la formation à l'encadrement. Ce sont souvent d'anciens travailleurs sociaux qui montent les échelons hiérarchiques mais on ne les outille pas suffisamment en management. [...] On essaie de faire du compagnonnage, d'accompagner les nouveaux cadres par des anciens mais ce n'est pas suffisant.* » (Directeur, public).

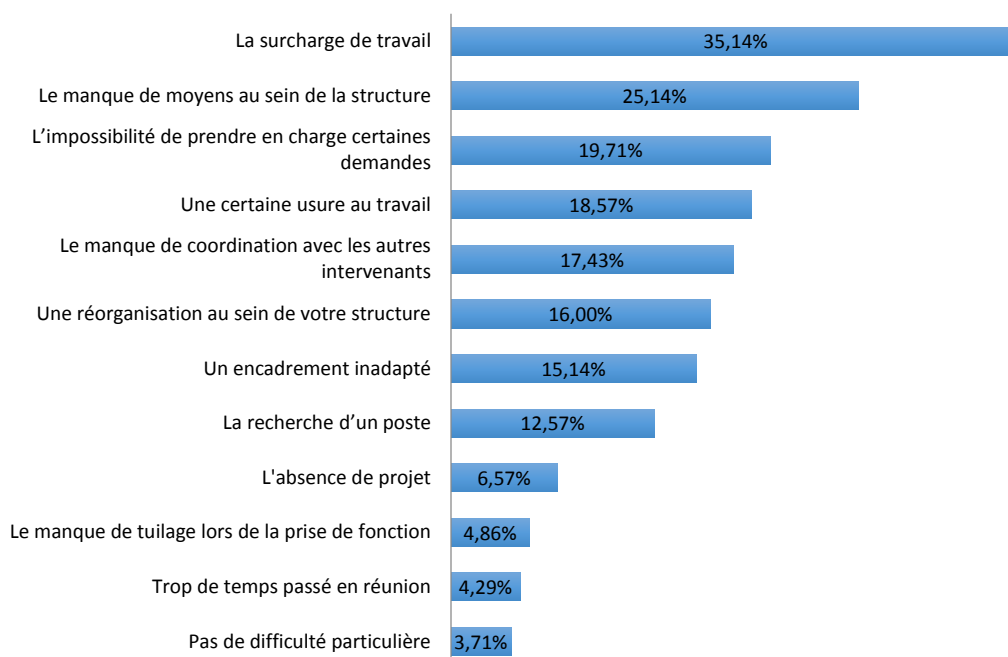
Prévention de l'usure professionnelle

La prévention de l'usure professionnelle est devenue une réelle préoccupation des acteurs du secteur social comme l'atteste la saisine du CRTS de Bretagne en 2008 sur ce sujet. Cependant, malgré le besoin observé de formation sur ce thème, **l'offre semble encore peu développée**. « *Les travailleurs sociaux, par nature, ne sont jamais contents ils ont des raisons. Ce sont les premiers à sentir les évolutions de notre société et ils ont besoin d'un soutien, déjà simplement sur la raison d'être de leur travail. Comment leur permettre de s'approprier suffisamment de sens à leur travail pour qu'ils puissent le faire sans être démotivés, voire exploser. Ce problème n'est certes pas récent mais se renforce. Mais est-ce du seul ressort de la formation.* » (Directeur, organisme de formation).

Le graphique suivant, issu des résultats au questionnaire, confirme que les acteurs du secteur social doivent prendre très au sérieux la question de l'usure professionnelle. La surcharge de travail apparaît pour les professionnels comme la difficulté la plus importante rencontrée dans l'exercice de leur métier (35% des répondants), suivie du manque de moyens, de l'impossibilité de prendre en charge certaines demandes et de l'usure au travail.

Parmi ces éléments de réponse, quelles seraient, selon vous, les deux principales difficultés rencontrées dans l'exercice de votre métier ?

(Affiché : pourcentage de répondants ayant coché la réponse)



Même si la prévention de l'usure professionnelle n'est pas du seul ressort de la formation, il a été souligné pendant le forum l'importance d'informer et de former sur ces sujets ainsi que la responsabilité des employeurs de prévenir les risques psycho-sociaux, à une époque où la durée d'activité professionnelle s'allonge et où les conditions d'exercice, parfois, se détériorent.

Par ailleurs, les participants au forum ont rappelé que les passerelles entre les métiers et les domaines d'intervention n'étaient pas évidentes pour les travailleurs sociaux, surtout lorsqu'il est question de mobilité professionnelle. Les agents ne bougent pas si facilement de leur poste, et l'immobilité professionnelle a un impact sur l'usure professionnelle.

Sélection en formation initiale

Une autre question abordée, principalement lors du forum, concerne le profil de certains candidats aux formations sociales. Par exemple, **les personnes en situation de reconversion professionnelle** et qui ont fait l'objet de plans sociaux dans leurs entreprises sont le plus souvent éloignées du secteur social. Elles peuvent accéder à des formations de niveau V et IV et les métiers de l'aide à domicile sont souvent ceux qui leur seront proposés. Comment accompagner ces futurs professionnels dans leur parcours de formation et leur première prise de fonction ?

On observe donc **une plus grande diversité des profils des étudiants**, ceux-ci venant d'horizons très différents. La formation initiale accueille ainsi de plus en plus d'étudiants ayant un parcours universitaire, tandis que la formation continue concerne un nombre croissant de personnes en situation de reconversion professionnelle ; ces grandes tendances variant d'un niveau de diplôme à un autre.

Certaines spécificités de l'appareil de formation en travail social peuvent entrer en conflit avec les velléités des étudiants d'établir des passerelles entre différents cursus. Sont ainsi pointés **le manque d'articulation entre les formations sanitaires et sociales¹⁰**, et **le manque de reconnaissance du grade Licence** pour les diplômés de niveau III.

Un autre facteur doit également être souligné, celui des attentes des jurys d'admissibilité. En effet l'entrée en formation serait parfois subordonnée à des critères confinant à la « tentation de la reproduction *a priori* » là où, pourtant, il ne s'agit pas de sélectionner un pair mais bien un aspirant.

Concernant les critères de sélection des candidats à l'entrée en formation, plusieurs acteurs se rejoignent, principalement ceux aux postes de direction, sur l'idée qu'il faudrait pouvoir **mieux évaluer leur profil psychologique**. « *On pourrait envisager un recrutement des futurs étudiants, où on pourrait favoriser des profils psychologiques. On ne choisit plus le candidat uniquement sur son portefeuille de savoirs et de savoir-faire mais également sur son savoir être. Un candidat qui répond à toutes les questions va l'inquiéter. Il sera plus satisfait si le candidat exprime des doutes, de la curiosité* » (Directeur, public).

Cette préconisation fait écho pour ces acteurs au constat d'une fragilité psychologique parmi certains professionnels qui les mettrait en difficulté dans l'exercice de leur métier : « *Beaucoup de jeunes professionnels sont particulièrement fragiles. Au niveau de leur sélection à l'entrée en formation, apporte-t-on toutes les garanties pour avoir des personnes qui, une fois en poste, ne seront pas débordées par les difficultés intrinsèques aux métiers du travail social ? Est-ce que, dans un environnement institutionnel plus sécurisant, ils auraient été moins en difficulté, ou est-ce aussi un problème de sélection ?* » (Directeur, public).

¹⁰ Par l'impossibilité de valider des modules parfois extrêmement proches en termes de contenu entre certains diplômes de niveau équivalent.

Articulation formation initiale et continue

Il y a un réel consensus autour de la nécessité de **mieux articuler formation initiale et formation continue** : « *Ce que l'on ne peut pas acquérir en formation initiale, il faut pouvoir venir le chercher en formation continue. Il faudrait prévoir un « outillage » spécifique en formation continue face aux problématiques rencontrées : proposer des modules dédiés à la prise en charge de certains publics* » (Focus-groupe Formateurs de terrain). « *La FI ne peut pas répondre à tout, d'où les compléments indispensables en FC.* » (Directeur, association).

Il est proposé d'**optimiser les effets de la formation continue en s'adressant davantage à des équipes entières de professionnels qui pourraient suivre des modules communs** : « *Il faudrait concevoir des formations continues à destination des équipes et non des individus. Pour faire évoluer les pratiques – et c'est là aussi un problème managérial – il ne sert en effet à rien de former un seul agent par service, car ça n'aura pas d'effet-levier. Il faut des seuils, développer des formations sur-mesure en fonction des problématiques et qu'elles s'adressent à une partie au moins de l'équipe, pour impulser un changement* » (Directeur, public).

Pour certaines personnes interviewées, **la formation continue doit davantage concourir à la mutualisation des « bonnes pratiques » entre professionnels d'une même institution en créant les lieux d'échange, d'interconnaissance et de réflexivité** : « *Il y a la question des transmissions des compétences entre les professionnels : les informations circulent mal alors qu'il faudrait considérer le lieu travail comme un espace d'apprentissage. La formation n'est pas qu'une affaire d'école, c'est aussi l'affaire des collègues plus âgés. Il faudrait pouvoir mettre en place un outil de mise en commun des bonnes pratiques et des expérimentations : la transmission des informations est à revoir.* » (Focus-groupe Usagers). « *On manque de travail sur la pratique. La formation continue devrait nous permettre d'analyser nos pratiques pour les faire évoluer.* » (Educateur spécialisé, Action sociale généraliste, public).

Selon les participants au forum, du côté des employeurs, la politique d'accueil des personnels nouvellement nommés doit favoriser l'adaptation aux compétences dont l'employeur a besoin. La formation apporte un socle qui ne peut s'appliquer directement au milieu professionnel sans un temps de prise de fonction reconnu et porté par l'institution. **La mise en place d'un tutorat sur une année d'adaptation à l'emploi** est un investissement sur le long terme, qui peut créer les bonnes conditions d'entrée dans le métier. Cette politique d'accueil des personnels nouvellement nommés recueille une forte approbation mais elle implique un investissement dont le coût réduit aujourd'hui les initiatives.

Offre de formation continue

Quand des insatisfactions sont formulées vis-à-vis de la formation continue, celles-ci semblent faire consensus autour de l'idée **d'une trop forte spécialisation ou technicisation des formations demandées ou proposées** : « *J'ai été longtemps secrétaire au comité d'entreprise de X. et dans ce cadre, j'analysais le plan de formation annuel. Je constatais que les interventions en formation continue étaient souvent liées à des demandes dans le champ de la technicité avec l'idée d'outil pour aider à une réponse immédiate du type : étude des droits, gestion des droits... Il y avait peu de formations longues et peu dans le champ du développement personnel, qui me paraissaient de plus en plus absentes des demandes et des offres, l'un allant avec l'autre* » (Président, association). Selon un éducateur spécialisé travaillant dans le domaine du handicap : « *Les propositions de formation sont toujours spécialisées.* ». De même, cet autre

éducateur spécialisé travaillant au sein d'un Département considère que « *la formation (...) aujourd'hui ne représente que des rappels techniques de ce qu'il faut faire : des entretiens, écrits professionnels, entretiens avec les enfants, etc. Tout ça n'apprend pas ce qu'est la vie d'un professionnel confronté aux difficultés des usagers.* »

Les personnes interrogées font part **d'un besoin en formation continue sur des dimensions plus en lien avec le développement personnel, la relation aux usagers ou l'analyse de pratiques.** « *Je suis très insatisfait des propositions de formation continue par mon employeur. (...) Il faudrait faire plus de place à de l'analyse de pratiques mais on n'a pas ces moyens pour l'équipe. Problème : l'administratif ne comprend pas la plus-value de l'analyse de pratiques.* » (Responsable de service, Action sociale généraliste, public).

Les résultats au questionnaire ont d'ailleurs montré que 78% des personnes qui n'avaient pas encore eu l'occasion d'avoir des moments dédiés à un retour réflexif sur leur pratique du type supervision ou analyse de pratiques souhaitaient participer à ce type de démarche.

Les répondants au questionnaire semblent partagés vis-à-vis de la visibilité de l'offre de formation : 55 % considèrent être suffisamment informés sur l'offre de formation proposée par les organismes de formation contre 40 % qui se disent plutôt pas informés ou pas du tout informés.

Les entretiens confirment une certaine insatisfaction quant à la connaissance de l'offre de formation, principalement s'agissant de la formation continue : « *Le contenu de la formation continue m'échappe. Je ne pourrais pas dire ce qui est proposé par les centres de formation* », (Chef de service, insertion, association). « *Nous n'avons que peu d'informations sur les formations. Il n'y a pas de présentation des catalogues* » (Educateur spécialisé, handicap, association). « *Je n'ai pas vraiment connaissance de tout ce qui existe sur le marché de la formation. Celle que je connais n'est pas suffisamment claire. Il y a aussi la question du coût* » (Assistant de service social, Action sociale généraliste, association).

La professionnalisation (et qualification) et ses effets

Les personnes interviewées ont relevé **une évolution majeure concernant les fonctions dévolues traditionnellement à certains métiers du social.** Les éducateurs spécialisés sont de plus en plus recrutés sur des postes de coordination et sont de moins en moins mobilisés pour l'accompagnement éducatif. En revanche, les AMP ont tendance à remplacer les éducateurs sur le terrain. « *Du côté des AMP, il y a un glissement des fonctions. Les éduc' devenant des quasi chefs de service et les AMP, on leur demande de faire fonction d'éducateurs. Ou plutôt les éduc' deviennent des coordinateurs. (...) D'où la question de la place de chacun et ça pourrait induire une crise identitaire, en tout cas chez les éducateurs spécialisés* » (Focus-groupe Cadres pédagogiques).

De la même manière, il semblerait que les TISF se retrouvent davantage à devoir assurer des missions éducatives qu'auparavant sans forcément être suffisamment formés pour cette fonction : « *Les nouvelles TISF ont de plus en plus de problèmes à se positionner sur des interventions simples, elles sont de plus en plus sur de l'éducatif et de l'accompagnement, au détriment du ménager* » (Directeur, Association).

Ce **glissement des fonctions** qui peut produire un décalage entre formation, compétences acquises et missions serait dû, selon de nombreux acteurs interrogés, au contexte budgétaire

de plus en plus contraint qui obligerait les employeurs à recruter des personnes moins diplômées. « *La question de la qualification est parfois complexe car elle renvoie, selon les secteurs et conventions, à une obligation de rémunération dans un contexte financier contraint. La qualification des professionnels du secteur [et spécialement celui de l'aide à domicile] s'est accentuée depuis plusieurs années. Ce qui ne va pas sans poser de difficultés, selon les départements, aux structures-employeurs qui - au-delà de l'intérêt perceptible de qualifier leurs collaborateurs - se trouvent parfois dans la difficulté de rétribuer cette qualification alors même que les financements publics visent le maintien, voire la diminution du coût de prise en charge.* » (Directeur, bureau d'étude)

Usages du numérique

Il est fait le constat que les outils numériques ne sont pas toujours utilisés à bon escient. L'ordinateur portable ouvert ou l'usage exagéré du « smartphone » lors des réunions peut parfois représenter un véritable frein aux échanges.

Par ailleurs, l'arrivée de la communication par courriel entre travailleurs sociaux et usagers représente une véritable révolution dans la relation d'accompagnement qui semble s'appuyer désormais sur une exigence d'immédiateté de la réponse.

Des propositions concernent le développement de la Formation à distance qui pourrait venir compléter les cours par **la mise en ligne de contenus pédagogiques complémentaires**. La FOAD peut également représenter *un bon outil d'accompagnement des étudiants qui partent à l'étranger ou qui viennent de l'étranger*. « *Question de la FOAD via les NTIC qui pourrait se positionner en complément au face à face pédagogique avec mise à disposition de sources documentaires pour les étudiants, ainsi que des espaces collaboratifs + pour les étudiants qui partent à l'étranger : possibilité de visio via une plateforme dédiée.* » (Focus-groupe, cadres pédagogiques).

Au regard des différentes thématiques mises en avant par l'enquête, et dont les résultats ont été analysés et exposés dans le présent rapport, **le Comité Régional du Travail Social de Bretagne a souhaité formuler des recommandations pour les formations sociales de demain.** Cet avis rend compte d'une réelle dynamique de concertation interinstitutionnelle qui s'est appuyée sur la richesse des matériaux issus d'une consultation large prenant en compte les points de vue exprimés par les différentes parties prenantes concernées par la formation des intervenants sociaux (décideurs, professionnels, personnes accompagnées, formateurs, experts).

Le CRTS de Bretagne souhaite promouvoir comme axe de travail majeur dans les années à venir **le développement de la connaissance, de la reconnaissance et de la mobilisation des ressources des personnes accompagnées au sein des formations sociales.** Les travaux réalisés sur la participation des usagers par le CRTS de Bretagne montrent la force de son engagement sur cette thématique. Il s'agit désormais d'accompagner le développement de la formation et de la recherche sur les dimensions éthique et pratique de la prise en considération du point de vue et des compétences des personnes accompagnées. Le soutien des acteurs du pilotage sur ces questions est indispensable afin que les organisations actuelles ne soient plus des freins mais des leviers à la mesure du changement de posture qui est demandé aux professionnels.

Le CRTS de Bretagne défend aussi l'idée que **cette question liée au pouvoir d'agir doit être investie à tous les niveaux pour qu'elle fasse réellement sens pour les professionnels, les futurs professionnels et l'ensemble des personnes concernées.** Il s'agira par exemple d'encourager les organismes de formation à chercher davantage à connaître les compétences de leurs étudiants afin de définir des parcours de formation plus personnalisés et modulés en fonction de leurs acquis. La reconnaissance des ressources et des expertises des professionnels et des étudiants représente un levier d'apprentissage considérable pour leur permettre d'en faire eux-mêmes l'expérience et reproduire ensuite ce principe auprès des personnes accompagnées.

Le développement des compétences des professionnels et des futurs professionnels en terme **d'approche territorialisée, partenariale et globale de l'accompagnement social** est également un objectif fondamental pour le CRTS de Bretagne. Il préconise un renforcement des contenus de formation sur la connaissance de la notion de territoire et sur les déclinaisons techniques telles que les méthodologies de diagnostics et de projets de territoire. Afin de favoriser le développement du travail social partenarial et **de lutter contre les cloisonnements institutionnels et professionnels préjudiciables à tous,** le CRTS de Bretagne s'engage à accompagner une dynamique régionale et concertée entre différents acteurs institutionnels de la région afin de mettre en place dès 2015 de manière volontariste et expérimentale des modules de formation communs entre des professionnels du secteur social et des professionnels de la santé, par exemple dans le cadre des formations initiales des assistants de service social et des infirmiers. Par ailleurs, le CRTS de Bretagne souhaite **accompagner les initiatives en termes de définition et de renforcement d'un socle commun de compétences en formation initiale.** Ces modules d'enseignements transversaux aux différents métiers devront transmettre les fondamentaux des professions de l'accompagnement social (posture, éthique, etc..). Ces temps de formation partagés, en complément des modules plus techniques et ciblés

par métier, ont vocation à poser les bases d'une interconnaissance et d'un langage commun entre des futurs professionnels qui seront ensuite amenés à exercer des métiers spécifiques dans des institutions différentes.

Le CRTS de Bretagne confirme **le rôle indispensable de l'alternance et de la formation continue pour soutenir et préparer de manière assidue des professionnels qui ont la mission quotidienne, passionnante mais exigeante, d'accompagner leurs concitoyens en difficulté.** La posture professionnelle dans le cadre d'une relation d'aide nécessite la construction de références éthiques, déontologiques, théoriques et techniques qui ne peuvent s'acquérir qu'à partir d'un **aller-retour continu entre la pratique et la réflexivité.** Les modalités de l'alternance et de la formation continue doivent cependant être continuellement réinterrogées et actualisées afin de s'adapter aux évolutions sociales et professionnelles. Pour ce faire, le CRTS de Bretagne préconise de continuer à renforcer les liens entre les organismes de formation et les structures professionnelles en saisissant toutes les opportunités permettant des rencontres et des échanges entre les formateurs et les intervenants sociaux. Des expérimentations sont proposées comme par exemple organiser dès la formation initiale des cours délocalisés sur les lieux de stage. De même, la valorisation et l'accompagnement des formateurs de terrain représentent une condition majeure de la qualité de l'alternance.

Le CRTS de Bretagne souhaite également rappeler l'importance pour les formations sociales de se pencher **sur les enjeux du développement des outils numériques dans le cadre de l'accompagnement social,** tout particulièrement en terme de posture professionnelle. La formation des professionnels et des futurs professionnels sur les questions liées à la saisie, au partage et à l'archivage des données individuelles et informatisées doit par exemple être renforcée. De même, des démarches de recherche-action pourraient soutenir la formation sur ces sujets en analysant par exemple les effets de la place grandissante des outils numériques dans les rapports entre personnes accompagnées et intervenants sociaux.

Enfin, face au constat d'une véritable crise du management au sein des institutions sociales, le CRTS de Bretagne souhaite que **la formation soutienne davantage les cadres intermédiaires dans la définition de leur rôle situé à l'interface des équipes et des acteurs du pilotage dans un contexte de profondes mutations.** Il s'agit de reconnaître collectivement l'importance de former aux outils du management les travailleurs sociaux devenus cadres mais également de former les cadres non-issus du travail social aux spécificités culturelles et techniques du secteur.

Ces propositions, listées dans le détail dans le tableau ci-après, sont présentées comme **des déclinaisons des 10 enjeux repérés comme des évolutions majeures et structurantes des métiers du secteur social :**

- A. Co-construire les interventions avec les personnes accompagnées
- B. Inscrire l'intervention sociale dans une dynamique territoriale
- C. Développer le travail partenarial et contribuer au décloisonnement institutionnel
- D. Réunir les conditions de réussite de l'alternance
- E. Promouvoir une professionnalisation de qualité tout au long de la vie
- F. Améliorer de manière continue les pratiques au service des personnes accompagnées
- G. Renforcer et (réaffirmer) les principes déontologiques et la réflexion éthique
- H. Maîtriser et utiliser les outils numériques au service de l'accompagnement social
- I. Mieux préparer les cadres intermédiaires aux fonctions de management
- J. Prévenir l'usure professionnelle des travailleurs sociaux

ENJEUX POUR LES METIERS	PRECONISATIONS POUR LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE		A LIRE DANS LE RAPPORT	
<p style="text-align: center;">-A-</p> <p>Co-construire les interventions avec les personnes accompagnées</p>	1.	Intégrer la notion de participation comme un module de formation à part entière combinant éléments théoriques et éléments pratiques	<p style="text-align: center;">Partie 2-1 Partie 3-3</p>	
		1.1. Développer la recherche et la formation sur la notion d'empowerment afin d'affiner la connaissance et les conditions de mobilisation des ressources des personnes accompagnées		
		1.2. Former les professionnels aux différentes méthodologies d'intervention ou d'animation permettant de valoriser la parole et les ressources des personnes accompagnées sur le territoire		
		1.3. Intégrer la connaissance des instances participatives dans les modules de formation		
		1.4. Former à la participation des personnes accompagnées peut également passer par un développement des démarches participatives avec les étudiants au sein des organismes de formation		
		2.		Organiser des temps de formation permettant davantage de rencontres entre les professionnels ou futurs professionnels et les personnes accompagnées afin de mieux connaître et dépasser les représentations réciproques
		2.1. Prendre appui sur des expériences et méthodologies de co-formations professionnels/ personnes accompagnées déjà développées		
		2.2. Formaliser et co-construire ces interventions sur la base de conventions de partenariat signées entre les organismes de formation et les instances représentatives de personnes accompagnées		
		2.3. Repérer et utiliser comme outil pédagogique les documentaires réalisés dans le but de mieux connaître les personnes accompagnées		
		3.		Accompagner les professionnels dans le changement de posture et de regard qu'impose le développement de la participation
		3.1. Préparer les professionnels à entendre et à accepter la critique, à considérer le conflit comme producteur de nouveaux consensus		
		3.2. Travailler avec les professionnels et les futurs professionnels sur leurs appréhensions liées à la dimension relationnelle de leur métier		
		3.3. Développer les dimensions plus en lien avec le développement personnel, la relation aux personnes accompagnées ou l'analyse de pratiques en formation continue		
		3.4. Utiliser la mise en situation et la vidéo comme supports pédagogiques pour l'analyse des postures et des pratiques		

	4.	Repérer, valoriser et partager les enseignements des démarches participatives mises en place dans les structures	
		4.1. Organiser des temps de rencontre avec les professionnels et les personnes accompagnées qui ont expérimenté des démarches participatives	
		4.2. Développer en formation les visites sur le terrain pour aller à la rencontre des personnes (direction, professionnels de terrain et personnes accompagnées) qui expérimentent des démarches participatives	
	5.	Contribuer par la formation à mieux articuler intervention collective et intervention individuelle	
		5.1. Analyser et enseigner davantage les complémentarités entre les deux modes d'intervention individuelle et collective	Partie 2-1
		5.2. Intégrer plus fortement les contraintes de terrain lors des formations sur la mise en œuvre des actions collectives	
-B- Inscrire l'intervention sociale dans une dynamique territoriale	6.	Accompagner les professionnels et les futurs professionnels à s'inscrire dans des diagnostics territoriaux et des projets de territoire	Partie 2-3 Partie 3-3
		6.1. Consolider les apports théoriques sur le concept de territoire	
		6.2. Enseigner les démarches et outils de l'observation sociale territorialisée afin de connaître les sources et bases de données sanitaires et sociales, les systèmes d'information, savoir les mobiliser et analyser les données disponibles	
		6.3. Actualiser la connaissance des acteurs et des dispositifs qui se trouvent sur les territoires	
		6.4. Prévoir des modules de formation de mise en situation au regard des besoins sociaux repérés sur un territoire (par exemple sur les lieux de stage)	
		6.5. Former davantage aux finalités et aux méthodologies du développement social local	
		6.6. Préparer les professionnels et futurs professionnels à l'ingénierie de projet	
	7.	Sensibiliser les professionnels et les futurs professionnels à la dimension politique des territoires	
		7.1. Renforcer les enseignements sur le fonctionnement des institutions	
		7.2. Prévoir des rencontres avec des élu(e)s et des directeurs(trices) de l'action sociale	
		7.3. Développer des techniques pédagogiques permettant l'appropriation des outils de planification de l'action sociale (schémas, plans Etats-Région, etc) en s'appuyant sur des exemples concrets	

<p>-C-</p> <p>Développer le travail partenarial et contribuer au décloisonnement institutionnel</p>	8.	Promouvoir l'interconnaissance entre les différents métiers du social et domaines d'intervention (social, médico-social, sanitaire)	<p>Partie 2-3</p> <p>Partie 3-3</p>	
		8.1. Développer des formations entre professionnels de différents métiers et niveaux de formation		
		8.2. Consolider un socle commun permettant d'enseigner à l'ensemble des étudiants en travail social les fondamentaux et les compétences transversales de leur future profession. Une ou plusieurs années de spécialisation permettraient ensuite de préparer aux spécificités et aux technicités du métier choisi par l'étudiant		
		8.3. Développer des temps de formation communs entre les professionnels/futurs professionnels des secteurs social et sanitaire		
		8.4. Mettre en place un comité de pilotage régional réunissant la Région Bretagne, la DRJSCS, l'ARS, les Conseils généraux et des représentants des employeurs et des professionnels afin d'instruire une expérimentation de temps communs de formation pour les infirmiers et les assistants de service social		
		8.5. Envisager des partenariats entre Instituts de formation au travail social et aux métiers sanitaires et les Ecoles de formation des cadres		
		8.6. Développer la formation des travailleurs sociaux sur les questions en lien avec la santé mentale : handicap psychique, grande dépendance, troubles psychologiques et conduites addictives		
		9.		Former davantage aux enjeux de décloisonnement institutionnel et aux réponses possibles à apporter
		9.1. Evaluer les effets du décloisonnement institutionnel pour les professionnels et les personnes accompagnées afin de sensibiliser les acteurs politiques		
		9.2. Repérer, évaluer et tirer les enseignements des chartes de coopération qui ont déjà été mises en place entre des institutions sociales, médico-sociales et sanitaires		
		10.		Développer les modules de formation sur les outils et les méthodes du travail partenarial
		10.1. Renforcer les apprentissages sur la fonction de coordination		
		10.2. Prendre davantage en considération les conditions concrètes de mise en œuvre de ces partenariats sur le terrain lors de la formation		
		10.3. Réinterroger avec les professionnels et les étudiants la notion du secret professionnel au regard de l'importance de travailler en partenariat		

-D- Réunir les conditions de réussite de l'alternance	11.	Renforcer les liens entre les organismes de formation et les structures professionnelles	Partie 3-2 Partie 3-3
		11.1. Intensifier les rencontres et les échanges réciproques entre les formateurs des organismes de formation et les formateurs de terrain	
		11.2. Organiser des cours théoriques « délocalisés » sur des lieux de stage et assurés par des professionnels de terrain voire des personnes accompagnées	
		11.3. Améliorer la communication et l'information entre les organismes de formation et les lieux de stage, par exemple sur les exigences des nouveaux référentiels de formation	
		11.4. Lors des visites de stage, faire en sorte que le représentant de l'établissement de formation prenne le temps de mieux connaître la structure	
		11.5. Diversifier les secteurs professionnels où se déroulent les stages : exemple de l'économie sociale et solidaire et renforcer les stages à l'étranger, qui permettent de découvrir une autre culture du travail social	
	12.	Valoriser et accompagner les formateurs de terrain	
		12.1. Former les formateurs de terrain et faire (re)connaître davantage leur travail	
		12.2. Renforcer l'importance du formateur de terrain en l'incluant dans la démarche autour du projet d'établissement de formation	
		12.3. Préparer les futurs professionnels à leur mission de transmission de savoirs et savoir-faire vis-à-vis des éventuels stagiaires qu'ils encadreront	
	12.4. Demander aux lieux de stage d'écrire une charte d'accueil qui leur soit propre afin de cadrer leur accompagnement des stagiaires, de l'accueil à l'évaluation		
-E- Promouvoir une professionnalisation de qualité tout au long de la vie	13.	Mieux préparer les formateurs des organismes de formation	Partie 3-2 Partie 3-3
		13.1. Définir pour les formateurs des exigences d'actualisation de leur connaissance du terrain et de l'évolution des problématiques sociales	
		13.2. Favoriser les expérimentations en permettant par exemple à des formateurs de terrain volontaires, engagés comme formateurs occasionnels dans les centres de formation, d'échanger pour une année leurs postes avec les formateurs permanents	
		13.3. Créer des modules de formation à destination des formateurs en travail social (en pédagogie et sur des thématiques)	
	14.	Développer et accompagner les passerelles dans les parcours de formation	
		14.1. Prévoir un accompagnement particulier pour les étudiants en reconversion professionnelle ayant une expérience dans des secteurs éloignés du travail social	
	14.2. Mieux évaluer le savoir-être et les motivations des étudiants lors de la sélection à l'entrée des organismes de formation		

		14.3. Reconnaître le grade Licence pour les formations sociales nécessitant trois années d'études	
		14.4. Renforcer les formations mixtes entre les écoles du travail social et l'université	
	15.	Soutenir et optimiser la formation continue des professionnels	
		15.1. Inciter les employeurs à encourager et accompagner davantage leurs professionnels dans une démarche de formation continue	
		15.2. Optimiser les effets de la formation continue en s'adressant à des équipes entières de professionnels qui pourraient suivre des modules communs	
		15.3. Concourir à la mutualisation des « bonnes pratiques » entre professionnels (au sein d'une même institution et entre institutions) en créant les lieux d'échange, d'interconnaissance et de réflexivité grâce à la formation continue	
		15.4. Inciter les employeurs à mettre en place un tutorat sur une année d'adaptation à l'emploi afin de créer les bonnes conditions d'entrée dans le métier	
	16.	Développer la Formation à distance (FOAD)	
		16.1. Utiliser la FOAD comme un outil de l'individualisation de la formation	
		16.2. Recourir davantage à la FOAD dans le cadre de la formation continue	
		16.3. Mettre en ligne des contenus pédagogiques complémentaires accessibles pour tous les étudiants ou stagiaires	
		16.4. Développer la FOAD comme outil d'accompagnement des étudiants qui partent à l'étranger ou qui viennent de l'étranger	
-F- Améliorer de manière continue les pratiques au service des personnes accompagnées	17.	Affirmer l'analyse de pratique professionnelle comme un incontournable du travail social, en formation et sur le terrain	Partie 2-2
		17.1. Considérer l'analyse de pratique comme un temps de formation en dégageant du temps inclus dans les quotas d'heures de formation	
		17.2. Mettre en place des analyses de pratique animées par des formateurs qui reprendraient ensuite avec l'encadrement ce qu'il est nécessaire d'écouter des difficultés au quotidien rencontrées par les agents	
	18.	Développer la formation sur les finalités et les méthodologies de l'évaluation des activités	
		18.1. Instaurer un travail pédagogique régulier entre étudiants, formateurs et professionnels de terrain sur les recommandations de pratiques professionnelles proposées par l'ANESM	
		18.2. Développer des méthodologies d'évaluation des effets des actions	

	19.	Développer la formation sur les finalités et les méthodologies de la recherche-action ou recherche collaborative	
		19.1. Développer les travaux de recherche sur les pratiques professionnelles et sur les spécificités des différents publics concernés par l'action sociale	
		19.2. Impliquer l'ensemble des parties prenantes (chercheurs, professionnels, formateurs, étudiants, personnes accompagnées) au sein des projets de recherche	
		19.3. Organiser la valorisation des travaux de recherche relative à l'intervention sociale	
	20.	Développer la formation sur les finalités et les méthodologies de mise en place d'expérimentations	
		20.1. Impliquer les stagiaires dans des démarches expérimentales	
-G- Renforcer et (réaffirmer) les principes déontologiques et la réflexion éthique	21.	Travailler davantage les questions en lien avec la morale, le droit et la déontologie en formation	Partie 3-3
		21.1. Développer les enseignements de la philosophie sur les thématiques en lien étroit avec l'exercice des métiers du secteur social	
		21.2. Favoriser l'émergence collective, par les étudiants en cours de formation, de principes déontologiques de l'étudiant en travail social	
		21.3. Prévoir en formation initiale des temps d'appropriation et de réflexion collective autour des chartes déontologiques des lieux de stage	
		21.4. Favoriser une plus grande appropriation des textes internationaux ou nationaux en lien avec les droits, les libertés et des devoirs des individus	
	22.	Renforcer les contenus de formation en lien avec la connaissance de soi et la notion de savoir-être	
		22.1. Reconsidérer la place de la connaissance de soi par rapport à l'acquisition des compétences dans les formations	
		22.2. Rééquilibrer les temps de formation consacrés aux productions d'écrit, aux cours théoriques et à ceux plus centrés sur la connaissance de soi et la créativité (sport, activités autour du corps)	
-H- Maîtriser et utiliser les outils numériques au service de l'accompagnement social	23.	Accompagner par la formation l'adaptation d'une posture professionnelle dans le cadre de la relation d'aide dans un univers multimédia	Partie 3-3
		23.1. Former les professionnels et les futurs professionnels sur les questions liées à la saisie, au partage et à l'archivage des données individuelles	
		23.2. Développer les temps de formation sur les conséquences de la fracture numérique pour les personnes en particulier dans l'accès aux droits	
		23.3. Analyser via une recherche-action la place grandissante des nouvelles technologies dans les rapports aux personnes accompagnées -partenaires-collègues de travail	

-I- Mieux préparer les cadres intermédiaires aux fonctions de management	24.	Soutenir par la formation les cadres intermédiaires dans la définition de leur rôle situé à l'interface des équipes et des acteurs du pilotage	Partie 2-2 Partie 3-3
		24.1. Davantage former aux outils du management les travailleurs sociaux devenus cadres	
		24.2. Mieux préparer les cadres non issus du travail social aux spécificités culturelles et techniques de ce secteur d'intervention	
		24.3. Développer l'analyse de pratique pour les cadres	
-J- Prévenir l'usure professionnelle des travailleurs sociaux	25.	Introduire une sensibilisation aux risques psychosociaux dans les formations initiales et continues de tous niveaux	Partie 1-1 Partie 1-2 Partie 3-3
		25.1. Développer la formation sur l'identification des RPS, la nécessité de stratégies préventives, la prévention par l'organisation du travail et par des méthodes de management	
		25.2. Former l'encadrement (formation initiale et continue) à la prévention des risques psychosociaux par la prise en compte de cet enjeu dans la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail	
	26.	Responsabiliser chaque institution sur la formation à la prévention de l'usure professionnelle	
		26.1. S'appuyer sur l'identification des facteurs de risque propres à l'établissement ou service pour bâtir le plan de formation	
	26.2. Sensibiliser et former les membres des CHSCT aux stratégies préventives, à l'identification des ressources disponibles pour le salarié, à la définition de la « charge mentale »		

1. EVOLUTION DES PROBLEMATIQUES SOCIALES EN BRETAGNE

1.1 Généralités

- **CESER Bretagne.** *Les services collectifs demain en Bretagne : une étude prospective [en ligne]*, Septembre 2013, 466p. Disponible sur : http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2013-09/services_collectifs_de-main_en_bretagne_2013-09-25_17-40-44_495.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **CESER Bretagne.** *Les dynamiques territoriales de Bretagne en questions [en ligne]*. Juin 2013, 523p. Disponible sur : http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2013-06/rapport_dynamiques_territo-riales_13_06_2013_2013-06-19_17-46-38_204.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **CESER Bretagne.** *Contribution du CESER de Bretagne à la réflexion « Territoires 2040, 7 grands enjeux et 31 défis » [en ligne]*. Décembre 2011. 82p. Disponible sur : http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2012-01/version_internet_def.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **Conseil général des Côtes d'Armor.** *Panorama Social. Les Pays et Maisons du département*. Août 2012. 78p.
- **Conseil régional de Bretagne.** *La Bretagne en chiffre. Edition 2009 [en ligne]*. Octobre 2009. 28p. Disponible sur : http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2009-10/bretagne_en_chiffres.pdf (Consulté le 10/09/2013)
- **CPCA Bretagne.** *Bretagne 2020, Anticipons les enjeux de demain ! [en ligne]* Actes de la 2^{ème} conférence régionale de la vie associative, Carhaix, 10 octobre 2009. 24p. Disponible sur : http://www.cPCA-bretagne.org/IMG/pdf/actes_CPCA_version_definitive_2009.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **DRJSCS Bretagne.** *Panorama statistique. Jeunesse, sport, cohésion sociale. Bretagne 2012 [en ligne]*. Janvier 2013. 22p. Disponible sur : http://www.bretagne.drjscs.gouv.fr/IMG/pdf/panorama_bretagne_2012.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **DRJSCS Bretagne.** *Panorama statistique. Bretagne 2011 [en ligne]*. Novembre 2011. 35p. Disponible sur : http://www.bretagne.drjscs.gouv.fr/IMG/pdf/new_Panora2011-2.pdf (Consulté le 03/09/2013)
- **DAJOUX Sylvain, INSEE Bretagne.** *Portrait social des bassins de vie bretons : moins de fragilités dans le périurbain proche [en ligne]*, IN : *Octant Analyse*, N°54, Octobre 2013, 9p. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/octantana/octana54/octana54.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **INSEE Bretagne.** *La Bretagne en bref 2013 [en ligne]*, IN : *Octant référence*, Septembre 2013. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/octantref/LBEB.pdf (Consulté le 10/10/2013)

- **INSEE Bretagne.** *La Bretagne en chiffres. Edition 2010 [en ligne]*. Décembre 2010. 25p. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/autres/BEC2010/BEC2010.pdf (Consulté le 10/10/2013)

1.2 Dynamique démographique du territoire

- **BAUDEQUIN Isabelle, INSEE Bretagne.** *Un demi-million de Bretons supplémentaires en 30 ans, dont 80 % dans l'est de la région [en ligne]*, IN : *Octant Analyse*, N°56, Janvier 2014, 5p. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/octantana/octana56/octana56.pdf (Consulté le 07/01/2014)
- **DESCHAMPS-COLLET Frédérique, INSEE Bretagne.** *Projections démographiques à l'horizon 2040 en Bretagne. Une croissance forte, un vieillissement inéluctable [en ligne]*, IN : *Octant Analyse*, N°10, Décembre 2010, 4p. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/octantana/octana10/octana10.pdf (Consulté le 03/09/2013)
- **GRANGER Robert, INSEE Bretagne.** *Le bilan démographique 2012 en Bretagne - Plus de décès, moins de mariages, mais une attractivité qui ne se dément pas [en ligne]*, IN : *Octant Analyse*, N° 50, Juin 2013, 5p. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/octantana/octana50/octana50.pdf (Consulté le 03/09/2013)
- **ROUXEL Michel, INSEE Bretagne.** *La population de la Bretagne à l'horizon 2040 : cinq scénarios alternatifs [en ligne]*, IN : *Octant Analyse*, N° 43, Février 2013, 8p. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/octantana/octana43/octana43.pdf (Consulté le 03/09/2013)

1.3 Dynamique socio-économique du territoire

- **BAUDEQUIN Isabelle.** *Le taux de chômage en 2012 : la Bretagne perd sa première place [en ligne]*, IN : *Octant Analyse*, N° 48, Mai 2013, 5p. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/octantana/octana48/octana48.pdf (Consulté le 02/09/2013)
- **CESER Bretagne.** *Quels modes de développement économique pour la Bretagne de demain ? [en ligne]*. Janvier 2012. 247p. Disponible sur : http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2012-01/internet_light_rapport_modes_dev_eco_definitif_260112_2012-01-26_17-11-26_622.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **CESER Bretagne.** *Mobilité des populations et territoires de Bretagne, à l'horizon 2030. Réflexions prospectives [en ligne]*. Septembre 2007. 297p. Disponible sur : http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2010-02/rapport_mobilites_version_finale2.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **CROS Lucile, INSEE Bretagne.** *Les revenus des Bretons pendant la crise de 2009 : davantage de pauvreté et d'inégalités qu'avant mais moins qu'ailleurs [en ligne]*, IN : *Octant analyse*, N°27, Janvier 2012, 6 p. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/octantana/octana27/octana27.pdf (Consulté le 10/10/2013)

- **DAJOUX Sylvain, HERVE Jean-François, INSEE Bretagne.** *Quartiers prioritaires en Bretagne : une forte diversité de situations, de trajectoires et d'environnement [en ligne]*, IN : *Octant Analyse*, N° 51, Octobre 2013, 8p. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/octantana/octana51/octana51.pdf (Consulté le 15/07/2013)
- **GRANGER Robert, HERVE Jean-François, LE BRIS Marie-Paule, et al.** *Le bilan économique 2012 en Bretagne [en ligne]*. 2013. 53p. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/bilaneco/bilan2012/Bilan2012.pdf (Consulté le 02/09/2013)
- **GRF Bretagne.** *Mutations économiques et environnementales dans les territoires. Enjeux et opportunités pour l'emploi et la formation ? Recueil des travaux conduits entre 2011 et 2013 [en ligne]*. 4^{èmes} rencontres Céreq - Dares - Réseau des Carif Oref, 6 juin 2013, Rennes. 36p. Disponible sur : http://www.grf-bretagne.com/Groups/publication_grf/publications_2013/webmaster/colloque_cereq-dares/rcueiltvx.pdf (Consulté le 15/07/2013)
- **ROUXEL Michel, INSEE.** *Projections de ménages en Bretagne à l'horizon 2015 [en ligne]*, IN : *Dossier web*, N° 3, Juin 2005. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=2&ref_id=14139 (Consulté le 10/10/2013)

1.4 Publics et évolution des besoins sociaux

Enfance et famille

- **BESSET Philippe.** *Les mères isolées bretonnes*, IN : *Caf 35 Magazine : l'information aux partenaires*, N°21, Janvier 2010, pp.16-17.
- **DUVAL Valérie, GRANGER Robert, INSEE Bretagne.** *Les enfants bretons en 2007 : des conditions de vie plutôt favorables [en ligne]*, IN : *Octant Analyse*, N° 7, Septembre 2010, 5p. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/octantana/octana7/octana7.pdf (Consulté le 03/09/2013)

Les jeunes

- **BAUDEQUIN Isabelle, INSEE Bretagne.** *Des études à l'emploi : les premiers pas des jeunes en Bretagne [en ligne]*, IN : *Octant analyse*, N°53. Octobre 2013, 7p. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/octantana/octana53/octana53.pdf (Consulté le 15/10/2013)
- **CESER Bretagne.** *Les univers soci@ux et culturels des jeunes en Bretagne [en ligne]*. 2011. 279 p. Disponible sur : http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2011-06/rapport-ceser-jeunes_2011.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **ORS Bretagne.** *La santé des jeunes scolarisés en Bretagne en 2007. Principaux constats [en ligne]*. Septembre 2008. 12p. Disponible sur : http://orsbretagne.typepad.fr/files/juil_08_sante_jeunes-1.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **ORS Bretagne.** *La santé des étudiants de première année d'université en Bretagne en 2006 - Les conditions de vie [en ligne]*. 2007. 8p. Disponible sur : http://orsbretagne.typepad.fr/DEC_07_SANTE_ETUDIANTS_CONDITIONS_VIE.pdf (Consulté le 10/10/2013)

- **RAMONET Mickaël, INSEE Bretagne.** *De l'adolescence à la vie adulte : le cheminement des jeunes Bretons de 15 à 29 ans [en ligne]*, IN : *Octant Analyse*, N°1, Janvier 2010, 5p. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/octantana/octana1/octana1.pdf (Consulté le 10/10/2013)

Les personnes âgées

- **DIVAY Christine, HARDY Daniel, CESER Bretagne.** *Agir pour la qualité de vie des personnes âgées en perte et reconfiguration d'autonomie en Bretagne. Contribution du CESER de Bretagne au « débat national sur la dépendance » [en ligne]*. Mai 2011. 16p. Disponible sur : http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2011-05/avis_autonomie_personnes_agees_2011-05-13_16-02-8_189.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **FRANÇOIS Nicole, PIVETTE Bernard, CESR Bretagne.** *Bien vieillir en Bretagne. Changer de regard et agir pour mieux vivre ensemble le vieillissement à domicile [en ligne]*. Octobre 2007. 405p. Disponible sur : http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2008-12/bienvieillir_1709.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **GOUTARD Luc, LEON Olivier, BERGER Chloé, MOLINA Valérie; CARIOU Alain, INSEE Bretagne.** *Personnes âgées dépendantes en Bretagne : une augmentation potentielle de 40 % à l'horizon 2030 [en ligne]*, IN : *Octant Analyse*, N° 35, Novembre 2012, 8p. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/octantana/octana35/octana35.pdf (Consulté le 03/09/2013)
- **NEVEU-CHERAMY Ludivine, LEON Olivier, MOLINA Valérie, CARIOU Alain, INSEE Bretagne.** *Personnes âgées dépendantes en Bretagne à l'horizon 2020 : des incidences potentielles sur les emplois et les besoins de prise en charge financière [en ligne]*, IN : *Octant Analyse*, N° 36, Novembre 2012, 7p. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/octantana/octana36/octana36.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **RENNE Catherine.** *La Bretagne au défi du vieillissement démographique [en ligne]*, IN : *Octant Analyse*, N°5, Septembre 2010, 4p. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/octantana/octana5/octana5.pdf (Consulté le 03/09/2013)

Les personnes en situation de handicap

- **LE DUFF Rachelle.** *La scolarisation des enfants et adolescents handicapés en Bretagne [en ligne]*, IN : *A Propos de...*, N°28, Juin 2009, 8p. Disponible sur : http://www.creai-bretagne.org/pdf/a%20propos_31.pdf (Consulté le 10/10/2013)

Les migrants

- **LARDOUX Jean-Marc.** *La Bretagne est la région française avec le plus faible taux d'immigrés [en ligne]*, IN : *Octant Info*, N° 25, 2012. Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=19075 (Consulté le 02/09/2013)
- **WADBLED Pôleth, ODRIS.** *Panorama historique des migrations en Bretagne.* Ploërmel : Les oiseaux de papier (Collection En partage). 2010. 31p.

Précarité et insertion

- **PONTAIS Louis, CESR Bretagne.** *Exclusion-insertion en Bretagne.* Rennes : Région Bretagne. 1995. 401p.
- **REMY Julien, VANONI Didier, FORS Recherches sociales.** *Eclairage régional sur l'état du mal-logement région Bretagne [en ligne]*. Juillet 2007. 36p. Disponible sur : http://www.fondation-abbe-pierre.fr/sites/default/files/content-files/files/3_mal_logement_bretagne.pdf (Consulté le 10/10/2013)

2. LES MUTATIONS DU SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL

2.1 Les politiques sociales et la redéfinition progressive des normes

Références documentaires régionales

- **CRTS de Bretagne.** *Le pari de la participation. Promouvoir la culture participative comme vecteur de transformation sociale. Rapport du CRTS de Bretagne [en ligne]*. Janvier 2013. 60p. Disponible sur : <http://www.crts-bretagne.fr/doc/Rapport%20Participation%20CRTS%20de%20Bretagne.pdf> (Consulté le 10/07/2013)
- *Avis du CRTS [en ligne]*. 18p. Disponible sur : <http://www.crts-bretagne.fr/doc/Avis%20Participation%20CRTS%20de%20Bretagne.pdf> (Consulté le 10/07/2013)
- **CRTS de Bretagne.** *S'approprier les enjeux de l'évaluation du travail social. Rapport du CRTS de Bretagne [en ligne]*. Février 2010. 76p. Disponible sur : <http://www.crts-bretagne.fr/doc/rapport CRTS %c3%a9valuation.pdf> (Consulté le 10/07/2013)
- *Avis du CRTS [en ligne]*. 11p. Disponible sur : <http://www.crts-bretagne.fr/doc/Avis%20CRTS%20Evaluation.pdf> (Consulté le 10/07/2013)

Références documentaires nationales

- **ANESM.** *Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles [en ligne]*. Disponible sur : http://www.anesm.sante.gouv.fr/spip.php?page=rubrique&id_rubrique=10 (Consulté le 10/07/2013)
- **ANESM,** *La mise en œuvre de l'évaluation interne dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux visés à l'article L.312-1 du CASF*, Enquête nationale 2012, février 2013, 60 p.
- **BERTAUX Roger, HIRLET Philippe.** *L'impact des régimes de gouvernance sur les métiers du champ social [en ligne]*, IN : *Informations sociales*, n° 167, Septembre 2011, pp. 112-114. Disponible sur : http://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=INSO_167_0104 (Consulté le 10/07/2013)
- **DINET Michel (dir.), THIERRY Michel (dir.).** *Gouvernance des politiques de solidarité [en ligne]*. Rapport du groupe de travail. CNLE. Novembre 2012. 33p. Disponible sur : http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_gouvernance_final_couv.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **FOUREL Christophe, MALOCHET Guillaume, CAS.** *Les politiques de cohésion sociale. Acteurs et instruments [en ligne]*, IN : *Rapports et documents*, Février 2013, 310p. Disponible sur : http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/24_cohesion_sociale_13022013_1_-2.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **GUEGEN Jean-Yves.** *L'année de l'action sociale 2012 : social et médico-social : les nouvelles règles du jeu*. Paris : Dunod, 2012. 224p.
- **JANVIER Roland.** *Désinstitutionnalisation : danger ou opportunité ? [en ligne]*, 3 mai 2012. Disponible sur : <http://www.rolandjanvier.org/pedagogie-education/507-desinstitutionnalisation-danger-ou-opportunite-03-05-2012/> (Consulté le 10/07/2013)

- **LASCOUMES Pierre, LE GALES Patrick (dir.)**, *Gouverner par les instruments*, Presses de Sciences Po, 2004, 370 p.
- **LESUEUR Didier, SANCHEZ Jean-Louis**. *Décentralisation et cohésion sociale. Contribution de l'ODAS au débat sur la réforme de la décentralisation [en ligne]*, IN : Les Cahiers de l'ODAS. Janvier 2013. 28p. Disponible sur : <http://odas.net/Cahier-de-l-Odas-Decentralisation> (Consulté le 10/07/2013)
- *Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Version en vigueur [en ligne]*. Disponible sur : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000215460> (Consulté le 10/10/2013)
- *Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Version en vigueur [en ligne]*. Disponible sur : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000809647&dateTexte=&categorieLien=id> (Consulté le 10/10/2013)
- *Loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance. Version en vigueur [en ligne]*. Disponible sur : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000823100> (Consulté le 10/10/2013)
- **QUINAUT Laurence, VALLANCE Denis, YVIN Philippe**. *L'action sociale : boulet financier ou renouveau de la solidarité ? [en ligne]*. Juin 2012. 13p. Disponible sur : http://www.cg54.fr/fileadmin/Documents/Arborescence/Actualites/2012/action_sociale_dg.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **ROUZEAU Marc** « La fabrique de l'action sociale et du travail social : Variation des régulations et rapports aux territoires » in Nogues H., Rouzeau M., Molina Y.(coord), *Le travail social et ses formations au défi des territoires*, Presses de l'EHESP, 2011, p53-75.
- **STOCKER Alexandre**. *Départements : des pistes pour sauver l'action sociale ?*, IN : *TSA*, n°34, Juillet/Août 2012, pp.10-12
- **UNIOPSS**. *La participation : une chance à saisir. Lançons-nous !*, IN : *Cahier de l'UNIOPSS*, N°21, Mars 2010, 174p.

2.2 Les évolutions du secteur social et médico-social et leurs impacts sur les métiers

En Bretagne

généralités

- **ARIC**. *Prévention et santé : quelles actions locales ?*, IN : La lettre de l'ARIC, N°239, Septembre/Octobre 2013, pp.4-11.
- **ARIC**. *La Bretagne et les autres régions*, IN : Supplément au N°239, 8p.
- **ARS Bretagne**. *Les chiffres clés de la santé en Bretagne. Edition 2012 [en ligne]*. Novembre 2012. 2p. Disponible sur : http://www.ars.bretagne.sante.fr/fileadmin/BRETAGNE/Site_internet/Votre_ARS/Etudes_et_publications/depliant_chiffres_cles_14112012.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **ARS Bretagne**. *STATISS Bretagne 2011 [en ligne]*. 47p. Disponible sur :

http://www.ars.bretagne.sante.fr/uploads/media/12-05-128_ARS_SANTE_Statiss_2011.pdf (Consulté le 10/10/2013)

- **CNFPT. Métiers territoriaux des CCAS de Bretagne au 31 décembre 2007. Rapport d'étude régionale [en ligne].** 2008. 56p. Disponible sur : http://inset.base-alexandrie.fr/GEIDFile/2008091353361242051373RapportCCASqualiquanti.pdf?Archive=191476891965&File=2008091353361242051373RapportCCASqualiquanti_pdf (Consulté le 15/07/2013)
- **COORDINATION REGIONALE DES CFTS. Bretagne, territoires de solidarité : quels travailleurs sociaux pour quels métiers ? Orientations prospectives et propositions [en ligne].** Rapport des séminaires départementaux 2006 : *Mutations du travail social et évolution de la formation*. Février 2006. 62p. Disponible sur : <http://www.crts-bretagne.fr/doc/orientations-et-prospectives> (Consulté le 10/07/2013)
- **IEP Rennes, CG 22, CNFPT, Région Bretagne. Diagnostic des métiers de l'action sociale sur le territoire de Guingamp.** 2012. 39p.
- **UNIFAF. Principaux résultats et enseignements. Bretagne [en ligne].** Octobre 2013. 66p. Disponible sur : http://www.unifaf.fr//attached_file/componentId/kmelia24/attachmentId/37141/lang/fr/name/diaporama%20Enqu%C3%AAte%20Emploi%20Bretagne_V3%20re%C3%A7u%20le%2010%20oct%2013%20de%20SW.pptx (Consulté le 16/10/2013)
- **UNIFAF. UNIFAF en Bretagne. Panorama 2011 [en ligne].** Juin 2012. 8p. Disponible sur : http://www.unifaf.fr//attached_file/componentId/kmelia149/attachmentId/29611/lang/fr/name/Bretagne_BAT.pdf (Consulté le 10/07/2013)

Par secteur d'intervention

- **ARS Bretagne. Plaquette sur l'accompagnement des personnes handicapées et en perte d'autonomie (PRIAC) de la région Bretagne, années 2012 – 2016 [en ligne].** 2p. Disponible sur : http://www.ars.bretagne.sante.fr/fileadmin/BRETAGNE/Site_internet/Votre_ARS/Etudes_et_publications/PRIAC_4volets_WEB.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **DESANTI Raphaël, DUROUCHOUX Luc, FERNANDEZ Guillaume, LE BORGNE-UGUEN Françoise. Les besoins en emplois et en qualifications professionnelles des établissements d'hébergement de personnes âgées en Bretagne [en ligne].** UBO, PLATOSS. Juin 2006. 117p. Disponible sur : http://www.platoss-bretagne.fr/docs/etudes/Emplois_et_qualifications_en_EHPA_UBO_2006.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **DRJSCS BRETAGNE. Les adultes en difficulté pris en charge par les centres d'hébergement et de réadaptation sociale de Bretagne en 2008 [en ligne],** IN : *Info Statistique*, N°16, Décembre 2011. 12p. Disponible sur : http://www.bretagne.drjscs.gouv.fr/IMG/pdf/Info_Stat_Web.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **GUÉZENNEC Pauline, LE DUFF Rachelle. L'activité des MDPH en 2010 en Bretagne [en ligne],** IN : *A Propos de...*, N°40, Avril 2012. 12p. Disponible sur : http://www.creai-bretagne.org/pdf/a%20propos_43.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **LE DUFF Rachelle. Les établissements d'hébergement pour adultes handicapés en Bretagne : Foyers hébergement, Foyers de vie, Maisons d'Accueil Spécialisé (M.A.S.) et Foyers d'Accueil Médicalisés (F.A.M.) [en ligne],** IN : *A Propos de...*, N°30, Octobre 2009. 8p. Disponible sur : http://www.creai-bretagne.org/pdf/a%20propos_33.pdf (Consulté le 10/10/2013)

- **LE DUFF Rachelle.** *Evolution des publics, adaptation des dispositifs dans les ESAT de Bretagne : exploitation de l'enquête réalisée auprès des ESAT de Bretagne dans le cadre de la 1ère journée régionale des ESAT du 4 mars 2008*, IN : A Propos de..., N°26, Mai 2008. 8p.
- **LE DUFF Rachelle.** *Placements et actions éducatives : les bénéficiaires de l'aide sociale à l'enfance en Bretagne en 2005* [en ligne], IN : A Propos de..., N°24, Juin 2007. 12p. Disponible sur : http://www.creai-bretagne.org/pdf/a%20propos_6.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **ROMON Isabelle, DELUCQ Anne, MOLINA Valérie, ARS Bretagne.** *La prise en charge médico-sociale des jeunes handicapés en Bretagne* [en ligne], IN : Les études de l'ARS de Bretagne, N°3, Février 2013, 12p. Disponible sur : http://www.ars.bretagne.sante.fr/fileadmin/BRETAGNE/Site_internet/Actualites/Actualites_2013/semaine_13/ARS_Etude_N_3_12p_A4_web.pdf (Consulté le 03/09/2013)
- **WEBER Florence, DONIOL-SHAW Ghislaine, DUSSUET Annie, HENRARD Jean-Claude.** *Quels métiers de l'aide médico-sociale aux personnes handicapées et dépendantes ? Projet 2012. Contribution n°28* [en ligne]. 2012. 41p. Disponible sur : http://www.creai-bretagne.org/pdf/terra_nova_metiers_aide_medico_sociale.pdf (Consulté le 10/07/2013)

A l'échelon national

Généralités

- **BACHER-CHAUVIN Estelle (dir.), L'OBSERVATOIRE, UNIFAF.** *Enquête emploi 2012. Résultats et enseignements. Rapport national* [en ligne]. Février 2013. 97p. Disponible sur : http://www.unifaf.fr/attached_file/componentId/kmelia24/attachmentId/33363/lang/fr/name/rapport%20national%20int%C3%A9gral.pdf (Consulté le 10/07/2013)
 - *Synthèse*. 12p. Disponible sur : [http://www.unifaf.fr//attached_file/componentId/kmelia24/attachmentId/33364/lang/fr/name/synthese_ENQUETE_EMPLOI_BAT_WEB%20\(2\).pdf](http://www.unifaf.fr//attached_file/componentId/kmelia24/attachmentId/33364/lang/fr/name/synthese_ENQUETE_EMPLOI_BAT_WEB%20(2).pdf) (Consulté le 10/07/2013)
- **CAZAUX Christine.** *Evolution des contextes d'exercice de la profession d'assistant de service social*, IN : Revue française de service social, N°247, 2012-4, pp.70-73.
- **CEDIAS.** *L'adresse de Nicole Questiaux aux travailleurs sociaux 30 ans après*, IN : Vie Sociale, n°3/2012, Octobre 2012, pp.7-158.
 - **QUESTIAUX Nicole.** *Orientations principales sur le travail social (28 mai 1982)* [en ligne], IN : Vie Sociale, n°3/2012, Octobre 2012, pp.13-32. Disponible sur : http://www.cedias.org/sites/cedias.org/files/questiaux_vs-3-2012.pdf (Consulté le 10/07/2013)
 - **HARDY Jean-Pierre.** *Travail social : changement d'époque, changement de paradigme*, pp. 95-99
 - **DUPUY-BELAIR Nicole, GILLON Line, PONS Catherine.** *L'Adresse de Nicole Questiaux vue par des conseillères techniques*, pp. 117-133.
- **CNFPT.** *Le répertoire des métiers. Domaine services à la personne / social* [en ligne]. 2013, pp.413-501. Disponible sur : <http://www.cnfpt.fr/repertoire-metiers/data/catalogue.pdf> (Consulté le 11/02/2014)
- **CSTS.** *Le travail social aujourd'hui et demain*. Rennes : Presses de l'EHESP, 2009 (Collection Rapports du CSTS). 128p.
- **DGCS.** *Présentation des Etats généraux du travail social* [en ligne]. Juin 2013. 4p. Disponible sur :

http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/DGCS_presentation_des_etats_generaux_csts_juin_2013.pdf (Consulté le 18/10/2013)

- **DGCS, CNAM.** *La recherche en/dans/sur le travail social... Avis du jury de la conférence de consensus [en ligne]*. Juin 2013. 8p. Disponible sur : http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Avis_du_jury_conf_consensus_definitif_22_juin_2013_.pdf (Consulté le 18/10/2013)
- **JANVIER Roland.** *Evolutions et mutations de l'action sociale : continuité et bouleversement [en ligne]*. Février 2011. Disponible sur : <http://www.rolandjanvier.org/pedagogie-education/398-evolutions-et-mutations-de-laction-sociale-continuite-et-bouleversement-24-02-2011/> (Consulté le 10/07/2013)
- **LANGLET Marianne.** *Regroupement des structures sociales : objectifs gestion*, IN : *Lien social*, N°1117, Septembre 2013, pp. 11-16.
- **LAVOUE Jean.** *Sens de l'intervention sociale*, IN : *Contrepoint*, N°3, Mars 2013, pp.11-26.
- **LE BRIS Maryannick.** *Etats généraux du travail social : les contours se précisent... lentement*, IN : *ASH*, N°2826, 27 septembre 2013, p.23
- **LORTHIOIS Daniel, CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL.** *Mutations de la société et travail social : avis du Conseil économique et social [en ligne]*. Mai 2000. 221p. Disponible sur : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/004000812/0000.pdf> (Consulté le 10/07/2013)
- **MINART Audrey, CHOBEAUX François.** *A nouveaux besoins, nouveaux métiers ?*, IN : *La Gazette Santé Social*, N°83, Mars 2012, pp.22-29.
- **Ministère des affaires sociales et de la santé.** *Le champ social et médico-social : une activité en forte croissance, des métiers qui se développent et se diversifient [en ligne]*. Mai 2012. 12p. Disponible sur : http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Reperes_et_analyses.pdf (Consulté le 21/10/2013)
- **Ministère des affaires sociales et de la santé.** *Métiers et diplômés du travail social*. Webdossier [en ligne]. Non daté. Disponible sur : <http://www.social-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/metiers-du-social,92/metiers-et-diplomes-de-travail,989/> (Consulté le 10/10/2013)
- **PAGES Martine (coord. dossier).** *Quelles théories pour quelles pratiques en travail social ?*, IN : *EMPAN*, N°75, 2009, pp. 11-155.
- **PAQUET Michel.** *La France à la recherche d'un modèle de désinstitutionalisation*, IN : *ASH*, N°2823, Septembre 2013, pp.24-27.
- **PLANTET Joël.** *Pourquoi refonder le travail social ? [en ligne]*, IN : *Lien social*, N°1113, Septembre 2013. Disponible sur : <http://www.lien-social.com/spip.php?article4048> (Consulté le 18/10/2013)
- **SEDRATI DINET Caroline.** *Refonder le modèle social : l'Uniopss présente ses pistes*, IN : *ASH*, N°2804, n° 2794, Janvier 2013, pp.22-25.

Par secteur d'intervention

- **ATD QUART MONDE.** *Charte du croisement des savoirs et des pratiques avec des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale [en ligne]*. Juillet 2006. 4p. Disponible sur : http://www.atd-quartmonde.org/IMG/pdf/Charte_ACSP_3_.pdf

(Consulté le 15/07/2013)

- **DE GOER Bruno et al.** *Croisement des savoirs : une nouvelle approche pour les formations sur la santé et la lutte contre les exclusions [en ligne]*, IN : *Santé Publique*, N°2, Vol. 20, 2008, pp. 163-175. Disponible sur : http://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=SPUB_082_0163
(Consulté le 15/07/2013)
- **PENVEN Alain.** *La fabrique du social, croisement des savoirs et apprentissages coopératifs [en ligne]*, IN : *Socio-logos. Revue de l'association française de sociologie*, N°8, 2013. 18p. Disponible sur : <http://socio-logos.revues.org/2756>
(Consulté le 15/07/2013)
- **ATD QUART MONDE.** *Atelier de réflexion sur la démarche de croisement des savoirs. Document de synthèse des échanges [en ligne]*, 30 mai 2013 au CESER de Bretagne, Rennes. 2013. 5p. Disponible sur : http://www.atd-quartmonde.fr/IMG/pdf/Ateliers_de_reflexion_au_Conseil_Economique_Social_et_Environnemental_de_Bretagne.pdf
(Consulté le 15/07/2013)
- **Comité interministériel de lutte contre les exclusions.** *Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale [en ligne]*. Janvier 2013. 54 p. Disponible sur : <http://www.cnle.gouv.fr/IMG/pdf/DP-PAUVRETE-janvier2013-2.pdf>
(Consulté le 10/07/2013)
 - *Fiche de synthèse.* 2p. Disponible sur : <http://www.cnle.gouv.fr/IMG/pdf/DP-PAUVRETE-Synthese-2.pdf>
- **Ministère du Travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.** *Les activités et les métiers du secteur social, médico-social et petite enfance [en ligne]*. Juillet 2009. 36 p. Disponible sur : http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/kit_emploi.pdf
(Consulté le 10/07/2013)

2.3 Orientations stratégiques en région : diagnostics et actualité

- **ARS Bretagne.** *8 diagnostics territoriaux de l'offre sanitaire et médico-sociale pour personnes âgées en Bretagne [en ligne]*. Web-dossier. Septembre 2013. Disponible sur : <http://www.ars.bretagne.sante.fr/Offre-medico-sociale-et-sanita.162553.0.html>
(Consulté le 10/10/2013)
- **ARS Bretagne.** *Le Projet Régional de Santé de Bretagne. Synthèse [en ligne]*. 2011. 39p. Disponible sur : http://www.ars.bretagne.sante.fr/fileadmin/BRETAGNE/Site_internet/Concertation_regionale/Projet_regional_sante/PRS_Synthese/syntheseprs-022012.pdf
(Consulté le 10/07/2013)
- **ARS Bretagne.** *Schéma régional de l'organisation médico-sociale*, IN : *Le Projet Régional de Santé de Bretagne*, 2011, pp.394-440. Disponible sur : http://www.ars.bretagne.sante.fr/fileadmin/BRETAGNE/Site_internet/Concertation_regionale/Projet_regional_sante/PRS_integral_definitif/SROMS.pdf
(Consulté le 10/07/2013)
- **CREAI Bretagne, ARS Bretagne.** *Rapport de l'étude régionale sur les CAMSP [en ligne]*. Mars 2013. 90p. Disponible sur : http://www.ars.bretagne.sante.fr/fileadmin/BRETAGNE/Site_internet/Soins_et_accompagnement/Votre_structure_medico_sociale/rapport_etude_CAMSPcorrige_181212_newpage.pdf
(Consulté le 10/10/2013)

- **CREAI Bretagne, ARS Bretagne.** *Rapport de l'étude régionale sur les SESSAD [en ligne]*. Janvier 2013. 166p. Disponible sur : http://www.ars.bretagne.sante.fr/fileadmin/BRETAGNE/Site_internet/Soins_et_accompagnement/Votre_structure_medico_sociale/rapport_etude_sessad_newpage.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **CREAI de Bretagne.** *Analyse comparée des schémas départementaux d'organisation sociale et médico-sociale en région Bretagne [en ligne]*. Juillet 2010. 49p. Disponible sur : http://www.creai-bretagne.org/pdf/analyse_comparee_schema_handicap_bretagne2010_version_d%C3%A9finitive.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **CREAI Bretagne.** *Evaluation CROSMS 2005-2009 de l'évolution de l'équipement au regard de l'état des besoins tel qu'il ressort des schémas départementaux et des schémas et synthèses régionaux. Fenêtre Personnes handicapées [en ligne]*. Janvier 2010. 89p. Disponible sur : http://www.creai-bretagne.org/pdf/Evaluation_2005_2009_personnes_handicapees_janvier_2010.pdf (Consulté le 02/09/2013)
- **CREAI Bretagne.** *Evaluation CROSMS 2005-2009 de l'évolution de l'équipement au regard de l'état des besoins tel qu'il ressort des schémas départementaux et des schémas et synthèses régionaux. Fenêtre Enfance protégée [en ligne]*. Janvier 2010. 35p. Disponible sur : http://www.creai-bretagne.org/pdf/Evaluation_2005_2009_enfance_protegee_janvier_2010.pdf (Consulté le 02/09/2013)
- **CREAI Bretagne.** *Evaluation CROSMS 2005-2009 de l'évolution de l'équipement au regard de l'état des besoins tel qu'il ressort des schémas départementaux et des schémas et synthèses régionaux. Fenêtre Personnes âgées [en ligne]*. Janvier 2010. 48p. Disponible sur : http://www.creai-bretagne.org/pdf/Evaluation_2005_2009_personnes_agees_janvier_2010.pdf (Consulté le 02/09/2013)
- **CREAI Bretagne.** *Evaluation annuelle CROSMS 2008 de l'évolution de l'équipement au regard de l'état des besoins tel qu'il ressort des schémas départementaux et des schémas et synthèses régionaux. Présentation 2009. Fenêtre Personnes en difficultés sociales [en ligne]*. Janvier 2010. 34p. Disponible sur : http://www.creai-bretagne.org/pdf/Evaluation_2005_2009_personnes_en_difficultes_sociales_janvier_2010.pdf (Consulté le 02/09/2013)
- **GRF Bretagne.** *Emploi formation dans le secteur sanitaire, social et médico-social. Diagnostic général produit dans le cadre du Contrat d'objectifs sanitaire, social et médico-social [en ligne]*. Octobre 2013. 36p. Disponible sur : http://www.grf-bretagne.com/Groups/publication_grf/publications_2013/observatoire/diag_gen_saso.pdf (Consulté le 23/10/2013)
- **Région Bretagne.** *Rapport d'analyse par programme 2011. Le 4^{ème} RAP de la région Bretagne [en ligne]*. 2012, 245p. Disponible sur : http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2012-10/rap_2012.pdf (Consulté le 10/07/2013)

3. LES FORMATIONS SOCIALES : ACTUALITES ET ENJEUX D'AVENIR

3.1 Les formations sociales : offres, organismes et effectifs

En Bretagne

- **Conseil régional de Bretagne.** *Les formations sanitaires et sociales, mode d'emploi 2013 [en ligne]*. 2013, 52p. Disponible sur :

http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2013-05/guide2013_ss_web.pdf (Consulté le 10/10/2013)

- **DREES, DRJSCS BRETAGNE.** *Les étudiants en formation sociale ou de santé pour l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie en Bretagne en 2011 [en ligne]*, IN : *L'Info Statistique*, N°18, Juin 2013, 6 p. Disponible sur : <http://www.bretagne.drjscs.gouv.fr/IMG/pdf/InfoStat18.pdf> (Consulté le 10/07/2013)
- **DREES, DRJSCS BRETAGNE.** *Les étudiants en formation d'assistant de service social en Bretagne en 2011 [en ligne]*, IN : *L'Info Statistique*, N°17, Janvier 2013. 6 p. Disponible sur : http://www.bretagne.drjscs.gouv.fr/IMG/pdf/Stats_Info_N_17.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **DREES, DRJSCS BRETAGNE.** *Enquêtes école 2012. Les formations aux professions sociales en Bretagne [en ligne]*, IN : *L'Info Statistique*, Dossier N°22, Septembre 2013. 76p. Disponible sur : <https://app.box.com/s/e2g0d1aukv80922dagsz> (Consulté le 10/10/2013)
- **DREES, DRJSCS BRETAGNE.** *Enquêtes école 2011. Les formations aux professions sociales en Bretagne [en ligne]*, IN : *L'Info Statistique*, Dossier N°20, Septembre 2012. 87p. Disponible sur : http://www.bretagne.drjscs.gouv.fr/IMG/pdf/InfoStat_20.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **DRJSCS.** *Les formations aux professions sociales en Bretagne en 2012 [en ligne]*, IN : *Data MOAE Bretagne*, N°4, Janvier 2014, 4p. Disponible sur : http://www.bretagne.drjscs.gouv.fr/IMG/pdf/DATA_DRJSCS_No4_janv_2014_.pdf (Consulté le 07/01/2014)
- **DRJSCS BRETAGNE.** *Les formations sociales en Bretagne en 2013/2014 [en ligne]*. Octobre 2013. 4 p. Disponible sur : <http://www.bretagne.drjscs.gouv.fr/IMG/pdf/Cartoformationsoctobre2013.pdf> (Consulté le 10/10/2013)
- **DRJSCS BRETAGNE.** *La VAE en Bretagne dans les secteurs paramédical, social et jeunesse et sport [en ligne]*, IN : *DATA MOAE Bretagne*, N°2, Janvier 2013, 6 p. Disponible sur : http://www.bretagne.drjscs.gouv.fr/IMG/pdf/DATA_DRJSCS2_VAE_janvier_2013.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **GRF Bretagne.** *Enquête Iroise : Les formations sociales, insertion à 3 ans des diplômés 2008. Synthèse [en ligne]*. Juin 2012. 16p. Disponible sur : http://www.grf-bretagne.com/Groups/publication_grf/publications_2012/obs/iroise/iroise_saso/social/synth_soc.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **GRF Bretagne.** *Enquête Iroise : Formations sanitaires et sociales : insertion à 12 mois des diplômés de 2007. Synthèse [en ligne]*. Juin 2009. 12p. Disponible sur : http://www.grf-bretagne.com/Groups/publication_grf/publications_2009/mis-sion_obs/iroise_saso/synth_soc.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **SE3P, Académie de Rennes.** *Effectifs des centres de formation aux professions sociales et de la sante de Bretagne, année civile 2011 [en ligne]*. Novembre 2012, 4p. Disponible sur : http://phares.ac-rennes.fr/fichiers/publiweb/publication/s2egdecoles/en_ligne/SanitairesSocialesAnneeCivile11.pdf (Consulté le 10/07/2013)

A l'échelon national

- **NAHON Sandra, DREES.** *La formation aux professions sociales en 2011 [en ligne]*, IN : *Document de travail – Série Statistiques*, Janvier 2013. 113p. Disponible sur :

<http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/seriestat175.pdf>

(Consulté le 10/07/2013)

- *Extraction des données*. Disponible sur :
<http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/xls/seriestat175.xls>
- **NAHON Sandra**. *Les trois premières années de carrière des diplômés de formations sociales en 2007 [en ligne]*, IN : *Études et résultats*, N°818, Octobre 2012. 8p. Disponible sur :
<http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/er818.pdf> (Consulté le 10/07/2013)
- **NAHON Sandra**. *Les étudiants en formation sociale ou de santé pour l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie [en ligne]*, IN : *Études et Résultats*, N°781, Novembre 2011. 8p. Disponible sur :
<http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/er781.pdf> (Consulté le 10/07/2013)
- **UNIFAF**. *Organismes de formation, l'offre examinée au plus près [en ligne]*, IN : *Formation santé social*, N°25, Septembre 2012, 24p. Disponible sur :
http://www.unifaf.fr/attached_file/componentId/kmelia149/attachmentId/30660/lang/fr/name/FSS25_BAT_web_page.pdf (Consulté le 10/07/2013)

3.2 Les orientations en matière de formation

La région Bretagne et sa stratégie de formation : historique et actualité

- **CESER Bretagne**. *Enseignement supérieur et territoires : enjeux et défis pour la Bretagne [en ligne]*. Mars 2012. 399p. Disponible sur :
http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2012-03/rapport_enseignement_superieur_2012-03-20_11-29-50_152.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **CESR Bretagne**. *De l'élaboration de l'offre de formation continue à l'insertion professionnelle : l'exemple du Programme régional des stages du Conseil régional [en ligne]*. Décembre 2009. 299p. Disponible sur :
http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2010-03/rapport_final_apres_session_30032010.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **Conseil régional de Bretagne**. *Contrat d'objectifs régional Emploi – Formation. Sanitaire, social et médico-social*. Octobre 2013. 15p.
- **Conseil régional de Bretagne**. *Contrat d'objectifs régional Emploi – Formation. Plan d'actions*. Octobre 2013. 14p.
- **Conseil régional de Bretagne**. *Les formations sanitaires et sociales. Les formations au cœur de l'humain [en ligne]*. 2013. 20p. Disponible sur :
http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2013-05/plaq_ss_2013_web.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **Conseil régional de Bretagne**. *Guide des formations par apprentissage 2013 [en ligne]*. 2013. 60p. Disponible sur :
http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2013-02/guideformations_2013_150x210_web_2013-02-19_17-05-27_813.pdf
(Consulté le 10/10/2013)
- **Conseil régional de Bretagne**. *Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles – CPRDF 2011-2015 [en ligne]*. Janvier 2012. 162p. Disponible sur :
http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2012-07/cprdf_2011-2015.pdf (Consulté le 10/07/2013)
 - *Plan d'actions 2012*. 48p. Disponible sur :

http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2012-07/cprdf-plan_action_2012.pdf

- **Conseil régional de Bretagne.** *Programme Bretagne Formation 2011/2013 - Guide du stagiaire [en ligne]*. Novembre 2011. 26p. Disponible sur : http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2012-11/guide_pbf-web_2012-11-21_10-10-38_237.pdf (Consulté le 10/10/2013)
- **Conseil régional de Bretagne.** *Stratégie Régionale Emploi-Formation 2006-2010 [en ligne]*. 2006. 110p. Disponible sur : http://www.crts-bretagne.fr/doc/strategie_regionale_emploi-formation (Consulté le 10/07/2013)
 - *Schéma régional des formations sociales*. 11p. Disponible sur : <http://www.irts-bretagne.fr/servlet/com.univ.util.LectureFichier-Joint?CODE=1164121477092&LANGUE=0>
- **GREF Bretagne.** *Construire une démarche d'observation Emploi – Formation du secteur sanitaire et social. Pratiques régionales, sources de données et éléments de méthodologie*. Présentation PPT, 31 mai 2012. 24p.
- **GREF Bretagne.** *Diagnostic régional emploi-formation. Contribution à l'élaboration du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles [en ligne]*. Mai 2011. 16p. Disponible sur : http://www.gref-bretagne.com/Groups/publication_gref/publications_2011/webmaster/cprdf/diag_ef.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **GREF Bretagne.** *Diagnostic territorial emploi-formation contribuant à la stratégie emploi-formation conduite par le conseil régional de Bretagne [en ligne]*. Février 2006. 71p. Disponible sur : http://www.gref-bretagne.com/Groups/publication_gref/publications_2006/sref/diagnostic_territori (Consulté le 10/07/2013)
- **GREF Bretagne.** *Diagnostic emploi-formation contribuant à la stratégie emploi-formation conduite par le conseil régional de Bretagne [en ligne]*. Juin 2005. 179p. Disponible sur : http://www.gref-bretagne.com/Groups/publication_gref/publications/sref/obs_sref_diag1.pdf (Consulté le 10/07/2013)

Le cadrage national

- **Cabinet GEST, DUBOUCHET Louis, DGCS.** *Evaluation de la réingénierie de 10 diplômes d'état de travail social (Niveau IV à I). Note de synthèse et préconisations [en ligne]*. Décembre 2013. 38p. Disponible sur : http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/SYNTHESE_TRANSVERSALE.pdf (Consulté le 11/02/2014)
- **Cabinet GEST, DUBOUCHET Louis.** *Evaluation des effets de la réingénierie des diplômés de travail social. Présentation à la Commission Professionnelle Consultative*. 20 Décembre 2013. 24p.
- **Cabinet GEST, DUBOUCHET Louis, DGCS.** *Evaluation de la réingénierie du Diplôme d'état d'éducateur spécialisé [en ligne]*. Décembre 2013. 46p. Disponible sur : <http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/DEES.pdf> (Consulté le 11/02/2014)
- **Cabinet GEST, DUBOUCHET Louis, DGCS.** *Evaluation de la réingénierie du Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale [en ligne]*. Décembre 2013. 24p. Disponible sur : <http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/CAFERUIS-2.pdf> (Consulté le 11/02/2014)
- **Cabinet GEST, DUBOUCHET Louis, DGCS.** *Evaluation de la réingénierie du Diplôme d'état de conseiller en économie sociale familiale [en ligne]*. Décembre 2013. 25p. Disponible sur :

<http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/DECESF.pdf> (Consulté le 11/02/2014)

- **Cabinet GEST, DUBOUCHET Louis, DGCS.** *Evaluation de la réingénierie du Diplôme d'état de médiateur familiale* [en ligne]. Décembre 2013. 21p. Disponible sur : <http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/DEMF.pdf> (Consulté le 11/02/2014)
- **Cabinet GEST, DUBOUCHET Louis, DGCS.** *Evaluation de la réingénierie du Diplôme d'état d'éducateur technique spécialisé* [en ligne]. Décembre 2013. 27p. Disponible sur : <http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/DEETS.pdf> (Consulté le 11/02/2014)
- **Cabinet GEST, DUBOUCHET Louis, DGCS.** *Evaluation de la réingénierie du Diplôme d'état d'ingénierie sociale* [en ligne]. Décembre 2013. 19p. Disponible sur : <http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/DEIS.pdf> (Consulté le 11/02/2014)
- **Cabinet GEST, DUBOUCHET Louis, DGCS.** *Evaluation de la réingénierie du Diplôme d'état de moniteur éducateur* [en ligne]. Décembre 2013. 33p. Disponible sur : <http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/DEME.pdf> (Consulté le 11/02/2014)
- **Cabinet GEST, DUBOUCHET Louis, DGCS.** *Evaluation de la réingénierie du Diplôme d'état de moniteur éducateur* [en ligne]. Décembre 2013. 33p. Disponible sur : <http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/DEME.pdf> (Consulté le 11/02/2014)
- **Cabinet GEST, DUBOUCHET Louis, DGCS.** *Evaluation de la réingénierie du Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou service d'intervention sociale* [en ligne]. Novembre 2013. 22. Disponible sur : <http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/CAFDES .pdf> (Consulté le 11/02/2014)
- **Cabinet GEST, DUBOUCHET Louis, DGCS.** *Evaluation de la réingénierie du diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants* [en ligne]. Aout 2012. 53p. Disponible sur : <http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/DEEJE.pdf> (Consulté le 11/02/2014)
- **Cabinet GEST, DUBOUCHET Louis, DGCS.** *Evaluation de la réingénierie du diplôme d'état d'assistant de service social* [en ligne]. Aout 2012. 66p. Disponible sur : <http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/DEASS.pdf> (Consulté le 10/07/2013)
- **DGCS.** *Evolution de l'architecture des diplômes de travail social. Premières pistes de réflexion. CPC du 23 septembre 2013. Document de travail.* Septembre 2013. 7p.
- **Ministère des solidarités et de la cohésion sociale.** *Orientations pour les formations sociales 2011-2013* [en ligne]. Juin 2011. 79p. Disponible sur : http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/formations_sociales_WEB.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, Ministère des solidarités et de la cohésion sociale.** *Circulaire interministérielle DS/C3/DGCS/4A/DJEPVA/A2 no 2011-30 du 21 février 2011 relative au contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP)* [en ligne], IN : **BO Santé – Protection sociale – Solidarité**, N° 2011/3, 15 avril 2011, 3p. Disponible sur : http://www.sante.gouv.fr/fichiers/bo/2011/11-03/ste_20110003_0100_0003.pdf (Consulté le 10/10/2013)

3.3 Les formations en travail social : pratiques, éthique et perspectives

Les fondements théoriques de la formation en travail social

- **BILLOIR Aline, DE BLOCK Clémence, DELBOË Alice.** *Le site qualifiant : un partenariat " triplement gagnant "*, IN : Le Sociographe, n°39, Septembre 2012, pp.123-129
- **CHOBEAUX François.** *La formation des professionnels du social [en ligne]*, IN : VST - Vie sociale et traitements, N° 85, 2005/1, pp. 44-53. Disponible sur : http://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=VST_085_0044 (Consulté le 10/07/2013)
- **DARMON Laetitia.** *Les jeunes diplômés sous l'œil des professionnels*, IN : TSA, N°30, Mars 2012, pp.17-24
- **DGCS, ARF.** *1ère conférence nationale des formations sociales*, 26 octobre 2010, Cité Internationale Universitaire, Paris 14ème.
 - **Synthèse [en ligne]**. 44p. Disponible sur : <http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Synthese.pdf> (Consulté le 10/10/2013)
- **FABLET Dominique.** *Le travail social et la formation des travailleurs sociaux [en ligne]*, IN : **VERGNIoux A. (dir.). 40 ans des sciences de l'éducation.** Caen : PUC, pp.71-82. Disponible sur : http://www.unicaen.fr/puc/ecrire/ouvrages/40ans_education/0740ans_education.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **FOURDRIGNIER Marc.** *Alternance et professionnalisation : le cas des métiers du social [en ligne]*, IN : Marché et organisations, N° 5, 2007/3, pp. 79-100. Disponible sur : http://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=MAORG_005_0079 (Consulté le 10/07/2013)
- **FOURDRIGNIER Marc. COULON Pascal LOURME Louis, BILLÉ Michel.** *Aujourd'hui, quelles politiques de formation dans le secteur social et médico-social ? [en ligne]*, IN : Forum, N°119, Mars 2008, pp. 3-34. <http://www.cairn.info/revue-pensee-plurielle-2008-1-page-101.htm> (Consulté le 10/07/2013)
- **FOURDRIGNIER Marc.** *Modalités de stage et formations du travail social*, IN : Les Cahiers Dynamiques, N° 48, 2010/3, pp.41-48.
- **GOGUEL D'ALLONDANS Thierry (coord.).** *Former : Comment former et être formateur de travailleurs sociaux au 21ème siècle ? [en ligne]*, IN : Les Cahiers de la PRAE, N°2, Juin 2012, pp.8-64. Disponible sur : <http://www.praf-alsace.org/images/Revue/n2%20df.pdf> (Consulté le 10/07/2013)
- **GUILLOPE Nicole, PACAUD Céline.** *Les référentiels professionnels, entre fiction et réalité, un outil technique au service de la formation ou un levier politique au service d'un projet ? [en ligne]*. Communication au 3ème congrès de l'AIFRIS « Intervention sociale et développement. Quelles références pour quelles pratiques ? », Hammamet, 21-24 avril 2009. 19p. Disponible sur : <http://www.aifris.org/IMG/pdf/GUILLOPE-Nicole-PACAUD-C%C3%A9cile-1.15.pdf> (Consulté le 10/07/2013)
- **JAEGER Marcel.** *Formation sociale : lever certains tabous*, IN : Journal de l'action sociale, N° 172, Décembre 2012, pp. 40-41.
- **LEROY Pierre.** *Formation au travail social. Des Hommes et des fondamentaux*, IN : Contrepoint, N°3, Mars 2013, pp.37-49.
- **MOUSSU Gérard.** *Formations en travail social : pour un véritable aggiornamento*, IN : ASH, N°2703, Avril 2011, pp. 30-31

- **PAQUET Michel.** *Filière éducative : UNIFAF dément la déqualification*, IN : ASH, N°2699, Mars 2011, pp. 32-36
- **PAQUET Michel,** *La formation des travailleurs sociaux à l'épreuve des référentiels*, IN : ASH, N°2793, Janvier 2013, pp. 22-25
- **PIOT Thierry.** *Formation et intervention sociale : poser la question des compétences dans les métiers d'interaction humaine [en ligne]*, IN : Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle. Numéro thématique : *Formation et intervention sociale*, Vol.3, N°39, 2006, pp. 7-21. Disponible sur : http://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=LSOLE_393_0007 (Consulté le 10/07/2013)
- **PIOT Thierry.** *Formation de formateurs dans le travail social. Un espace de tensions plurielles [en ligne]*, IN : Recherche et formation, N°54, 2007, pp. 87-100. Disponible sur : <http://rechercheformation.revues.org/936> (Consulté le 10/07/2013)
- **POULET GOFFARD Sébastien.** *Formation du travail social le modèle français survivra-t-il ?*, IN : Le Journal de l'action sociale, N°152, Décembre 2010, pp.17-22

Les formations sociales face aux défis de l'avenir

- **BOUCHER Manuel.** *La transformation de l'appareil de formation professionnelle du travail social : les enjeux du partenariat EFTS/universités ?*, IN : Pensée plurielle, N°30-31, 2012/2, pp.235-242.
- **CHEVAL Brigitte, MONFOUGA Maïté, POTTIER Martine.** *Revitaliser les politiques de formation professionnelle au travail social [en ligne]*, IN : VST- Vie sociale et traitements, N°116, Décembre 2012, pp.137-140. Disponible sur : http://www.epss-edu.com/sites/epss-edu.com/IMG/pdf/vst_epss_revitaliser_les_politiques_de_formation_professionnelle_au_travail_social.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **Commission Professionnelle Consultative du travail social et de l'intervention sociale (CPC).** *Evolution de l'architecture des diplômés de travail social. Premières pistes de réflexion*. 23 septembre 2013, 7p.
- **DARMON Laetitia.** *Formations sociales : les écoles à la veille d'une reconfiguration*, IN : TSA, N°21, Avril 2011, pp.17-24
- **DE MONTALEMBERT Marc.** « Une reconfiguration (en cours) de la formation » *Entre écoles et universités [en ligne]*, IN : Informations sociales, N° 135, 2006/7, pp. 72-80. Disponible sur : http://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=INSO_135_0072 (Consulté le 10/07/2013)
- **FOURDRIGNIER Marc.** *Universités et formations au social : une nouvelle donne en France ? [en ligne]*, IN : Pensée plurielle, N° 17, 2008/1, pp.101-111. Disponible sur : http://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=PP_017_0101 (Consulté le 10/07/2013)
- **FOURDRIGNIER Marc.** *Professionnaliser les métiers du sanitaire et du social à l'université : une mission impossible ? [en ligne]*, IN : Formation emploi, N° 108, Octobre/Décembre 2009, pp.67-81. Disponible sur : http://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=FORM_108_0067 (Consulté le 10/07/2013)
- **HOCHART Michel.** *L'avenir des centres de formation en travail social [en ligne]*, IN : VST - Vie sociale et traitements, N° 91, 2006, pp. 25-34. Disponible sur : http://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=VST_091_0025

(Consulté le 10/07/2013)

- **JAEGER Marcel.** *La formation des travailleurs sociaux : nouvelles configurations, nouveaux questionnements [en ligne]*, IN : Informations sociales, N° 152, Mars/Avril 2009, pp. 74-81. Disponible sur : http://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=INSO_152_0074
(Consulté le 10/07/2013)
- **JAEGER Marcel (rapporteur), DGCS.** *La coopération entre les établissements de formation préparant aux diplômés de travail social et les universités [en ligne]*. Octobre 2012. 81p. Disponible sur : http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_cooperationentreetabebetdiplome.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **LAMPERT Stéphanie.** *L'UNAFORIS redessine la formation en régions*, IN : La Gazette Santé Social, N°83, Mars 2012, p.54
- **LE BRIS Maryannick, DUBOUCHET Louis.** *Sans réflexion sur le positionnement du DEASS, « sa désaffection va progresser »*, IN : ASH, N°2780, 26 octobre 2012, p.16.
- **MINNE Jean-Philippe.** *Une recherche action qualifiante avec Solida'cité, [en ligne]*, IN : Sauvegarde 56. Le journal de l'association, N°54, Janvier 2013, p. 5. Disponible sur : <http://www.sauvegarde56.org/uploaded/Janvier%202013.pdf>
(Consulté le 10/07/2013)
- **MOREAU Marjolaine, VERRON Christophe.** *Soutenir l'évolution de l'offre de formation 2012*, IN : Formation santé social, N°25, Septembre 2012, pp.8-21
- **POTTIER Martine, BUC Ressources.** *Semaine des états généraux du social : quelle opportunité de formation pour les étudiants en travail social ? [en ligne]*. 2005. Disponible sur : <http://www.aifris.org/Caen2005/B%20Developpement%20social/B23/atelier%20B234.htm> (Consulté le 18/10/2013)
- **SARAZIN Isabelle.** *Les centres de formation appelés à se constituer en "plateformes"*, IN : ASH, N°2724, Septembre 2011, p.25
- **SARAZIN Isabelle.** *Ecoles-universités : des recommandations pour des « coopérations équilibrées »*, IN : ASH, N°2785, Novembre 2012, pp.5-6.
- **SARAZIN Isabelle.** *Refondation du travail social : l'UNAFORIS confortée dans ses projets*, IN : ASH, N°2795, Février 2013, p.25
- **SCHALLER, Jean-Jacques.** *Une recherche- action qualifiante : de l'expertise individuelle à l'action collective - Une expérience d'associations d'action sociale au défi d'entreprendre*, IN : Forum AFORTS, N°125, Octobre 2009, pp. 45-50.
- **SEDRATI DINET Caroline.** *L'international, un défi pour les centres de formation*, IN : ASH, N°2804, 5 avril 2013, pp.24-27.
- **STRASBOURG CONSEIL.** *Etude visant la réalisation d'un bilan des coopérations mises en œuvre entre les établissements de formation préparant aux diplômés de travail social et les universités. Rapport final remis au Ministère des affaires sociales et de la santé [en ligne]*. Juin 2012. 75p. Disponible sur : http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Strasbourg_Conseil_MSCS_Rapport_final.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **SUSINI Emmanuelle.** *Les enjeux de la mise en place d'une plateforme de formation à distance dans un centre de formation en travail social [en ligne]*. Actes du 4ème Congrès international de l'AIFRIS - Juillet

2011 « Crises, gouvernances, développement durable : quelles articulations avec l'intervention sociale ? ». 2011. 21p. Disponible sur :

http://aifris.eu/03upload/uplolo/cv205_435.pdf (Consulté le 10/07/2013)

- **THOMAS-DARCEL Armelle, ALLIERES Gilles, ROUZEAU Marc.** *En région Bretagne, faire converger les formations pour mieux qualifier le travail social. Les apports d'une séquence de concertation prospective menée en Bretagne par cinq centres de formation agréés [en ligne]*. Deuxième congrès international des formateurs en travail social et des professionnels francophones de l'intervention sociale, 3-7 juillet 2007, Namur. Mars 2007. 22p. Disponible sur :
<http://www.irts-bretagne.fr/servlet/com.univ.utils.LectureFichier-Joint?CODE=1190192080405&LANGUE=0> (Consulté le 10/07/2013)
- **UNAFORIS.** *Les personnes handicapées vieillissent, la formation des travailleurs sociaux s'adapte*, IN : Le Journal de l'action sociale, N°80, Octobre 2013, p54.
- **UNAFORIS.** *Les centres de formation en travail social : leur attractivité, les enjeux par rapport à l'université, les coopérations internationales [en ligne]*. Mai 2011. 10p. Disponible sur :
http://www.unaforis.eu/actualites/unaforis_enquete2011_attractivite_enseignement%20supérieur_international.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **UNAFORIS.** *Le travail social et ses formations à l'épreuve des territoires*. Rennes : Presses de l'EHESP, 2011 (Collection Politiques et interventions sociales). 268p.
- **UNAFORIS.** *Projet d'une nouvelle architecture des diplômés en travail social [en ligne]*. Rapport du groupe « Certification- Diplômation ». Juillet 2010. 9p. Disponible sur :
http://www.unaforis.eu/accueil/unaforis_rapport_groupe_certification_diplomation_valide_ca_060710.pdf (Consulté le 10/07/2013)
- **UNAFORIS.** *Projet de création de « Hautes écoles » [en ligne]*. Rapport du groupe « Structuration – Coordination ». Juillet 2010. 35p. Disponible sur :
http://www.unaforis.eu/accueil/unaforis_rapport_groupe_structuration_coordination_valide_ca_060710.pdf (Consulté le 10/07/2013)

ANNEXE 1 : LETTRE DES PRESIDENTS DES QUATRE CONSEILS GENERAUX DE BRETAGNE



Arrivés le : 03 OCT. 2012

Association	<input type="checkbox"/>	Sélection	<input type="checkbox"/>
Direction	<input type="checkbox"/>	Département	<input type="checkbox"/>
Médiathèque	<input type="checkbox"/>	Animation	<input type="checkbox"/>
Comptabilité	<input type="checkbox"/>	Autres	<input type="checkbox"/>
Administration	<input type="checkbox"/>		

Monsieur Jacky DESDOIGTS
Président du Comité Régional du Travail Social
Institut Régional du Travail Social
2 avenue du Bois Labbé
CS 44238
35042 RENNES CEDEX

Rennes, le 27 Septembre 2012

Monsieur le Président,

En tant que chefs de file de l'action sociale, les Départements se donnent pour ambition d'adapter en permanence leur intervention à l'évolution de la demande sociale, sans renoncer pour autant à influencer sur elle par la promotion d'un certain nombre de principes.

Pour atteindre ce double objectif, nos collectivités comptent sur l'expertise et le professionnalisme des travailleurs sociaux qui interviennent sur nos territoires, dans la diversité de leurs métiers et de leurs missions.

Aujourd'hui, de nombreux facteurs se conjuguent pour réinterroger nos modalités classiques d'intervention, qui semblent imparfaitement adaptées aux défis que nous avons à relever. Dans ce contexte, ce sont également les pratiques professionnelles des travailleurs sociaux et, incidemment, le contenu de leur formation initiale et continue qui sont aussi interrogés.

Parce que le comité régional du travail social constitue une instance de réflexion et de proposition, à la fois représentative des acteurs du champ de la formation et riche de connaissances sur les réalités du travail social d'hier et d'aujourd'hui, cette instance nous apparaît comme un interlocuteur stratégique pour nous aider à réfléchir à ces enjeux d'adaptation de l'intervention sociale.

C'est pourquoi nous faisons aujourd'hui la démarche commune à nos quatre collectivités de vous proposer comme un prochain thème d'étude la question des évolutions nécessaires des formations en travail social (mobilisation des capacités des usagers, territorialisation de l'action publique et dynamique de développement social notamment). Un tel sujet permettrait en particulier d'interroger les employeurs de ces professionnels sur leurs besoins dans un contexte en profonde mutation, mais également de faire émerger les attentes des acteurs de la formation vis-à-vis de ces mêmes employeurs comme de la Région, qui joue un rôle majeur dans ces dispositifs.

Attachés à ce que ce travail puisse profiter au plus grand nombre, il nous paraîtrait tout à fait utile et pertinent de présenter les résultats de cette étude au B16, l'instance de gouvernance des collectivités bretonnes regroupant le Conseil Régional, les 4 Départements et les communautés d'agglomération. Les travaux pourraient ainsi déboucher sur une démarche expérimentale sur le territoire breton, en lien notamment avec la plateforme UNAFORIS Bretagne.

...

Enfin, l'importance de la formation continue dans le processus global de formation rendrait tout à fait intéressante l'association du CNFPT à ce travail.

Les directeurs généraux respectifs de nos collectivités ont évoqué cette proposition avec Jérôme Wenz, directeur du GIRFAS, il y a quelques semaines. Ils se tiennent aujourd'hui, bien sûr, à votre disposition, si cette proposition recueillait votre assentiment, pour préciser notre demande et en définir, ensemble, les modalités.

En vous remerciant par avance de votre réponse,

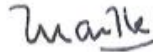
Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre considération distinguée.

Claudy LEBRETON



**Président du Conseil général
des Côtes d'Armor**

Pierre MAILLE



**Président du Conseil général
du Finistère**

Jean-Louis TOURENNE



**Président du Conseil général
d'Ille-et-Vilaine**

François GOULARD



**Président du Conseil général
du Morbihan**

ANNEXE 2 : TRAVAIL PREPARATOIRE DE LA 4EME SAISINE PAR LE CRTS DE BRETAGNE

Tour de table des points de vue et des attentes vis-à-vis des nécessaires évolutions des professionnalités en travail social - Extrait du compte-rendu de la réunion du 17 janvier 2013

Du point de vue des représentants des conseils généraux :

Faire évoluer les formations afin que les futurs professionnels s'inscrivent davantage au sein de l'institution départementale, reconnaissent le politique et développent des interventions promotionnelles, partenariales et territoriales.

Les propositions ci-dessous doivent être comprises comme une contribution à la réflexion régionale et non pas comme un propos injonctif.

En tant qu'employeurs

Veiller à ce que l'ensemble des professionnels du secteur social reconnaisse l'importance des projets politiques et stratégiques départementaux :

- en identifiant le Conseil général comme instance politique d'élaboration de ces projets
- en prenant toute la mesure des missions ainsi confiées qui ne se limitent pas à la seule déclinaison de dispositifs réglementaires d'origine nationale
- en recherchant des synergies avec les différents services et professionnels du Conseil général

Développer les compétences des professionnels de terrain afin qu'ils inscrivent leur intervention sociale comme une dimension essentielle des stratégies territoriales de développement :

- en mobilisant l'expertise sociale au service des diagnostics infra-départementaux
- en contribuant à l'élaboration de projets de développement social local et à la mise en œuvre d'actions collectives
- en intégrant ces actions collectives dans les schémas départementaux

Mieux former les cadres de proximité aux stratégies de développement territorial et leur permettre de :

- développer une culture du dialogue avec les élus locaux
- animer des réseaux partenariaux contractualisés
- renforcer le management de proximité
- animer les équipes en prenant appui sur la méthodologie de projet

En tant que chefs de file de l'action sociale (attentes vis-à-vis de l'ensemble des travailleurs sociaux sur un territoire)

Mieux former les travailleurs sociaux et les cadres de l'action sociale à :

- l'évolution des publics (conduites addictives, souffrance psychique, demandeurs d'asile, lien social/santé, etc.)
- la reconnaissance des ressources et des potentialités des usagers, l'association dynamique des familles
- la contractualisation des projets d'accompagnement construits sur un mode participatif et coopératif
- le travail en équipe autour d'un projet de territoire et la contractualisation inter-institutionnelle
- la culture et la mise en œuvre de l'évaluation

Ces points d'effort méritent d'être discutés sur la scène du CRTS de Bretagne et seront à finaliser en concertation avec la Région Bretagne.

Du point de vue de la représentante de la Région Bretagne

En complémentarité avec le contrat d'objectifs, construire une méthodologie d'enquête et d'analyse en mettant l'accent sur la confrontation des points de vue, sans omettre celui des usagers

Il serait intéressant dans le cadre de cette saisine d'étudier les décalages entre les attentes des employeurs, les ressentis des usagers et les besoins des professionnels.

Concernant la formation des travailleurs sociaux, l'accompagnement des personnes dans leur globalité, la prise en compte de la problématique « santé publique » et le développement des actions collectives font partie des axes de travail à développer.

Il convient aussi d'interroger le type d'encadrants à former et l'équilibre à trouver entre postures managériales et légitimités issues du secteur de l'action sociale.

Il existe une forte interaction entre le Contrat d'objectifs et le sujet de la prochaine saisine du CRTS de Bretagne qui renvoient à des acteurs et enjeux communs. Les travaux du CRTS ont vocation à contribuer au futur contrat d'objectif Emploi-Formation de la Région Bretagne actuellement en préparation. Celui-ci comporte trois axes :

- Alternance
- Observation (quantitative et qualitative)
- Adaptation aux évolutions des organisations et des territoires

L'élaboration du Contrat d'objectifs Emploi-Formation sanitaire, social et médico-social s'appuie sur des groupes thématiques. Une réunion technique aura lieu mi-mars en prévision d'une signature en juin. Dans le cadre du CO, le GREF participe à la mission d'observation quantitative et qualitative des mutations des métiers. Il est convenu d'organiser des invitations réciproques entre le CRTS de Bretagne et le GREF pour assurer l'articulation et le suivi des travaux de chacune de ces instances.

Ce volet « observation » sera piloté en partenariat étroit entre le Conseil régional et l'ARS.

Françoise Le Fur rappelle aussi la nécessité d'une rencontre politique entre les CG et le Conseil Régional avant la signature du Contrat d'objectifs. La formation des travailleurs sociaux n'est pas seulement une question technique, mais aussi une question politique.

Du point de vue de la représentante de la DRJSCS

Partir des mutations que connaissent les problématiques sociales pour dynamiser l'alternance

Pour mieux réfléchir à l'évolution des formations sociales, il faut faire un état des lieux des principaux changements qui viennent aujourd'hui transformer le secteur et les besoins des populations.

Par ailleurs, l'alternance souffre actuellement d'une pénurie de lieux de stages, ce qui ne permet pas aux EFTS d'être sélectifs.

Il convient de rester prudent concernant le recours éventuel à des perspectives d'expérimentation qui pourraient être menées spécifiquement en Région Bretagne. En particulier, le travail du CRTS de Bretagne ne doit pas se substituer aux chantiers nationaux parce que les référentiels de formation initiale sont une responsabilité du Ministère des affaires sociales.

Il convient donc d'intégrer les questions de formation continue à ce chantier et de prendre un soin tout particulier à la formation des jurys des diplômes d'Etat

Du point de vue de la représentante de l'ARS de Bretagne

Interroger la manière de former en mettant au centre de la réflexion la notion de parcours des usagers

Il convient de faire un lien avec le programme régional de santé.

La définition de l'objet de la saisine et de la méthodologie de travail mériterait aussi de partir de la notion de parcours des usagers, de leurs besoins, de leurs attentes, et des nécessaires articulations entre les modes d'accompagnement : qu'est-ce que l'utilisateur demande ? Qu'est-ce qu'on lui répond ? Qui intervient aux différentes étapes ?

Les évolutions de la formation sont à penser en termes de contenu mais aussi et surtout dans la manière de former. Il s'agit de rendre plus adaptables, de renforcer la capacité à travailler avec différents publics, d'avoir du répondant et d'être en capacité de transférer des expériences et des connaissances en fonction des différents contextes.

Du point de vue des représentants des associations

Encourager les professionnels à adopter des postures dynamiques et ouvertes accompagnant les nouvelles formes de gouvernance, les processus de désinstitutionalisation, et une plus grande reconnaissance des habitants-usagers

Jacky Desdoigts (ADAPEI 22)

On assiste à une transformation majeure des modes de gouvernance qui réinterrogent les profils des intervenants et leurs modes d'intervention : regroupements d'organismes, technicité et qualité, références moins explicites aux différents métiers spécifiques, etc.

Les professionnels doivent contribuer à un fonctionnement davantage axé sur le mode « plateforme de services ».

Parallèlement, les fonctionnements institutionnels se font plus ouverts du fait des logiques de désinstitutionalisation, ce qui oblige les intervenants à innover.

Philippe Coutaud (GDM 56)

Le secteur social doit se préparer à un enjeu majeur de renouvellement de ses intervenants : il convient de veiller à ne pas perdre la mémoire et les apprentissages effectués par les personnes qui vont partir en retraite. Par ailleurs, la tendance à la féminisation de l'emploi social en particulier dans l'éducation spécialisée interroge.

La logique de passage de relais n'est pas suffisante et il est important de faire évoluer les référentiels de formation en fonction des nouvelles problématiques en particulier en matière de santé mentale (autisme, addictions).

Il convient de revisiter la manière dont l'alternance est pensée et mise en œuvre du fait des fortes difficultés liées à la question des gratifications et en reconnaissant l'importance pédagogique désormais assurée par les référents de stage et les sites qualifiants. Cette préoccupation de soigner l'alternance intégrative doit permettre de garder un lien fort entre les formations des futurs professionnels et le « terroir » que représentent les projets d'établissements et de services. Il s'agit d'éviter une dénaturation par des logiques trop universitaires ou à visée essentiellement lucrative.

En matière de formation continue, on peut s'inquiéter de la bureaucratisation des dispositifs venant des OPCA, et des restrictions en matière de supervision et d'analyses de pratiques.

Il convient de rechercher les conditions permettant de favoriser les parcours de promotion sociale au sein du secteur social, en particulier en simplifiant l'animation des dispositifs VAE.

Il faudrait aussi porter une attention particulière au renouvellement des encadrants et en particulier de trouver un équilibre entre connaissances du terrain, compétences managériales et préoccupations gestionnaires.

Roland Janvier (Fondation Massé Trévidy et GNDA)

Roland Janvier est plus critique sur l'alternance : « La formation des nouveaux se fait trop dans la culture des anciens » ce qui empêcherait le secteur d'évoluer au rythme des mutations sociales.

Les futurs professionnels doivent se préparer à analyser les réalités sociales traversant le monde complexe dans lequel ils interviennent. Il faut que les travailleurs sociaux connaissent mieux les habitants et leur environnement proche pour ne pas être dans une logique d'imposition des dispositifs. Plus précisément, l'enjeu est sur ce plan de préparer les professionnels à apprécier et faire évoluer leur mode de présence sur des territoires précis. Renégocier des « modes de présence aux habitants » passe par un « bricolage raisonné » tenant compte des pratiques sociales des habitants et de leurs réseaux de proximité.

Il est important que le travailleur social se situe comme un acteur et non comme un simple agent d'exécution : il doit être mesure de contribuer au projet politique avec une prise en compte de son expertise (système ascendant/descendant). A titre d'exemple, la recherche-action qualifiante inter-employeurs menée par des partenaires universitaires encourage et soutient les professionnels dans une posture dynamique et contributive par rapport au projet des associations concernées (11).

Le CRTS de Bretagne peut amener une plus-value car il permet une mise à distance des intérêts propres de chaque institution. Ce chantier doit avoir des conséquences sur les liens avec l'université.

Du point de vue des représentantes du CNFPT Bretagne

Prendre en compte les travaux déjà menés et faire le lien avec les expérimentations en cours au niveau national et en région

L'observatoire des métiers du CNFPT a réalisé 6 fiches-métiers actualisées régulièrement (Directeur action sociale, Responsable UTAS, Conseiller d'action sociale, Référent insertion, Travailleur social, Agent d'accueil social). Il convient au CRTS de prendre appui sur ce travail.

Dans le cadre de son partenariat avec différents CG (35, 22...), le CNFPT s'engage au titre de la formation continue dans des dynamiques de travail qui pourraient contribuer à la réflexion du CRTS de Bretagne. Les points d'efforts mis en avant sont la participation, la transversalité et l'approche pluridisciplinaire, la territorialisation et l'ouverture partenariale.

Il convient aussi de repérer les différentes expérimentations menées par le CNFPT et l'INSET d'Angers (pôle social national), en particulier le travail d'observation des métiers par l'INSET en collaboration avec l'ODAS.

Du point de vue du représentant de la plateforme UNAFORIS Bretagne

Une démarche du CRTS de Bretagne qui arrive à point nommé...

Les organismes de formation d'UNAFORIS sont capables de transformations à hauteur des différents enjeux évoqués et cela peut se faire en partie grâce à des expérimentations. Il convient de construire des propositions concertées afin de faire évoluer les méthodes pédagogiques, d'actualiser les contenus en particulier mais aussi de contribuer à la rénovation et la lisibilité de l'architecture des diplômes.

Il convient de mettre l'accent sur la construction de « mandat professionnel » et des missions qui sont confiés aux futurs travailleurs sociaux.

Une plus grande prise en compte des propositions des habitants permettrait de nourrir les initiatives locales : il faut encourager un travail social plus attentif aux ressources des personnes et aux solidarités qui se construisent dans les proximités.

ANNEXE 3 : LA COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Le groupe de travail s'est réuni 14 fois entre avril 2013 et décembre 2014. Il se compose de membres du CRTS de Bretagne :

- Pascale KERLIDOU, DRJSCS
- Christelle ARTHUR, CG 22
- Claudie DAGUZAN, CG 56
- Claudie DANIEL, CG 35
- Yannick DIVET, CG 35
- Brigitte MAINGUET, CG 35
- Guillaume DESIRE, CG 29
- Nolwenn LE GALL-APPERE, CG 29
- Alain ZLOTKOWSKI, CCRPA Bretagne – CNLE
- Eric DELEMAR, CDE Chantepie
- Nathalie LE DROGOU, CH Guillaume Régnier
- Christiane RIHET, CH Guillaume Régnier
- Dominique CAM, FNARS Bretagne
- Patrice CHATEAUGIRON, FNARS Bretagne
- Pascal DREANO, FNARS Bretagne
- Roland JANVIER, URIOPSS et Fondation Massé-Trévidy
- Françoise PERRIER, ADAPEI Côtes d'Armor
- Françoise LE FAUCHEUR, ADMR 35
- Jean François MENARD, CREA I Bretagne
- Vincent BOURDIN, GREF Bretagne
- Océane NOUAILHAS, GREF Bretagne
- Catherine HURTAUD, UNAFORIS
- Valérie LE BORGNE, CNFPT

L'animation du processus de production et de rédaction a été confiée aux chargés de mission du CRTS de Bretagne, Eugénie Terrier et Fabien Gouriou (entre Décembre 2013 et Juillet 2014).

ANNEXE 4 : LE QUESTIONNAIRE

Un questionnaire a été élaboré par le groupe de travail et l'équipe technique du CRTS de Bretagne. Il a d'abord été testé auprès de dix professionnels avant sa diffusion sous formats électronique (site internet dédié) et papier. Consacré aux « *Nécessaires évolutions des métiers et des formations sociales* », il se compose de 85 questions (fermées ou ouvertes) et s'adresse aux professionnels du travail social des quatre départements bretons (cf. Annexe). Les professions retenues correspondent à la liste des 14 métiers du travail social définis officiellement dans le Code de l'action sociale et des familles :

1	Assistant Familial	Niveau V
2	Aide Médico-Psychologique	
3	Auxiliaire de Vie Sociale	
4	Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale	Niveau IV
5	Moniteur-Éducateur	
6	Conseiller en Économie Sociale et Familiale	Niveau III
7	Éducateur de Jeunes Enfants	
8	Assistant de Service Social	
9	Éducateur Spécialisé	
10	Éducateur Technique Spécialisé	Niveau II
11	Médiateur Familial	
12	Chef de service (Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale)	
13	Ingénieur Social (Diplôme d'État)	Niveau I
14	Directeur (Certificat d'Aptitude à la Fonction de Directeur d'Établissements Sociaux)	

Voici la structuration thématique du questionnaire¹¹ :

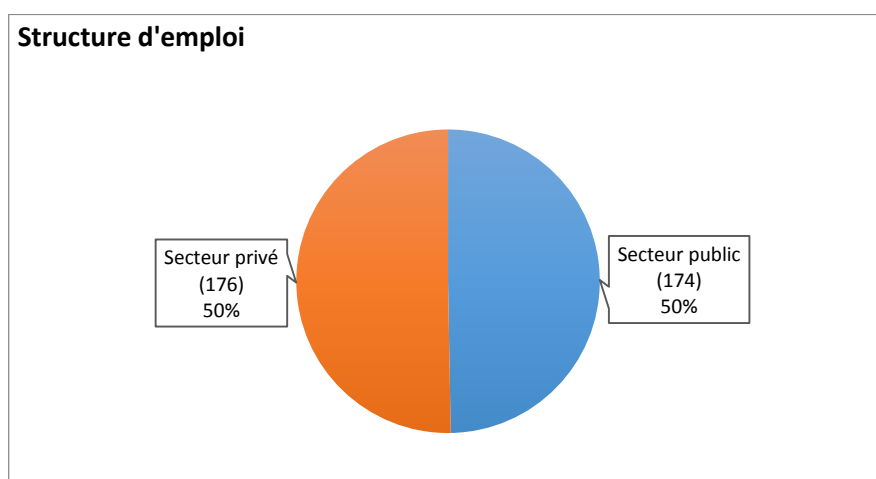
- **Mutations sociales et pratiques professionnelles**
 - Accompagner les personnes [12 questions]
 - Travailler au sein d'une équipe [4 questions]
 - Travailler au sein d'une institution [4 questions]
 - Travailler au sein d'un territoire [4 questions]
 - Expertise, évaluation et recherche [19 questions]
 - Contexte et conditions d'exercice de votre métier [8 questions]
- **Formations sociales**
 - Contenus de formation et méthodes pédagogiques [14 questions]
 - L'alternance [1 question]
 - L'ouverture à l'international [3 questions]
 - Relations avec l'université [1 question]
- **Informations complémentaires [15 questions]**

¹¹ Voir l'intégralité du questionnaire en annexe.

Si un objectif initial de 300 répondants était visé, 478 réponses complètes¹² ont été obtenues, entre fin septembre 2013 et début janvier 2014. Cet échantillon a ensuite été réajusté pour aboutir à 350 réponses complètes, à partir desquelles sont générées les données. Ce réajustement a pris en compte plusieurs critères de sélection des réponses :

- La variable *Nombre d'items renseignés* ;
- La variable *Activité exercée* ;
- La variable *Domaine d'intervention* ;
- La variable *Structure d'emploi* ;
- La variable *Lieu d'exercice*.

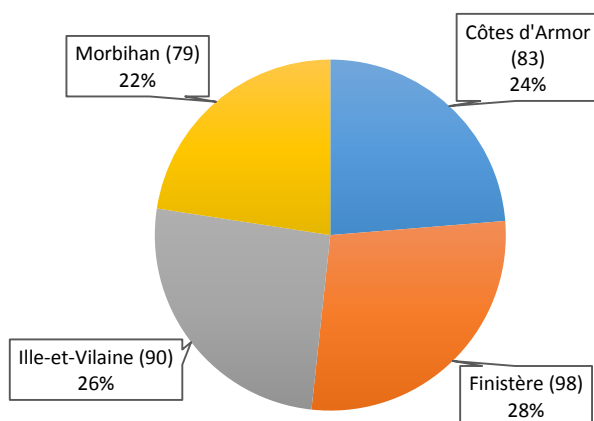
Cet échantillon n'a pas la prétention d'être totalement pondéré vis-à-vis des effectifs réels des professionnels de la région Bretagne selon leur métier, leur secteur d'intervention, leur structure d'emploi et leur lieu géographique d'exercice. Ces effectifs réels ne sont d'ailleurs pas connus précisément à l'heure actuelle¹³. En revanche, il s'agit ici de parvenir à un échantillon *a posteriori* permettant de garantir une réelle *diversité* des répondants relativement au métier, au secteur, à la structure d'emploi et au département. Les graphiques suivants présentent les **caractéristiques de l'échantillon des 350 répondants retenus**.



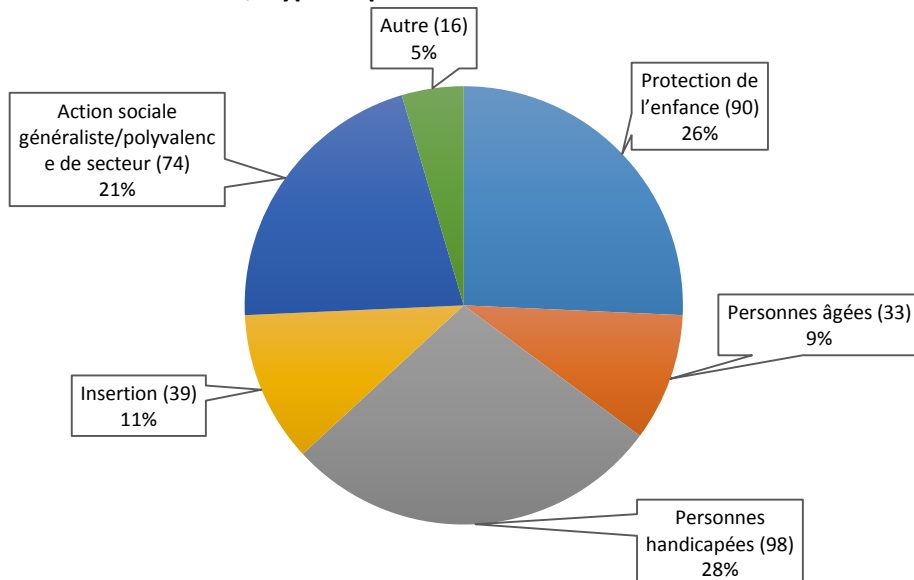
¹² Sur la version électronique du questionnaire (logiciel LimeSurvey), une réponse est considérée comme « complète » lorsque les répondants ont validé (« envoyé ») le questionnaire – ce qui n'implique pas nécessairement qu'ils aient répondu à toutes les questions qui le composent. *A contrario*, une réponse « incomplète » (soit 1945 dans la présente étude) est un questionnaire qui n'a pas été validé, soit par abandon en cours de saisie, soit par déconnexion du serveur.

¹³ C'est d'ailleurs là l'un des objectifs majeurs du Contrat d'Objectifs Régional Emploi-Formation Sanitaire, Social et Médico-social, que de parvenir à établir des données quantitatives et qualitatives fiables et harmonisées sur un certain nombre de métiers. Suite à un *Diagnostic général* du secteur sanitaire, social et médico-social en Bretagne diffusé en octobre 2013, une première fiche métier relative aux *Aides-soignants en Bretagne* a été réalisée et publiée en mai 2014. Enfin, parmi les données les plus récentes et systématiques, mais parcellaires puisque consacrées à la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, il faut aussi mentionner *l'Enquête Emploi 2012* menée par l'Observatoire & UNIFAF (2013).

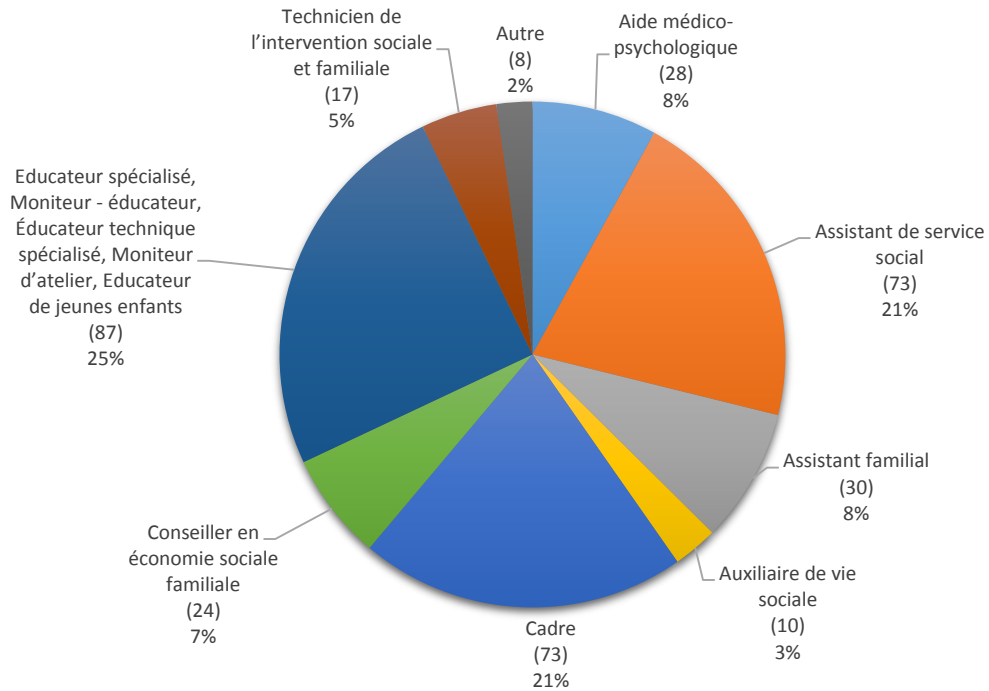
Lieu d'exercice



Domaines d'intervention / Type de publics

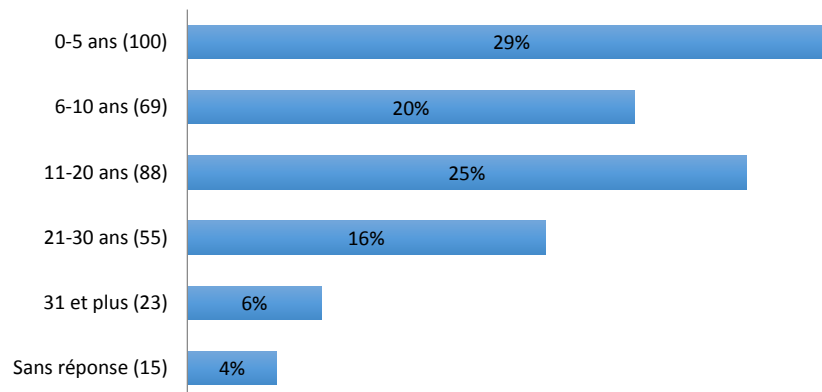


Activité professionnelle

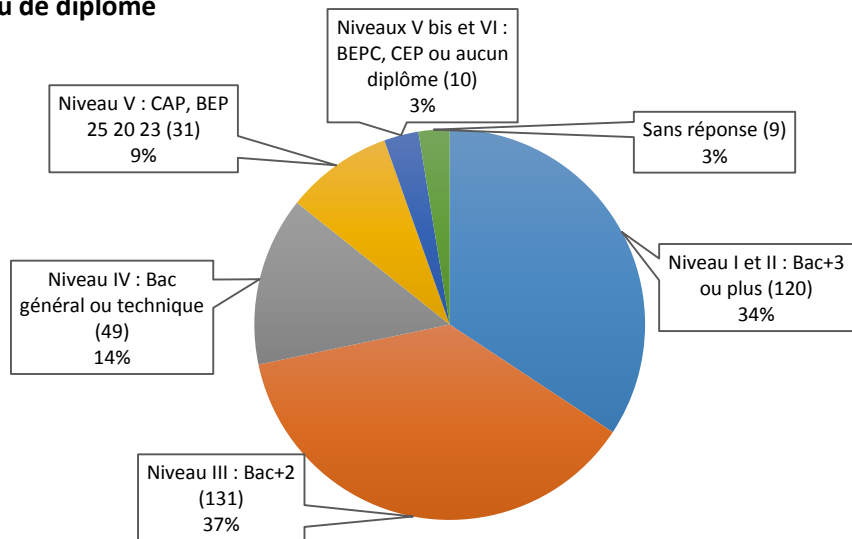


Outre ces critères d'échantillonnage, il est intéressant d'indiquer les éléments suivants permettant d'apporter des précisions sur le profil des 350 répondants :

Ancienneté du diplôme



Niveau de diplôme



Pour indication, ce tableau, fourni par le GREF Bretagne, montre les effectifs salariés par métier en 2011 en Région Bretagne

Notons que 3 des métiers cités dans le rapport (Assistant familial, Technicien de l'intervention sociale et familiale et Auxiliaire de vie sociale) ne disposent pas d'une PCS (Profession et Catégorie Socioprofessionnelle propre mais sont inclus dans la PCS 563B (Aide à domicile, aide-ménagère, travailleuse familiale).

De même, les métiers d'Éducateur technique spécialisé et moniteurs d'atelier sont rassemblés sous une même PCS (434F).

Pour l'instant, aucune publication ne permet de dénombrer le nombre exact de professionnels pour chacun des 14 métiers du travail social.

PCS 2003	Liste des professions assimilés PCS 2003	DADS 2011
		Nb salariés région Bretagne
434A - Cadres de l'intervention socio-éducative	Cadre social	1279
	Cadre socio-éducatif	
	Chargé de mission <travail social>	
	Chef de projet <travail social>	
	Chef de service éducatif	
	Chef de services sociaux	
	Chef de travaux <travail social>	
	Chef du service social	
	Conseiller socio-éducatif <COLL. LOC.>	
	Conseiller technique de service social, de travail social	
	Coordonnateur de projet <travail social>	
	Directeur adjoint technique	
	Directeur de centre social	
	Directeur de foyer	
	Directeur de foyer de jeunes travailleurs	
Directeur de maison de retraite		
Directeur de maisons d'enfants		
Responsable de circonscription ou d'unité territoriale		
434B - Assistants de service social	Assistant(e) social(e)	1384
	Assistant(e) social(e) polyvalent(e)	
	Conseiller du travail	
	Elève assistant(e) social(e)	
	Surintendante d'usine	
434C - Conseillers en économie sociale familiale	Conseiller de promotion <économie familiale>	514
	Conseiller en action économique budgétaire <économie familiale>	
	Conseiller parental	
	Conseiller social (office HLM)	
	Conseillère ménagère	
	Délégué à la tutelle aux prestations sociales	
	Educateur en économie familiale	
Educateur en économie sociale		
434D - Educateurs spécialisés	Moniteur d'enseignement ménager <travail social>	5351
	Adjoint de probation	
	Conseiller de probation et d'insertion	
	Educateur	
	Educateur (auxiliaire, stagiaire)	
	Educateur chef spécialisé	
	Educateur de groupe	
	Educateur de l'administration pénitentiaire	
	Educateur de l'enfance inadaptée	
	Educateur de la protection judiciaire de la jeunesse	
	Educateur de prévention	
Educateur en milieu ouvert		
Elève éducateur		
434E - Moniteurs éducateurs	Moniteur d'enfants	1167
	Moniteur de centre culturel	
	Moniteur de foyer	
434F - Educateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier	Moniteur de maison de jeunes	1285
	Instructeur (technique) <travail social>	
	Moniteur (d'atelier, technique) <travail social>	
434G - Educateurs de jeunes enfants	Moniteur chef	820
563B - Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	Agent social <s.a.i.>	15633
	Aide (à domicile) de personnes âgées <SALARIE>	
	Aide familial <travail social> <services domestiques> <SALARIE>	
	Aide familiale rurale	
	Animateur d'un service de travailleuses familiales	
	Assistante de vie	
	Assistante familiale	
	Auxiliaire de vie	
	Auxiliaire en gérontologie	
	Auxiliaire familiale	
	Auxiliaire sociale	
	Dame de compagnie	
	Employé garde malade	
	Femme de ménage <soins à domicile>	
	Garde malade <services domestiques>	
	Garde malade de jour/de nuit <au domicile>	
Garde à domicile		
Monitrice familiale		
Tierce personne		
Travailleuse familiale, technicien de l'intervention sociale et familiale		
526D - Aides médico-psychologiques	Aide médico-pédagogique	3334
TOTAL	TOTAL	27433

Source : INSEE DADS au lieu de travail – Traitement GREF Bretagne

ANNEXE 5 : COURRIER D'ACCOMPAGNEMENT POUR LA DIFFUSION DU QUESTIONNAIRE



Objet : Questionnaire à l'attention des travailleurs sociaux

Bonjour,

Le **Comité Régional du Travail Social (CRTS) de Bretagne**, instance de concertation interinstitutionnelle qui réunit une soixantaine d'acteurs (représentants d'associations, organismes de formation, syndicats, pouvoirs publics, universités) lance un quatrième chantier de réflexion. Celui-ci porte sur « **les évolutions des métiers et des formations sociales** ». Il s'agit de repérer collectivement les nécessaires adaptations des pratiques et des formations professionnelles au regard des évolutions qui traversent actuellement les interventions sociales et la société.

Plusieurs modalités d'**enquête** (questionnaire, entretiens individuels et collectifs) sont menées sur l'ensemble de la Région Bretagne en direction des différents acteurs concernés : personnes accompagnées, intervenants sociaux, cadres pédagogiques, cadres intermédiaires et de direction, employeurs (secteur public et associatif), organisations syndicales. Cette analyse concertée débouchera dans un second temps sur l'élaboration de préconisations pour les formations sociales, continues ou initiales.

Afin de rendre possible cette consultation, pourriez-vous s'il vous plaît **diffuser le message ci-dessous à l'ensemble des travailleurs sociaux de votre établissement**, professionnels de terrain ou cadres, titulaires d'un diplôme de travail social (cf. pièce jointe – liste des 14 métiers concernés par l'enquête). Ce message leur permettra d'accéder au **questionnaire en ligne**.

Si l'accès à Internet pose quelques difficultés parmi vos intervenants, il est également possible de remplir une version papier que nous pouvons vous faire parvenir par la poste ou par fax.

En vous remerciant de votre aide !

Bien cordialement,

Jacky Desdoigts

Président du CRTS de Bretagne

Si vous le souhaitez, vous trouverez davantage d'informations sur le contexte de cette enquête sur le site du CRTS de Bretagne : <http://www.crts-bretagne.fr/>

Les nécessaires évolutions des métiers et des formations sociales



Bonjour et bienvenue sur le questionnaire en ligne du CRTS de Bretagne!

Le Comité Régional du Travail Social (CRTS) de Bretagne, instance de concertation qui réunit une diversité d'acteurs (représentants d'association, organismes de formation, syndicats, pouvoirs publics, universités) mène actuellement une enquête au niveau régional sur :

"Les nécessaires évolutions des métiers et des formations sociales"

Professionnels du travail social de Bretagne, ce questionnaire -anonyme- vous est dédié, alors donnez votre avis en y répondant **avant le 20 décembre 2013** ! Plus vous serez nombreux à répondre, plus cette enquête sera pertinente et porteuse de vos messages ! A terme, les résultats permettront de proposer des pistes d'évolution pour les formations sociales à la fois au niveau régional et au niveau national.

Un grand merci par avance pour votre participation !

ATTENTION : le questionnaire doit être entièrement complété pour être validé! Vous devez ainsi prévoir une trentaine de minutes environ...

Nombre d'enregistrement(s) pour cette requête :	350
Nombre total d'enregistrements pour ce questionnaire :	350
Pourcentage du total :	100.00%

Résumé du champ pour Q1

Depuis 5 ans, avez-vous déjà contribué à une démarche de participation des usagers ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	218	62.29%
Non (N)	105	30.00%
Sans réponse	27	7.71%

Résumé du champ pour Q2

Si oui, dans quel cadre ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Conseil de vie sociale (1)	71	20.29%
Groupe de travail ou de parole avec des usagers (2)	120	34.29%
Autre	58	16.57%
Non affiché	129	36.86%

Autre	Réponse
	entretiens individuels
	Prevention A E D
	CCRPA
	action collective
	action collective
	intégration aux Commissions RSA
	projet associatif
	action collective+diagnostic de territoire
	CCRPA
	CCRPA
	groupe CCRPA
	action collective
	comité de pilotages des activités avec des usagers
	commercial
	action collective
	Enquête satisfaction
	dsl
	évaluation interne
	café des parents
	Recherche action
	Action collective
	developpement social local (maison de quartier)
	projet individuel
	collectif de promotion des réalisations artistiques
	actions collectives
	formation DEIS
	commission des Menus- comité Ethique, Comité participatif des usagers et bénévoles
	quartier associations
	sejours
	ccrpa
	enquête de satisfaction
	CCRPA
	activités créatives et culturelles
	Gruntvig - CCPA
	Formation démocratie participative
	entretiens familiaux
	synthèses
	PPI
	Méthode 5S, dispositif de communication "affichage dynamique"...
	Au moment de synthèses de projet d'accompagnement individualisé
	Démarche qualité
	Démarche qualité
	Accompagnement au quotidien
	Au quotidien dans le choix des activités
	projet personnalisé
	Festival OUF
	Festival OUF
	Projet individuel
	Actes de la vie quotidienne
	Participation de la personne à la réunion de synthèse le concernant
	action de développement social
	Lors du PIA, avant la synthèse
	QUESTIONNAIRE EVALUATION INTERNE
	Orientation professionnelle personnalisée
	Réunion des hébergés
	Comité Ethique
	Comité consultatif Petite Enfance
	reunion avec les cadres pour la mise en place de cette participation

Résumé du champ pour Q3

Prendre en compte les capacités et l'avis des personnes accompagnées dans le choix des modalités des interventions est selon vous :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Un principe important et plutôt facile à mettre en œuvre (1)	115	32.86%
Un principe important mais difficile à mettre en œuvre (2)	230	65.71%
Un principe important mais impossible à mettre en œuvre (3)	1	0.29%
Un principe inutile (4)	0	0.00%
Sans réponse	4	1.14%

Résumé du champ pour Q4

Si vous avez répondu « Un principe important mais difficile à mettre en œuvre » ou « Un principe important mais impossible à mettre en œuvre », qu'est-ce qui, d'après vous, pourrait faire obstacle ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Un manque de connaissance des méthodologies participatives (1)	70	20.00%
Un manque de connaissance des personnes que vous accompagnez (2)	20	5.71%
Un manque de temps (3)	84	24.00%
Une appréhension par rapport à la difficulté de gérer le point de vue des personnes (4)	23	6.57%
Les personnes s'autorisent rarement à donner leur point de vue (5)	60	17.14%
La nécessité de garder une distance professionnelle adéquate (6)	19	5.43%
Autre	30	8.57%
Non affiché	107	30.57%

Autre	Réponse
	des exigences institutionnelles ou de tutelle
	conditions d'exercice
	difficulté à faire accepter certaines interventions aux personnes accompagnées
	difficulté au niveau des moyens de mise en œuvre
	cadre contraint de la rencontre ex protection enfance
	pour que des modalités d'interventions fonctionnent , toutes les parties en présence
	doivent adhérer totalement au procédé mis en place
	les personnes se mobilisent parfois difficilement car il y a des contraintes parfois physiques et/ou d'émobilité
	manque de capacité
	La nécessité de convaincre encore de nombreux professionnels et institutionnels
	les difficultés de communications de nos usagers
	Troubles du langage et de la parole
	objectifs conseil général à respecter
	difficultés d'expression et de compréhension des personnes
	Capacité des personnes à s'exprimer
	l'accord de l'employeur pour un telle démarche (qui prend du temps à être mise en place)
	mobilisation difficile de l'usager
	Le degré de dépendance des Résidents qui limitent voire rendent impossible toute participation
	les troubles cognitifs des personnes âgées accompagnées
	L'avis de la personne n'est pas en adéquation avec ses capacités
	Difficultés des personnes à s'exprimer
	Toutes les personnes accompagnées ne possèdent pas le mode d'expression oral, ce qui peut rendre la communication difficile
	la communication non verbale
	Groupe trop grand et hétérogène
	Les personnes adhèrent aux points de vue qu'ils entendent
	Difficultés à s'exprimer verbalement, à cause des déficiences
	Le manque d'expression verbale des usagers
	Difficultés d'expression des usagers
	Difficultés à formuler une demande
	faire adhérer l'usage à la prise de parole
	hiérarchie peu enclin à les mettre en œuvre

Résumé du champ pour Q5

D'après vous, le principe de l'accompagnement personnalisé est aujourd'hui au sein de votre pratique :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Plutôt bien mis en œuvre (1)	259	74.00%
Peu mis en œuvre (2)	75	21.43%
Pas du tout mis en œuvre (3)	9	2.57%
Sans réponse	7	2.00%

Résumé du champ pour Q6

Si vous avez répondu « Peu mis en œuvre » ou « Pas du tout mis en œuvre », comment l'expliquez-vous ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Un manque de connaissance des méthodologies (1)	6	1.71%
Un manque de connaissance des personnes que vous accompagnez (2)	9	2.57%
Un manque de temps (3)	33	9.43%
Ce type d'approche vous paraît peu utile (4)	0	0.00%
L'inadaptation de l'organisation institutionnelle (5)	32	9.14%
Autre	7	2.00%
Non affiché	214	61.14%

Autre	Réponse
	manque de rigueur
	manque de moyens financiers
	manque de moyens humains d'accompagnement
	manque d'effectifs
	Rotation d'encadrement, grand groupe hétérogène
	poste de chargé de développement social (collectif)
	Groupe conséquent

Résumé du champ pour Q7

L'approche globale (accompagnement prenant en compte les différentes dimensions de la vie des personnes) est-elle porteuse de sens pour vous, dans votre métier ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	335	95.71%
Non (N)	8	2.29%
Sans réponse	7	2.00%

Résumé du champ pour Q8

D'après vous, essayez-vous suffisamment de mettre en œuvre ce principe dans votre manière d'accompagner les personnes ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	283	80.86%
Non (N)	52	14.86%
Sans réponse	15	4.28%

Résumé du champ pour Q9

Si non, qu'est-ce qui, d'après vous, pourrait faire obstacle ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Un manque de connaissance des méthodologies (1)	9	2.57%
Un manque de connaissance des personnes que vous accompagnez (2)	3	0.88%
Un manque de temps (3)	29	8.29%
L'inadaptation de l'organisation institutionnelle (4)	21	6.00%
Autre	4	1.14%
Non affiché	229	65.43%

Autre	Réponse
	difficulté à ne pas s'approprier les situations et à faire appel aux personnes plus qualifiées
	manque de connaissance des partenaires institutionnels et de leurs champs d'intervention
	manque de personnel
	Méconnaissance des projets d'accompagnement

Résumé du champ pour Q10

Depuis 5 ans, vous est-il arrivé de contribuer à la mise en place d'actions collectives ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	254	72.57%
Non (N)	83	23.71%
Sans réponse	13	3.71%

Résumé du champ pour Q11

Si non, pourquoi ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Par manque de connaissance des méthodologies (1)	7	2.00%
Par manque de temps (2)	28	8.00%
Ce type d'intervention vous paraît peu utile (3)	6	1.71%
Par manque de soutien de la part de vos encadrants (4)	7	2.00%
Par manque de soutien de la part de votre institution (5)	14	4.00%
Par manque de motivation de vos collègues (6)	6	1.71%
Par manque d'idées (7)	5	1.43%
Autre	18	5.14%
Non affiché	205	58.57%

Autre	Réponse
	Ne fait pas partie de nos missions
	pas dans mes missions
	no pertinent sur le lieu d'exercice
	inadapté
	la priorité est donné à l'accompagnement individuel
	chevauchement avec les compétences d'autres professionnels : CESF, animateurs socio-culturels, intervention d'autres services sur le même public ciblé.
	pas de sollicitations de la part de la hiérarchie
	en tant qu'assistante familiale je ne peux que participer à des actions collectives mises en place par d'autres
	assistante familiale je n'en ai pas l'occasion
	travaillais en foyer de vie pour personnes handicapées vieillissantes
	difficulté à les mettre en place auprès de mon public en terme de confidentialité
	Problèmes de disponibilité
	pas l'occasion, prise de poste récente
	je l'ai fait avant les 5 ans d'autres collègues ont pris le relay
	organiser sur le secteur par d'autres acteurs sociaux
	Moins de 5 ans d'exercice dans ma fonction
	pas d'action collectives ds mon association locale mais il en existe
	Difficultés en lien avec le public

Résumé du champ pour Q12

Les intervenants sociaux devraient, à l'avenir, remplir systématiquement un dossier informatique par usager rendant compte précisément des séquences d'intervention :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Pas du tout d'accord (1)	59	16.86%
Pas vraiment d'accord (2)	92	26.29%
A peu près d'accord (3)	91	26.00%
Tout-à-fait d'accord (4)	85	24.29%
Sans réponse	23	6.57%

Résumé du champ pour Q13

Le travail en équipe pluridisciplinaire dans le cadre de votre pratique vous paraît-il suffisamment développé ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	180	51.43%
Non (N)	162	46.29%
Sans réponse	8	2.29%

Résumé du champ pour Q14

Si non, qu'est-ce qui, d'après vous, pourrait faire obstacle ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Un projet de service non adapté (1)	46	13.14%
Un manque de temps (2)	82	23.43%
Cela ne vous semble pas utile (3)	0	0.00%
Vous n'êtes pas assez informé (4)	11	3.14%
Vous pensez avoir besoin d'une formation sur la manière de travailler en pluridisciplinarité (5)	18	5.14%
Autre	33	9.43%
Non affiché	154	44.00%

Autre	Réponse
	CHOC DES CULTURES SOIN/MEDICO SOCIAL
	manque de reconnaissance entre métiers
	Manque de moyens
	Cloisonnement des fonctions
	des résistances corporatistes, théoriques ou des pratiques anciennes
	petite structure
	absence de projet de service
	je me répète mais la base de la cohésion professionnelle collective passe par l'adhésion totale de tous les participants
	manque de moyen humain
	peu de mise en place de temps d'échanges et éloignement des services
	manque de pluridisciplinarité (psy, médecin...)
	manque de lieux d'élaboration et de réflexion
	la transversalité reste théorique
	cloisonnement entre services à surmonter et manque un psychologue en commission
	manque de personnel
	pas de reconnaissance professionnelle
	manque de personnel
	méconnaissance de notre métier des autres travailleurs sociaux;
	intervenante à domicile ; pas les mêmes locaux que les professionnels
	manque de communication entre professionnels
	Pas de personnel soignant
	pas d'équipe pluridisciplinaire
	Demande de formation - Analyse de pratiques
	Un manque de communication
	Manque de temps communs entre services pour institutionnaliser les échanges pluridisciplinaires
	Chacun devrait contribuer au même niveau en fonction de son poste organisationnel
	Pas de hiérarchie stable
	Pas assez de pluridisciplinarité (pas de psycho ni d'infirmier psy)
	Absence ou manque de lien avec les professionnels hors équipe (para-médicaux)
	2 équipes scindées
	Manque de cohésion
	pas assez de temps de réunion de coordination au sein de l'équipe

Q 15 :

Quelles seraient selon vous les compétences les plus importantes que devrait avoir un cadre hiérarchique ?

A classer par ordre d'importance / 1^{er} choix = la plus importante

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	1er choix	2ème choix	3ème choix
Coordonner les actions des différents membres de l'équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soutenir les membres de son équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fixer les objectifs de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assurer un conseil technique adapté	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Animer les réunions	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuer aux décisions de l'institution	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autre compétence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Résumé du champ pour Q15(1)

Quelles seraient selon vous les compétences les plus importantes que devrait avoir un cadre hiérarchique ? A classer par ordre d'importance / 1er choix = la plus importante [1er choix]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Coordonner les actions des différents membres de l'équipe (1)	70	20.00%
Soutenir les membres de son équipe (2)	107	30.57%
Fixer les objectifs de travail (3)	79	22.57%
Assurer un conseil technique adapté (4)	34	9.71%
Informier (5)	10	2.86%
Animer les réunions (6)	3	0.86%
Contribuer aux décisions de l'institution (7)	26	7.43%
Autre compétence (8)	2	0.57%
Sans réponse	19	5.43%

Résumé du champ pour Q15(2)

Quelles seraient selon vous les compétences les plus importantes que devrait avoir un cadre hiérarchique ? A classer par ordre d'importance / 1er choix = la plus importante [2ème choix]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Coordonner les actions des différents membres de l'équipe (1)	78	22.29%
Soutenir les membres de son équipe (2)	95	27.14%
Fixer les objectifs de travail (3)	54	15.43%
Assurer un conseil technique adapté (4)	49	14.00%
Informier (5)	21	6.00%
Animer les réunions (6)	8	2.29%
Contribuer aux décisions de l'institution (7)	24	6.86%
Autre compétence (8)	0	0.00%
Sans réponse	21	6.00%

Résumé du champ pour Q15(3)

Quelles seraient selon vous les compétences les plus importantes que devrait avoir un cadre hiérarchique ? A classer par ordre d'importance / 1er choix = la plus importante [3ème choix]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Coordonner les actions des différents membres de l'équipe (1)	67	19.14%
Soutenir les membres de son équipe (2)	55	15.71%
Fixer les objectifs de travail (3)	49	14.00%
Assurer un conseil technique adapté (4)	44	12.57%
Informier (5)	32	9.14%
Animer les réunions (6)	16	4.57%
Contribuer aux décisions de l'institution (7)	56	16.00%
Autre compétence (8)	6	1.71%
Sans réponse	25	7.14%

Résumé du champ pour Q16

Si vous avez sélectionné "Autre compétence", pouvez-vous préciser laquelle ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	4	1.14%
Sans réponse	86	24.57%
Non affiché	260	74.29%

Autre	Réponse
	Savoir faire confiance à l'équipe et aux professionnels
	connaître le terrain et ses réalités
	La franchise
	Écoute et respect

Résumé du champ pour Q17

Quelle connaissance avez-vous du projet politique et/ou stratégique de l'organisme (association, collectivité, etc.) où vous travaillez :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Une très bonne connaissance (1)	39	11.14%
Une bonne connaissance (2)	149	42.57%
Une connaissance approximative (3)	137	39.14%
Vous ne le connaissez pas (4)	22	6.29%
Sans réponse	3	0.86%

Résumé du champ pour Q18

Si vous n'en avez pas connaissance, comment l'expliquez-vous ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Il n'a pas été porté à ma connaissance (1)	16	4.57%
Je n'ai pas pris le temps d'en prendre connaissance (2)	3	0.86%
Je n'ai pas eu le temps d'en prendre connaissance (3)	1	0.29%
Ce projet est trop compliqué à comprendre (4)	3	0.86%
Autre	0	0.00%
Non affiché	246	70.29%

Résumé du champ pour Q19

Si vous avez une idée du contenu du projet politique et/ou stratégique de l'organisme où vous travaillez, qu'en pensez-vous ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Je suis en accord avec les grandes orientations (1)	82	23.43%
Je suis à peu près d'accord avec les grandes orientations (2)	146	41.71%
Je suis en désaccord avec les grandes orientations (3)	18	5.14%
Sans réponse	52	14.86%
Non affiché	52	14.86%

Résumé du champ pour Q20

Les travailleurs sociaux devraient davantage contribuer à l'écriture du projet stratégique de l'organisme où ils travaillent :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Pas du tout d'accord (1)	2	0.57%
Pas vraiment d'accord (2)	21	6.00%
A peu près d'accord (3)	95	27.14%
Tout-à-fait d'accord (4)	219	62.57%
Sans réponse	13	3.71%

Résumé du champ pour Q21

Votre pratique professionnelle prend-elle en compte la dynamique du territoire dans lequel vous exercez?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	242	69.14%
Non (N)	76	21.71%
Sans réponse	32	9.14%

Résumé du champ pour Q22

Si oui, de quelle manière ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
En contribuant à la réalisation de diagnostics territoriaux (1)	25	7.14%
En contribuant à l'élaboration de projets de développement local (2)	33	9.43%
En participant à la réalisation d'un projet de territoire (3)	30	8.57%
En prenant connaissance des projets politiques des élus locaux des territoires sur lesquels vous intervenez (4)	42	12.00%
En travaillant régulièrement avec les partenaires présents sur votre territoire d'intervention (5)	181	51.71%
Autre	3	0.86%
Non affiché	116	33.14%

Autre

Réponse

en s'adaptant aux contraintes économiques et de fonctionnement imposées en interne et sur le territoire

en proposant des modalités d'intervention adaptées à la réalité du territoire (ex : comme l'absence de moyens de transport en milieu rural)

Animation d'activités en groupe sur le territoire

Résumé du champ pour Q23

Souhaiteriez-vous davantage intégrer cette dimension territoriale dans l'exercice de votre métier ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	245	70.00%
Non (N)	58	16.57%
Sans réponse	47	13.43%

Résumé du champ pour Q24

Si oui, qu'est-ce qui, d'après vous, pourrait faire obstacle ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Un manque de connaissance des méthodologies (1)	39	11.14%
Un manque de connaissance du territoire et de ses logiques (2)	90	25.71%
Un manque de temps (3)	128	36.57%
Autre	18	5.14%
Non affiché	102	29.14%

Autre	Réponse
	un manque de volonté des établissements
	des réorganisations perpétuelles qui freinent le développement des partenariats
	l'isolement de l'hôpital
	frein hiérarchique
	accord du service
	relation entre territoires
	Choix de l'institution employeur
	pas de volonté institutionnelle
	manque de dialogue
	une sectorisation de nos interventions
	conflits avec les partenaires
	pas une priorité institutionnelle
	Il serait bien, de plus, de travailler en réseau
	Volontarisme
	Manque de besoins
	manque de lisibilité du rôle de chacun
	excentré par rapport à la ville
	le territoire est à cheval sur 3 départements. Quelle est la capacité de collaboration des dpts 29, 56, 22?

Résumé du champ pour Q25

Depuis 5 ans, avez-vous déjà participé à une démarche d'évaluation interne (au sens de la Loi 2002.2) au sein de votre structure ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	170	48.57%
Non (N)	155	44.29%
Sans réponse	25	7.14%

Résumé du champ pour Q26

Si non, pourquoi ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
On ne vous a pas proposé (1)	86	24.57%
On vous a proposé mais vous avez refusé d'y participer (2)	8	1.71%
Autre	23	6.57%
Sans réponse	86	18.86%
Non affiché	169	48.29%

Autre	Réponse
	pas encore mis en oeuvre dans l'institution
	le service ne s'y inscrit pas
	la collectivité locale employeur n'a pas cette démarche
	nouvelle embauche
	l'institution n'y est pas soumise
	pas d'obligation dans la structure
	pas d'évaluation
	pas disponible
	structure non soumise à la loi 2002-2
	emploi en CDD
	Ououi mais le départ du cadre à stoppé tout le travail commencé
	début septembre 2013
	je travaille depuis moins de 5 ans
	récemment entré dans la structure
	pas concerné par la loi 2002-2 (petite enfance)
	prise de fonction post évaluation
	en poste depuis 1an 1/2, pas eu d'évaluation interne
	n'en relève pas
	1 professionnel /équipe
	J'exerçais ailleurs
	Je n'exerce que depuis moins de 5 ans
	pas en poste
	C'était fait avant mon arrivée et maintenant c'est l'éval ext qui arrive...

Résumé du champ pour Q27

Si vous avez refusé de participer à une démarche évaluative ou si vous avez rencontré des difficultés en y participant, comment l'expliquez-vous ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Je n'ai pas réussi à trouver ma place car la méthodologie était inadaptée (1)	16	4.57%
Je n'ai pas réussi à trouver ma place car je ne comprends pas l'intérêt de l'évaluation (2)	8	1.71%
Je manque d'outils pour mener à bien cette évaluation (3)	44	12.57%
Je me méfie de ces pratiques d'évaluation (4)	27	7.71%
Autre	34	9.71%

Autre	Réponse
	difficultés de la direction à entendre les remarques quotidiennes donc difficultés à m'investir dans une évaluation interne
	PAS DANS MES MISSIONS
	cette démarche ne m'a pas été proposée
	nouveau
	pas de démarche
	très lourd, très dense, trop détaillé mais néanmoins intéressant et sans doute nécessaire pour une remise en cause des pratiques
	je n'ai pas refusé
	difficulté d'appréciation
	prise de poste toute récente
	je n'ai pas participé à une démarche d'évaluation
	je n'ai pas eu l'occasion
	pas sollicitée
	PAS CONCERNE
	je viens de m'inscrire à 1 groupe d'éval
	je débute
	pas de difficulté spécifique
	je ne connais pas la Loi 2002.2
	je n'ai pas participé à une démarche d'évaluation
	je n'ai pas refusé
	pas de participation
	aucune connaissance
	pas eu info
	pas de démarche proposée par mon institution
	manque de temps
	remplaçante
	évaluation de sa pratique professionnelle pas assez fréquente
	récemment entré dans la structure
	temps
	j'ai été évaluée sur mon poste de nuit, cela ne m'a pas posé de problème les questions étaient en relation avec la formation du DEAVS suivie à L'ITES.
	prise de poste postérieure
	sans objet
	je travaille dans un établissement public non soumis à la loi 2002-2 et pas de volonté de la direction de s'y engager.
	On ne m'en a pas proposé.
	je n'ai pour le moment pas refusé de participer à une démarche évaluative.

Résumé du champ pour Q28

Caractériser les problématiques des usagers et les effets des interventions sociales nécessite d'animer des protocoles expérimentaux, impliquant des collaborations poussées entre établissements et services sociaux et médico-sociaux et les équipes de recherche :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Pas du tout d'accord (1)	4	1.14%
Pas vraiment d'accord (2)	24	6.86%
A peu près d'accord (3)	129	36.86%
Tout-à-fait d'accord (4)	150	42.86%
Sans réponse	43	12.29%

Résumé du champ pour Q29

Votre métier vous amène-t-il à devoir évaluer les situations individuelles ou familiales des personnes que vous accompagnez ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	320	91.43%
Non (N)	22	6.29%
Sans réponse	8	2.29%

Résumé du champ pour Q30

Si oui, considérez-vous être suffisamment formé(e) pour réaliser ces évaluations ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	158	45.14%
Non (N)	105	30.00%
Sans réponse	37	10.57%
Non affiché	50	14.29%

Résumé du champ pour Q31

Depuis ces cinq dernières années, avez-vous eu des moments dédiés à un retour réflexif sur votre pratique professionnelle du type supervision ou analyse de pratiques ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	197	56.29%
Non (N)	145	41.43%
Sans réponse	8	2.29%

Résumé du champ pour Q32

Si oui, qu'en avez-vous pensé ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Cette démarche a été utile pour ma pratique (1)	119	34.00%
Cette démarche a été partiellement utile (2)	42	12.00%
Cette démarche a été inutile (3)	9	2.57%
Sans réponse	49	14.00%
Non affiché	131	37.43%

Résumé du champ pour Q33

Si non, souhaiteriez-vous participer à ce type de démarche ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	113	32.29%
Non (N)	8	1.71%
Sans réponse	62	17.71%
Non affiché	169	48.29%

Résumé du champ pour Q34

Si non, pourquoi ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Je n'ai pas le temps (1)	3	0.86%
Je ne vois pas l'intérêt de ce type de démarche (2)	2	0.57%
Autre	1	0.29%
Non affiché	260	74.29%

Autre

Réponse

je m'en méfie

Résumé du champ pour Q35

Vous arrive-t-il de vous appuyer sur des théories en lien avec le travail social dans l'exercice de votre pratique ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	188	53.71%
Non (N)	108	30.86%
Sans réponse	54	15.43%

Résumé du champ pour Q36

Si oui, pouvez-vous citer les principaux auteurs qui, selon vous, font référence ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	107	30.57%
Sans réponse	96	27.43%
Non affiché	147	42.00%

Réponse
recommandations ANESMS
Miche LEMAY, Joseph ROUZEL, Sociologues...
F CHOBEAUX, P COUPIAT, ...
lemay, piaget,bowlby,cyruunik.
Trop de références Pas de réponse pour des experts à citer
bourdieu
Michel LEMAY Miryam DAVID
Ausloss, Insoo kim berg, berger...
daniel coom
RODGERS FILLIOZAT CYRULNICK
robert CASTEL Georges BATESON (palo alto)
robert castel, jean yves dartiguenav, Saul alinsky, bourdieu, levis straus, freud, Croizier / logiques d'action
Serge Paugam - précarité et pauvreté
Patrick FEVRE métier de cadre en action sociale / construction de projet
Dubreuil. Muchielli.
approche systémique
pas précisément un auteurs mais plusieurs plutôt sous forme d'articles formations faites avec Pégase Processus, le contrat, la systémie, les formations faites avec l'ANPAA, formation sur l'entretien d'aide
Marcel MAUSS Elisabeth BADINTER
robert castel et maisondieu
Dolto, Bourdieu.
Hardy
gagnepain, Christophe Robert, Christina de Robertis
marcel ruffot
Myriam David entre autre
pas des auteurs mais des informations théoriques recueillies dans le cadre de formations ou colloques
Freud, Winnicot, Piaget, Dolto pour le développement; et Christian Allard (pour réussir le placement familial. Actuellement j'étudie à partir de livres (destinés aux pratique infirmière) les processus psycho-pathologiques que l'on rencontre aussi dans mon métier. trop long à détailler et trop d'approches différentes intéressantes..
piaget
Winnicot
cyruunik
rosenberg
miller
feil
CARIO VERDIER ROSENCZEIG
"guide des compétences parentales" Steinhauer

"enfance en danger" Manciaux

ITES

berger

Sigmund Freud

Jacques Lacan

Les feuillets du Courtil (groupement d'auteurs)

Joseph Rouzel

Maud Mannoni

Maurice Berger, théorie de l'attachement...

FREUD, LACAN, WINNICOTT, PORTER, HENDERSON, MASLOW

Cyrulnik

Jacques salomé, Boris Cyrulnik.

ce

formation

psychologue

loubat, bauduret, jaeger, le boterf schopler

GAULEGAC globalement les psychosociologues

Robert CASTEL

Serge PAUGAM

Michel CHAUVIERE

Michel JAEGER

Brigitte BOUQUET

Saül KARSZ

Cyrulnik, Myriam David

l'approche systémique

Robert Castel Paugam B.Cyrulnik F.Dolto

N.Duvoux, De Robertis...

Barbier R

Crozier M

Guattari F

Loubat JR

Lourau R

La dynamique de groupe de Karl RODGERS

différentes théories sur les maladies psychiques

et bien d'autres encore en fonction des problématiques rencontrées

VERDIER

Winnicott

Michel Lemay

Alexandre Jolien

Non, mais en voici des exemples : analyse transactionnelle, théorie sur l'attachement,

pyramide de Maslow...

BOUTINET (le projet)

analyse systémique; psychanalyse (freud, lacan, ph.lacadée)

pas d'auteurs mais des concepts

le don et le contre don

la systémie

SYSTEMIE PAR EXEMPLE

documents

rencontres

échanges

Lacan

Melman

Morin

Castel

Dhume, Lacan,

Les recommandations de l'ANESM, Roland Janvier, Joseph Rouzel, Milton Erickson,

Jean-Marie Miramon, Virginia Satir, Daniel Gacoïn, Jean-Pierre Boutinet

paugam (lien social), Goffman (stigmaté) Quentel (le parent), de gauléjac

encadrante de proximité, préddside d'association, bénévoles

C. De Robertis, B. Bouquet

participation active de tous les intervenants sociaux

cyrullic duffo freud

pikler

freud

Montessoro

Winnicott
 Cristina de Robertis
 courant systemique
 V Satir, G Ausloos, M Bowen,
 auteurs en lien avec la parentalité(berger ouzel....)
 Freud ,Lacan, Saul Kariz
 Rouzel, Muccheli,
 virginia SATIR
 Guy ausloos
 salvador minuchin
 Moscovici
 D. Jodelet
 jean rené loubat
 THEORIES PSYCHANALYTIQUES (lacan,lacadee....)
 Bourdieu Goffman
 Rouzel, Cerulnik, Freud, Lacan
 Non, je ne peux pas les citer. Il s'agit davantage d'articles dont je ne me souviens plus des auteurs.
 Bernard Vallerie
 Guy Ausloos
 Guy Hardy
 Cyrulnik, Guelfi, Boyer, Zarifian, Auslow, Lemay
 La systémie
 Théorie systémique école Palo-Alto
 Dr Georges Saulus
 Loubat
 Cyrulnick, Bettelheim, Erickson
 Lemay, Anzieu, Kauffman, Goffman
 Dejours, Sainseaulieu, Karz, Chauvière, Fiat, Mintzberg
 Freud, Zarifian
 Lemay, Rouzel, Capul, Plenchette
 Castel, Rouzel, Rogers, Lien Social, ASH, Charlie Hebdo
 Freud, Winnicott, Dolto
 Dolto, Freud
 DUMOULIN
 Rouzel, Memay, Capul, Marpeau, Freud
 Rouzel
 Rogers
 Piaget, Anzieu, Winnicott, Bourdieu
 Mucchielli, Paugam
 Carl Rogers, Christophe André
 Lacan, Freud, Cyrulnik, Lemay
 Christina de Robertis
 Systémie
 Danancier, Miramont, Char
 Watzlawick, Freud.
 Winicott, Freud,
 Didier HOUZEL
 Boris CYRULNIK
 Carl ROGERS
 Thomas GORDON
 L'avenir du travail protégé . Gérard Zribi. Les esat dans l dispositif d'emploi des personnes handicapées .
 Carl rogers, Roger Mucchielli, Abraham Maslow
 Wigotsky
 Merrieu
 Piaget
 Maslow, Cyrulnik

Résumé du champ pour Q37

Depuis ces cinq dernières années, avez-vous lu un article ou un ouvrage de recherche relatif au travail social ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	283	80.86%
Non (N)	55	15.71%
Sans réponse	12	3.43%

Résumé du champ pour Q38

Si non, pourquoi :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Par manque de temps (1)	41	11.71%
Vous trouvez ces lectures peu utiles (2)	3	0.86%
Vous trouvez ces lectures peu accessibles (3)	15	4.29%
Autre	3	0.86%
Non affiché	226	64.57%

Autre	Réponse
	Pas de ressources documentaires gratuites en ce sens à disposition
	manque de motivation
	Pas envie

Résumé du champ pour Q39

Depuis ces cinq dernières années, avez-vous participé à une démarche de type recherche-action ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	78	22.29%
Non (N)	247	70.57%
Sans réponse	25	7.14%

Résumé du champ pour Q40

Si oui, qu'en avez-vous pensé ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Cette démarche a été utile pour ma réflexion et ma pratique (1)	49	14.00%
Cette démarche a été partiellement utile (2)	11	3.14%
Cette démarche a été inutile (3)	4	1.14%
Sans réponse	72	20.57%

Résumé du champ pour Q41

Si non, souhaiteriez-vous participer à ce type de démarche ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	138	39.43%
Non (N)	43	12.29%
Sans réponse	72	20.57%
Non affiché	97	27.71%

Résumé du champ pour Q42

Si non, pourquoi ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Je n'ai pas le temps (1)	30	8.57%
Je ne vois pas l'intérêt de ce type de démarche (2)	12	3.43%
Autre	4	1.14%
Non affiché	232	66.29%

Autre	Réponse
	Bien souvent les choses sont déjà décidées en amont
	????
	Ne sait pas de quoi il s'agit
	?

Résumé du champ pour Q43

L'organisme dans lequel vous travaillez laisse suffisamment la place à l'initiative personnelle et à la créativité :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Pas du tout d'accord (1)	31	8.86%
Pas vraiment d'accord (2)	87	24.86%
A peu près d'accord (3)	147	42.00%
Tout-à-fait d'accord (4)	76	21.71%
Sans réponse	9	2.57%

Résumé du champ pour Q44

Quelles sont, selon vous, les problématiques ou évolutions sociales qui ont le plus marqué l'exercice de votre métier ces cinq dernières années?

Réponse	Décompte	Pourcentage
La recrudescence des conduites addictives (1)	89	19.71%
L'augmentation des cas de souffrance psychique (2)	245	70.00%
L'augmentation du nombre de demandeurs d'asile (3)	35	10.00%
L'augmentation du chômage et de la pauvreté (4)	148	41.71%
Les questions de violence (5)	71	20.29%
Les problèmes liés à la dépendance (6)	62	17.71%
La complexité des situations (7)	206	58.86%
L'apparition de nouvelles pathologies (8)	56	16.00%
Autre	34	9.71%

Autre	Réponse
	RECRUESCENCE DE L'ISOLEMENT SOCIAL POUR PERSONNES 0 LA BORDUE DE LA NORME SOCIALE
	la baisse des moyens
	carences éducatives et troubles du comportement
	l'absentéisme scolaire
	Les nouveaux médias, utilisation du web
	approche de la souffrance psychiques dans l'espace public
	les séparations conflictuelles
	Enfance en danger
	le manque de moyens
	Les transformations du champ médico-social, de la psychiatrie, de l'éducation nationale...
	l'apparition du portable qui permet aux enfants accueillis d'être en lien constant avec leurs parents
	l'isolement des personnes et le délitement du lien social
	parentalité
	Problématiques enfances liées à des séparations conjugales
	enfance
	la recrudescence des enfants placés à l'ASE
	le vieillissement des adultes handicapés et de leurs familles
	difficultés des personnes à s'autonomiser notamment par rapport aux nouvelles technologies et à la nécessité de s'en servir pour beaucoup de démarches
	surendettement
	ne sait pas
	le vieillissement des usagers
	le soutien à la parentalité
	la difficulté à faire confiance aux services
	dégradation des conditions de travail auprès des usagers quantitatif au détriment du qualitatif
	le cumul des problématiques
	omniprésence du poids des financeurs
	isolement
	augmentation des troubles psychiatriques
	Le vieillissement des personnes accueillies et la difficulté d'adaptation du suivi
	L'augmentation des jeunes en difficulté
	L'augmentation des TED
	Précarité des jeunes avec souvent un parcours institutionnel
	Le vieillissement
	les décisions politiques

Résumé du champ pour Q45

Quelles sont, selon vous, les problématiques ou évolutions sociales qui marqueront le plus l'exercice de votre métier ces cinq prochaines années ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
La recrudescence des conduites addictives (1)	59	16.88%
L'augmentation des cas de souffrance psychique (2)	210	60.00%
L'augmentation du nombre de demandeurs d'asile (3)	30	8.57%
L'augmentation du chômage et de la pauvreté (4)	150	42.86%
Les questions de violence (5)	100	28.57%
Les problèmes liés à la dépendance (6)	79	22.57%
La complexité des situations (7)	180	51.43%
L'apparition de nouvelles pathologies (8)	63	18.00%
Autre	22	6.29%

Autre	Réponse
	la diminution des moyens
	qui sont les suites de la question précédente
	le manque de moyen
	la mondialisation pousse les populations à consommer à outrance, dans une société du désir et non du besoin. Nous aurons toutes les peines du monde à aider les jeunes à retrouver un équilibre et à assumer une vie tournée vers l'essentiel.
	idem
	le chacun pour soi
	isolement
	Toute-puissance chez les enfants
	TICE
	enfance
	Difficultés à vivre auprès et avec les autres
	les situations aux multi-problématiques
	ne sait pas
	grande médicalisation des personnes
	dégradations des politiques sociales
	l'isolement social
	l'assistantat
	logique financière
	Manque de places dans les institutions
	J'ai très peur que les CLIS ne permettent pas d'accompagner correctement les jeunes en vue de leur intégration en ESAT
	Le vieillissement
	la rentabilité

Résumé du champ pour Q46

Quelles sont, selon vous, les évolutions législatives et/ou institutionnelles qui ont le plus impacté l'exercice de votre métier ces cinq dernières années ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Les obligations évaluatives (1)	97	27.71%
La mise en place du projet individuel (2)	80	22.86%
La promotion des droits des usagers (3)	80	22.86%
La participation active des usagers (4)	72	20.57%
Le renforcement de la planification sociale et médico-sociale (5)	37	10.57%
L'augmentation du nombre de dispositifs réglementaires (6)	121	34.57%
Les restrictions budgétaires (7)	235	67.14%
La multiplication des acteurs en lien avec l'intervention sociale (8)	65	18.57%
La nécessité de répondre à des appels à projets (9)	36	10.29%
L'accompagnement "hors les murs" (10)	14	4.00%
Autre	9	2.57%

Autre	Réponse
	Déjudiciarisation en matière de protection de l'enfance
	Disparition de partenaires faute de subvention
	le changement trop fréquent d'éducateur pour un même enfant
	la mise en place du diplôme d'assistant familial
	les 35 heures
	le DEAF
	desengagement des institutions cpam, caf et du coup augmentation du nombre de personne dans les CDAS
	manque de personnels
	Le retrait des partenaires institutionnels CAF MSA CARSAT ASA etc.. et les difficultés d'accès aux droits .

Résumé du champ pour Q47

Quelles sont, selon vous, les évolutions législatives et/ou institutionnelles qui impacteront le plus l'exercice de votre métier ces cinq prochaines années ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Les obligations évaluatives (1)	128	36.57%
La mise en place du projet individuel (2)	45	12.86%
La promotion des droits des usagers (3)	33	9.43%
La participation active des usagers (4)	65	18.57%
Le renforcement de la planification sociale et médico-sociale (5)	55	15.71%
L'augmentation du nombre de dispositifs réglementaires (6)	80	22.86%
Les restrictions budgétaires (7)	261	74.57%
La multiplication des acteurs en lien avec l'intervention sociale (8)	46	13.14%
La nécessité de répondre à des appels à projets (9)	57	16.29%
L'accompagnement "hors les murs" (10)	47	13.43%
Autre	5	1.43%

Autre	Réponse
	priorisation du politique sur les besoins de terrain
	notre système social est trop souple, il jette l'argent des contribuables par les fenêtres. Beaucoup d'usagers profitent de cette manne. Le problème est récurrent depuis des décennies mais c'est très mal vu de parler de cesujet.
	aucune idée
	l'approche gestionnaire du traitement social
	les évaluations

Résumé du champ pour Q48

Parmi ces éléments de réponse, quelles seraient, selon vous, les deux principales difficultés rencontrées dans l'exercice de votre métier ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Pas de difficulté particulière (1)	13	3.71%
La recherche d'un poste (2)	44	12.57%
Le manque de tuilage lors de la prise de fonction (3)	17	4.86%
La surcharge de travail (4)	123	35.14%
L'absence de projet (5)	23	6.57%
Un encadrement inadapté (6)	53	15.14%
Une réorganisation au sein de votre structure (7)	56	16.00%
Le manque de moyens au sein de la structure (8)	88	25.14%
Trop de temps passé en réunion (9)	15	4.29%
L'impossibilité de prendre en charge certaines demandes (10)	69	19.71%
Une certaine usure au travail (11)	65	18.57%
Le manque de coordination avec les autres intervenants (12)	61	17.43%
Autre	21	6.00%

Autre	Réponse
	manque de communication, améliorer et renforcer la formation par des stages permanents la précarité et l'absence de projet de formations plus poussées (formation sur des UE d'IFSI par exemple qui nous permettraient une meilleure pratique et prise en charge des enfants)
	manque analyse de pratique
	un temps insuffisant pour l'évaluation des situations et un manque d'analyse de pratiques des situations sociales
	l'absence d'échanges autour des pratiques professionnelles
	le manque d'autonomie et d'esprit d'initiative des travailleurs sociaux
	l'absence de temps de réflexion sur la pratique professionnelle
	Le manque de réflexion
	le problème de la place de l'initiative individuelle
	absence de perspective d'évolution de carrière
	le manque de considération de notre travail.
	manque d'analyse de pratique et supervision
	la multiplicité des interventions courtes et espacées géographiquement
	Pas d'analyse de pratiques
	La communication
	Manque de temps en équipe complète
	instabilité hiérarchique
	pas d'analyse des besoins sociaux, pas d'évaluation interne et externe
	Manque de cohésion dans l'équipe
	Difficultés du concours ASE
	Trouvez un CDI, et un temps plein

Résumé du champ pour Q49

Considérez-vous pouvoir améliorer votre pratique ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	289	82.57%
Non (N)	30	8.57%
Sans réponse	31	8.86%

Résumé du champ pour Q50

Si oui, quels seraient vos souhaits d'amélioration vis-à-vis de votre pratique professionnelle ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	226	64.57%
Sans réponse	54	15.43%
Non affiché	70	20.00%

Réponse
Plus de travail en partenariat
planification
organisation
de nouvelles fonctions valorisant l'expérience et l'expertise
Travailler davantage sur l'analyse de pratique, développer la supervision
une meilleure coordination quotidienne entre les différents professionnels.
formation en relation avec l'évolution des publics, de leurs difficultés (pathologies, addictions...)
supervision
plus de journées de formation en psychologie notamment. Plus d'informations également à l'arrivée des jeunes dans notre foyer
chaque jour, chaque nouvelle prise en charge, chaque rencontre avec un nouveau collègue ou partenaire ou usager permet d'améliorer sa pratique
Améliorer le travail des équipes par le biais d'échanges bienveillants et de confiance avec la hiérarchie. Que cette dernière laisse plus de place à la créativité de chaque
professionnel pour répondre avec plus d'adéquation aux diverses situations et ne plus être uniquement dans des réponses "formatées" et évaluées.
un changement de poste, une formation complémentaire.
Renforcer le travail d'équipe sans qu'il ne prenne plus de place que la relation directe aux usagers
Du temps pour continuer à me former
Plus de lisibilité sur l'avenir
Plus de sécurité des services
continuer à m'interroger et pouvoir bénéficier d'un regard extérieur sur ma pratique (analyse de pratique), poursuivre les groupes de secteur pour échanger avec mes pairs sur nos outils, ns pratiques, nos partenaires. M'améliorer en informatique
avoir quelqu'un de notre profession qui vienne un temps échanger sur nos pratiques et notre positionnement professionnel.
MISE EN PLACE DE TEMPS DE SUPERVISION
apport de formations complémentaires au regard des évolutions du contexte
Plus de temps
d'avantage de partenariat
respect de l'usager
les écrits, les montrer aux usagers
Formations davantage développer mais aussi du temps pour les faire...
Nous permettre d'évoluer en terme de fonction
être plus en position de responsable qu'en preneur de consigne.
manager une équipe plus petite
plus de respect et de confiance de l'encadrement
avoir un retour sur ma pratique par une analyse d epratiques professionnelles
En tant que cadre intermédiaire être accompagnée dans le management et ne pas être surchargée sans tuilage dans la mise en oeuvre de réorganisations internes au sein de ma collectivité.
formation communication et organisation/ le travail social
sens du travail social aujourd'hui pour les usagers, les collectivités les professionnels
mieux accompagner les personnes et ménages dans la recherche de réponses adaptées à leurs problématiques en tenant compte des limites et des ressources des personnes et de l'environnement social
Participer à une analyse de la pratique.
plus de temps pour prendre du recul sur les pratiques et donc ainsi tendre à les améliorer

avoir plus de temps à consacrer à l'écoute et l'accompagnement social personnalisé car on nous demande de plus en plus de travail administratif (remplir des papiers ou logiciels pour tout; les choses doivent aller vite, notion de rentabilité

mise ne place régulière de supervision pour les cadres intermédiaires

éléments budgétaires

mangement

en faisant des formations et en réduisant le nombre de prise en charge des usagers

Renforcer le partenariat externe

formation aux dispositifs

formation continue pratique professionnelle

Davantage de formation professionnelle d'une manière générale.

prendre des temps de recul (formation, congrès...) nécessaire pour un meilleur partage des pratiques professionnelles, une mutualisation des outils, des interactions entre les partenaires du champs social et médical.

formation, rencontres entre professionnels du secteur

remettre en place de la supervision et avoir moins de taches administratives a réalisée.

analyse clinique et de la pratique

plus de formation et un encadrement adapté

faire moins d'administratif pour complaire aux politiques

formations adaptées permanentes en psychologie, approche des comportements. Une véritable communication d'équipe

- analyse de pratique , création de groupe de parole, création d'un projet individuel de l'enfant toujours non effectif au sein de l'ASE, soutien aux assistants familiaux

davantage de formation, d'informations et de supervision ou analyse de pratique, cultiver l'ouverture sur l'extérieur de l'institution

souhait de formation sur les thématiques abordées lors de l'évaluation annuelle au sein de mon service

Avoir des cours qui me permettent de mieux connaître les psychopathologies pour accompagner les enfants que j'accueille. Et ainsi être moins seule face à des difficultés quotidiennes parfois très lourdes.

Plus de formation, plus de moyen pour faire un travail de qualité, permettre la créativité et les innovations

ÊTRE PLUS PERFORMANTE EN ADOPTION

REORIENTER VERS LES PARTENAIRES SPECIALISES POUR NE PAS ETRE EN SURCHARGE

Du temps de formation, de recherche-action et de supervision notamment.

un projet d'accueil personnalisé

en étant toujours dans le questionnement de ma pratique

en m'informant

en développant toujours mes connaissances sur les publics accompagnés ainsi que les dispositifs d'accompagnement

en m'adaptant au contexte d'intervention du secteur

Le travail sur la complexité des enjeux et des attentes

+ d'échanges sur les pratiques, de supervision

formation

travailler sur le projet individuel

Pouvoir plus utiliser l'intervention sociale d'intérêt collectif.

Avoir du temps de dégagé pour des formations spécifiquement en lien avec ma pratique

Développer des actions collectives, si j'ai du temps de dégager pour cela

disposer de plus de temps d'analyse, pour s'informer, pour travailler autrement (actions collectives)

Continuer à suivre l'évolution des problématique important des jeunes ados

disponibilité / stabilité géographique

conseil technique

outils/structures

du temps pour la formation, la réflexion, du recul sur notre pratique.

plus de temps de formation et d'analyses de pratique

être accompagnée plus étroitement par des équipes pour me permettre la poursuite de certains accueils d'enfants aux profils complexes et leur prise en charge soit partagé avec les hopitaux, les établissement médicaux etc

Plus d'aide avec les services

Organisation en équipe du PPE

être plus entourée et savoir à qui poser les bonnes questions

Plus de temps accordé à la réflexion et à l'élaboration des pratiques, la formation, l'augmentation des moyens humains, l'augmentation des salaires

avoir moins de dossiers à suivre et mieux connaître les nouvelles procédures plus de temps pour accompagner les personnes et analyser les situations (liens théorier pratique)

Davantage de formations pour évoluer et revoir les différents concepts.

- distinction de compétences entre le poste AMP et AS et AVS

- une revalorisation des salaires d'AMP

- des moyens humains supplémentaires pour accompagner les personnes

les temps d'échanges et d'analyses de pratiques, la simplification des procédures et des parcours d'aides et de dispositifs.

Formation continue

Rester ouvert à toutes les approches (éducatives, thérapeutiques, cognitives, comportementales) pour faire face à toutes les situations

des temps d'analyse de pratique

Plus de formation en lien avec la pratique

bénéficier de supervision

de formations continues

remettre en place la collaboration entre les différentes institutions

Je pense que l'on peut toujours améliorer sa pratique, notamment en travaillant en équipe.

Formation

Mise en place d'actions collectives

instaurer des groupes d'analyse de pratique professionnelle

Formation

un allègement des contraintes administratives !!!!!

Il faut plus de temps, de disponibilité individuelle et collective

Temps d'échange sur la pratique

bien évaluer les profils de enfants

une stabilité dans les procédures et les projets sociaux (plus de pérennité)

moins de cadres plus de travailleurs sociaux sur le terrain.

- analyse des pratiques

- formation

- du temps pour prendre les bonnes décisions

avoir plus de recul et ceci ne se fera que par l'expérience et les formations.

un état des lieux sur la réalité du travail pluridisciplinaire qui est souvent une prise de pouvoir entre les différentes fonctions

poursuivre l'assimilation des apports théoriques. La question de l'accompagnement centré sur la personne et non sur son problème est largement à approfondir.

Développer l'approche collective et participative

Lier davantage politique de protection et politique d'insertion

Mieux coopérer avec l'équipe (dans le sens de diminuer le temps d'attente des réponses)!

Plus de coordination

Plus de formation

Plus de communicatio

plus de supervision professionnelle

travailler plus en équipe.

Une implication plus importante de l'équipe éducative. Que celle-ci se forme en tant qu'équipe et plus en tant qu'individus

avoir du temps pour l'accompagnement personnalisé et aussi pour la documentation et la formation, avoir un encadrement adapté et un soutien technique renforcé et cohérent

analyse de pratique

voir échanges entre directeurs

pouvoir continuer de bénéficier de la supervision et continuer à avoir accès à la formation

Lire davantage, partager davantage les moments vécus, analyser les situations, trouver

des nouveaux modes d'accompagnements pour répondre aux besoins de l'enfant. Tout

simplement mettre du sens à notre action.

FORMATION

REUNION DE TRAVAIL

Accéder à de la supervision pour des situations particulières et globalement continuer à se former en fonction des évolutions sociétales.

une clarification des rôles et missions et des délégations de responsabilités

connaissance des dispositifs, améliorer les techniques de repérage des problématiques

des usagers au sens global

- diminuer la charge de travail,

- des temps de formation théorique

Plus d'analyse des pratiques

Réunion régulière

Planning au mois

par les formations, continuer à s'améliorer par rapport aux usagés

PARTICIPATION A DE L'ANALYSE DE PRATIQUES

Moins de temps passé en réunion ou sur des réorganisations perpétuelles de l'institution dégageait du temps au travailleur sociaux pour des choses concrètes...

Pouvoir avoir accès à plus de formation et de groupe de travail entre professionnels
me former d'avantage

prise en charge globale de la personne prendre le temps d'accompagner

Avoir le temps de faire de la prévention et de prendre en compte les situations dont j'ai connaissance

- avoir du temps pour se documenter et effectuer la veille réglementaire nécessaire à notre pratique

- que l'on puisse être plus dans du qualitatif que quantitatif

- plus de pratique en travail collectif

- plus d'accompagnement dans toutes les démarches participatives

Acquérir des connaissances plus approfondies sur les maladies psychiatriques puisque je travaille avec ce public. Améliorer également la connaissance des différents partenaires existants.

une reconnaissance professionnelle vis à vis des partenaires.

Formation continue en fonction de l'évolution de notre métier

Analyse de pratique

la formation

FORMATION EN COURS D'EMPLOI SUR DES THEMES PRECIS EN LIEN AVEC LES BESOINS NECESSAIRES POUR ACCOMPAGNER LE PUBLIC

établissement d'un projet individuel

échanges avec l'équipe

Autonomie délégation

Analyse et échanges sur nos pratiques

Moyens matériels et humains

pouvoir bien guider les personnes dans leur démarche. on apprend tous les jours des choses nouvelles sur le terrain

De pouvoir informer l'équipe qui nous entoure (infirmier, médecin...) sur ce que peut apporter, faire et accompagner un auxiliaire de vie sociale.

Un autre poste

Être plus disponible pour des réunions avec nos binômes.

Développer des projets d'action collective

Professionalisation, apprentissage par l'expérience

Accentuer l'accompagnement individualisé, en lien avec les partenaires et le réseau social.

S'informer sur les politiques sociales

Développement des partenariats et coordination accrue des acteurs

la maîtrise des enjeux du poste

PLUS DE TRAVAIL D'EQUIPE

faire en sorte que le conseil général prenne bien en compte les besoins réels de personnes aidées afin qu'elles restent le + longtemps possible chez elles et dans les meilleures conditions

Pouvoir penser à des projets collectifs,

Avoir des temps d'analyse de pratique.

Formations

plus de formation sur les diverse pathologies

de l'analyse de pratique plus souvent et une marge de manœuvre plus important dans l'élaboration de projets

continuer dans la formation du fait de l'augmentation de l'espérance de vie .

Les usagers seront de plus en plus dépendants et nécessiteront de plus en plus de soins.

une émulation professionnelle autour des questions de modalité d'accompagnement des

personnes, à l'interne de l'établissement, de l'étayage

d'avantage de temps auprès des équipes, davantage de temps pour la réflexion autour des projets

une meilleure coordination entre les services sociaux

plus de formations adaptées aux évolutions du métier.

Accès à des formations répondant au besoin des projets et d'évolution des comportements

des usagers. Reconnaissance des spécificités professionnelles

temps de supervision pour mieux appréhender les situations.

un budget formation plus important et des budgets de fonctionnement à la hausse
savoir gérer les conflits- humeurs...

Apporter des réponses individuelles aux besoins des personnes accueillies malgré le fait de vivre en collectivité, par un apport de moyens humains (donc financiers)

Disposer de plus de temps pour ne pas uniquement survoler les problèmes

Réussir à me dégager plus de temps pour me tenir informée des évolutions sociales (veille sociale)

Avoir plus de temps de concertation avec les TS
pouvoir mieux accompagner les usagers et les salariés.

plus de formation sur la prise en charge des enfants souffrance de pathologies psychiatriques.

repenser les rôles et fonctions de l'éducateur au sein de la structure pour adapter au mieux notre pratique aux besoins de l'usager et professionnaliser davantage nos actions.

réfléchir à une place différentes des familles, s'appuyer davantage sur leurs compétences et engager une vraie démarche d'accompagnement familial.

une diversité accrue des tâches ou une réorientation

possibilité de formation pour se tenir informé et à jour des nouveautés

plus de formation, la formation continu, la reconnaissance de tout les professionnels

inscrire ma pratique dans une dynamique politique, sociale, travailler la dimension de projet et mener des actions en cohérence, prenant sens, actions novatrices, favoriser la créativité

Reconnaissance par la hiérarchie des difficultés que l'on rencontre quotidiennement dans notre métier auprès des usagers et une amélioration de la communication entre professionnels.

Echange avec des partenaires locaux sur notre pratique

davantage de Formation sur l'accompagnement

Avoir plus de temps à consacrer aux usagers

- Parentalité
- Cadre législatif
- Savoir animer un groupe ; prise de parole
- Techniques d'entretien à domicile
- Travailler davantage en équipe autour d'une situation et développer le travail en réseau
- Proposer aux personnes une activité pour éviter l'oisiveté

analyse des pratiques partagée au sein du service ; élaboration collective ; plus de soutien, d'écoute, d'intérêt de la part de l'équipe de direction

Formation

Moyens financiers supérieurs : acquisition d'un véhicule pour le SAVS

Formation sur l'écrit

Communication

Formation systémique

être plus dans la prévention et travailler moins dans l'urgence

Travail sur la gestion du temps

Groupes de travail sur l'évolution des accompagnements

- Le partage des connaissances
- Faire du lien avec les autres intervenants
- Un travail d'équipe pluridisciplinaire plus développé

Travail en partenariat

Traçabilité des actions individuelles

Actuellement salarié de nuit, j'aspire à travailler de jour, ce qui pourrait me permettre d'améliorer ma pratique auprès de mes collègues et, de plus, je travaillerais en équipe alors qu'aujourd'hui je travaille seul. Je pense aussi qu'en suivant différentes formations, je m'améliorerais.

Travaillant depuis peu auprès de personnes présentant des TED, une coordination entre les différents acteurs sur les questions de l'autisme, afin de nous aider de manière régulière concernant les pratiques professionnelles et leur adéquation avec les nouvelles découvertes sur les TED

Plus d'analyse de pratiques

Plus d'échanges avec d'autres professionnels

Souhait de se former à de nouveaux outils adaptés aux difficultés des usagers (notamment dans l'entretien et la communication)

Analyse de la pratique

Formations régulières

La remise en cause de sa pratique permet d'avancer en limitant l'usure

Le complément d'une culture professionnelle y contribue
Plus de moyens pour les formations individuelles
La gestion des situations de violence
La communication en équipe
Le lien aux familles
La communication non verbale

Dégager des temps pour les écrits qui se font toujours en présence des résidents
Avoir davantage de temps avec chaque personne reçue en structure donc, être plus nombreux dans les équipes
- Communication inter-structures
- Travail en équipe pluridisciplinaire plus important et régulier
Réflexion sur la pratique professionnelle
La mise en place d'outils pratiques, précis et qui durent dans le temps
- Travail en réseau
- Analyse de pratique
- Formation des cadres
- Formation continue collective
Une meilleure gestion du temps. Analyse de pratique. Formation. Plus de liberté d'action et de mise en place de projets atypiques
Formations annuelles
Avoir des actions de réflexion et d'analyse de pratique
Avoir de plus en plus de connaissances des personnes accompagnées grâce à l'expérience acquise dans la structure, et donc réaliser des projets adaptés à chaque personne
Développer et améliorer le travail avec différents partenaires
Intégrer dans une équipe éducative différents acteurs sociaux et médico-sociaux
Recevoir des formations internes
Avoir plus de temps dans l'accompagnement individuel, d'où plus de postes.
Continuer à me former
plus de formation
Des outils adaptés

Une meilleure coordination et cohésion d'équipe

Plus de temps de formation
- Une entrée en formation (DEIS, Formateur, CAFERUIS, Systémie)
- Ouvrir mes champs de compétences sur d'autres postes
Meilleure reconnaissance
Du temps de travail afin d'optimiser les échanges pluridisciplinaires en réunion
Développer le travail en réseau

Renforcer la voix de l'utilisateur
Plus d'échanges dans l'équipe pluridisciplinaire
Réseau et partenariat

Travail auprès des familles, notamment les fratries
un travail encore plus au sein de la cité et plus de moyens pour l'autonomie (travail en réseau). Diversifier la prise en charge
- Partenariat et réseau à développer
- Plus de cohérence d'équipe
- Un équipement informatique individuel
- Être moins dans le fonctionnement et l'organisation pour être plus dans la théorie et l'analyse de la situation
- Améliorer le travail avec les familles
- Avoir plus d'assurance dans ma prise de parole en groupe
Lectures et formation autour des ateliers d'animation que je mène
- Plus de temps de préparation

- Travailler davantage en pluridisciplinarité pour optimiser les activités, les projets
Formations
mieux m'organiser pour mieux utiliser mon temps
Avoir le temps suffisant permettant de la disponibilité pour les usagers.
De la formation régulière et choisie pour un mieux être et de meilleures transmissions.
POSSIBILITES DE STAGES EN RAPPORT AVEC LA REALITE DE TERRAIN :

ADDICTION, SOLITUDE ETC...

Meilleure prise en compte de certaines pathologies et l'absence de réponses quand nous sommes en demande et notamment lorsqu'il s'agit de situation à risque!!

formation vers la prise en charge de problématique psychologique

plus de moyens humains et budget

Cela se fera avec le temps, l'expérience.

Se former

se tenir régulièrement au courant sur les la législation,pouvoir mettre en place des projets de vie en ehpad

Mise en place de supervision et/ou analyse de pratique

un dispositif de formation continue

formation continue

une formation adaptée face aux situations nouvelles

Formation continue

Une formation d'ETS

Formations

Résumé du champ pour Q51

Aujourd'hui, qu'est-ce qui vous manque le plus pour mener à bien votre métier et atteindre vos objectifs ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	280	80.00%
Sans réponse	70	20.00%
Non affiché	0	0.00%

Réponse
Du temps
du temps
du temps et de la prise de recul pour prendre les décisions et élaborer de nouvelle stratégie...
un cadre institutionnel laissant peu de place à de nouveaux projets et peu de libertés d'action.
Du temps
une véritable dynamique institutionnelle
un cadre structurant, une cohésion d'équipe, un manque de temps de travail (temps partiel non choisi)
une supervision professionnelle
des formations
rien
Un peu plus de confiance vis-à-vis des actions éducatives menées. Plus de flexibilité pour pouvoir être réellement dans la construction de projets individuels et non pas "copier-coller" en fonction des capacités budgétaires.
La concertation régulière entre l'utilisateur, le service et le référent
Du temps, pour répondre sans être dans l'urgence.
Des Moyens financiers et de la clarté dans les commandes des financeurs
Du temps : on court tout le temps !!!
L'analyse de pratique, le conseil technique, les perspectives d'évolution professionnelle, l'accès aux formations diplômantes.
un cadre socio éducatif
MISE EN PLACE DE TEMPS DE SUPERVISION
NOMBRE DE PRISES EN CHARGE PERMETTANT UN ACCOMPAGNEMENT DE QUALITE
du temps, des moyens financiers.
des financements
les projets, le temps et les moyens...
du temps
du temps
la chaîne des responsabilités devrait être respectée
Une meilleure prise en compte de mes compétences en tant que travailleuse sociale et de ma capacité à réfléchir le travail social. Manque de moyens pour un travail partenarial de qualité, un accompagnement global de la personne. Nous devons participer aux réflexions sociétales en tant qu'expert dans un domaine et notre parole doit être prise en compte!
Les moyens pratiques, les formations, les temps de debriefing
passerelles entre les différents métiers permettant d'évoluer dans le secteur social
Manque de moyens et donc manque de temps.
Une prise en compte des politiques et de la hiérarchie de la charge de travail trop importante pour mener des projets aboutis et cohérents dans l'intérêt des familles accompagnées.
un accès direct au juge pour enfants.
une organisation des centres départementaux d'action sociale qui ne prend pas suffisamment en compte la taille des équipes et la relation hiérarchique
voir précédemment et du temps
La sécurisation, l'accompagnement et l'évaluation dans ma fonction d'encadrante.
du temps et une hiérarchie qui soit plus préoccupée des situations des usagers que de son plan de carrière. Moins de cabinets de consultants qui font de études bidons pour satisfaire

des élus qui ne veulent pas voir la réalité du terrain.

Prendre du temps, de la distance, avoir des lieux de ressources avec des apports théoriques pour être en capacités d'analyser les évolutions, les enjeux sur un territoire (levez le nez du guidon)

Un travail autour de l'analyse de pratique et des temps de formations et de réflexion

Du temps et des moyens.

plus de travail en binôme (métier différent) pour une évaluation plus pertinente

moins de prises en charge pour avoir le temps d'accompagner l'utilisateur sans lui rajouter de pressions

Un poids de charge moins important, des moyens adaptés aux problématiques, des temps pour des apports théoriques par le biais de lecture et d'échanges notamment

idem: supervision, temps d'élaboration théorique...du temps hors de l'urgence de l'action

de temps

Du temps pour

- une réflexion en équipe sur le sens de notre travail
- pour des analyses de pratiques en dehors de l'institution

Un poste fixe afin de pouvoir s'investir au sein d'actions collectives, de mettre en place des actions collectives, créer et maintenir une relation de confiance avec les usagers pour faire un véritable accompagnement

avoir moins de suivis, faire "quelque chose" face à mon impuissance devant certaines situations complexes et ou installées dans la chronicité.

Temps

du temps

Le manque de moyens qui me restreint à instruire des demandes tout en sachant qu'elles n'aboutiront peu ou pas du tout (ex: demande de place en CHRS).

une organisation institutionnelle cohérente et sans emploi inutile qui empêche d'avoir davantage de personnel sur le terrain

un respect et une reconnaissance de notre travail

du temps pour évaluer au mieux la situation et ne pas travailler dans l'urgence

temps,

du temps

coordination entre les professionnels

positionnement professionnel

reconnaissance du métier et des compétences

le temps

le temps, avoir moins de nombre de suivis et un espace de création plus grand pour accepter les familles comme elles sont sans vouloir à tout prix les faire rentrer dans une case

Manque d'échange dans l'équipe, formation pas assez développée

la notion d'équipe éducative est parfois " utopique" puisque les assistants familiaux ne sont pas tenus d'être présents à certaines réunions

Stabilisation dans la nouvelle organisation institutionnelle

Une confiance, une concertation et une écoute effective des professionnels de terrain

redonner du sens à l'action sociale autre que par la rationalisation, la vision budgétaire et l'analyse de statistiques pas très fiables

le manque de communication

de la confiance et de la reconnaissance par l'institution pour le métier, le rôle et la place de l'assistante sociale

être mieux formée, avoir la possibilité de faire un point une fois par mois sur l'évolution de l'enfant, et être perçue comme un membre à part entière d'une équipe

La disponibilité et la qualité de mon travail.

Les connaissances théoriques

FORMATION METHODOLOGIE

Lieux d'accueil adaptés aux situations

Du temps et des partenaires cadres.

un réel travail d'équipe

mon métier de travailleur social est de plus en plus difficile à exercer car mon employeur m'attribue des fonctions et des tâches qui dépassent le simple profil de travailleur social. Au lieu de me concentrer sur la personne aidée, je dois pour plus de 50% de mon temps gérer des tâches administratives lourdes pour respecter des instructions et répondre à mes responsabilités. Mon employeur me dit que le travail social a changé et que je dois faire une sorte de deuil car les pratiques ont changé. Les enjeux économiques prennent le dessus sur l'accompagnement des personnes. Il faut aller à l'essentiel en un minimum de temps > être productive!!

c'est donc le temps et les moyens qui me manquent

Du temps et de la réflexion.

idem

temps

du temps

Un poste pérenne où je puisse m'investir pleinement dans un projet à long terme.

Du temps (beaucoup de réunion, de déplacements, d'écrits,)laissant peu de temps pour voir les jeunes

du temps

Un manque de connaissance des dossiers que l'on a

Du temps...

analyse de pratique

temps pour me tenir informée et à jour

disponibilité / stabilité géographique

conseil technique

outils/structures

du temps et une plus grande marge de manoeuvre institutionnelle.

plus de moyens, un emploi fixe

faire parti intégrante des équipes sociales du Département

Avoir un référent qui nous écoute dans

les moments difficiles

manque de places dans certaines structure nécessaire çà l'enfant. CMPP Etc.

temps écoute

le temps

le projet individuel et le manque de vrais contacts avec l'équipe

un certain isolement

du temps et un travail davantage partenarial même en interne

mieux connaître les partenaires et le répertoire d'offres d'insertion

un meilleur soutien hiérarchique

Le temps et l'argent! Trop de situations et trop de restrictions budgétaires amenant des décisions contraires au projet de la personne.

reconnaissance du statut d'AMP dans le domaine médico-social

la possibilité de développer des actions de territoires adaptées aux besoins locaux repérés en raison de missions plus restrictives et ciblées.

une plus grande prise en compte de des personnes dans leur globalité(plus d'humanité),une part plus importante à la créativité et au savoir faire, une plus grande confiance dans les compétences pro

Le temps de formation

des temps de formation à la prise de poste

Des directives et un cadre claire, un soutien et un appui technique bienveillants pour des situations de plus en plus complexes,une véritable évaluation de nos charges de travail et du temps

Des temps de réflexion et d'échanges entre corps de métier

être moins isolée

Pouvoir réfléchir au sens du travail social et à nos pratiques. Nous permettre d'être force de proposition et d'expérimenter en partant de nos compétences, savoir faire... et non pas d'injonctions aux préoccupations économiques et de résultats.

participer au réunion d'équipe (hors commission d'admission ou révision de situation)

l'expérience

attribuer moins de personne à chaque assistante sociale.

proposer des temps fixes qui identifie bien des temps de travail autour de l'évaluation des situations et réfléchir en équipe pluridisciplinaire (conseiller technique, medecin, psychologue, éducateur...).

avoir des temps d'analyse de pratiques professionnelles permettant d'analyse des situations sociales, avec l'aide d'un psychologue extérieur, qui anime et distribue la parole.

ces temps permettraient de réfléchir sur ses modes de faire, la gestion des agressivités des usagers (de plus en plus fréquent)

connaître plus les attentes des juges des enfants en matière d'écrit professionnel (signalement)

avoir un secrétariat dédié pour réaliser nos tâches administratives (photocopie, mise en forme des rapports et corrections, connaissance des situations,) formations des secrétaires de travailleurs sociaux.

Travail en équipe, travail partenarial, moyens humains

des formations plus régulières

PLUS DE TEMPS AUPRES DES FAMILLES

ABSENCE DE PROJET

la pluridisciplinarité effective dans les équipes
 les évaluations de type informations préoccupantes ont pris une telle importance que l'accompagnement devient secondaire
 l'accueil ponctuel modifie la posture professionnelle
 Un meilleur management de l'équipe
 une meilleure écoute
 La place qui a pu être donnée au travail social par le passé, et qu'il me semble avoir perdue... On attend désormais des TS qu'il n'en fasse pas trop sur le plan social...
 temps
 Dynamique institutionnelle intéressante, une certaine inertie des professionnelles persuadés d'avoir une bonne pratique et parfois peu d'envie (de capacité ?) à faire évoluer les pratiques professionnelles
 plus de moyens humains aux sein des territoires d'actions sociales
 UN ENCADREMENT DE PROXIMITÉ avec un réel soutien des professionnels
 des temps de réflexion et de mise à distance du quotidien
 plus de soutien de la part de l'équipe, être bien entendu et plus d'expérience.
 une réelle communication, et échange de savoir faire entre profs sans oublié les compétences des usagers.
 formation
 - de l'autonomie
 - une gouvernance plus lisible
 - une posture moins gestionnaire de l'exécutif et des administratifs
 - une réelle cohésion sociale départementale et non exclusivement territoriale
 - une révision des conventionnements avec le secteur associatif
 - une réorganisation de la direction enfance famille.
 Une plus grande fluidité au sein du dispositif de protection de l'enfance entre aide amiable et aide judiciaire, une possibilité réelle d'expérimentation, une réactivité plus grande de la grosse machine du conseil général
 le soutien de l'équipe
 une meilleure coordination dans les métiers médico sociaux pour une prise en compte globale de la situation des familles. Rien n'est à délaissé au niveau de la demande de l'usager. Je pense qu'une information au préalable par le professionnel concerné par une problématique de la famille est nécessaire systématiquement pour lever certains freins auprès des familles et améliorer notre pratique professionnelle
 Des dispositifs d'insertion qui aboutissent à un emploi durable pour les usagers.
 Une amélioration du marché du travail par la fin des licenciements abusifs par les entreprises qui font des bénéfices.
 Pas grand chose, à part le temps !
 Du temps
 le temps de prendre du recul sur les situations.
 des temps d'échange sur la pratique professionnelle,
 du temps pour s'informer, lire... échanger avec les autres professionnels sur la mise en place des dispo (afin de se les approprier et d'en avoir une idée commune)
 parfois le manque de temps et de recul vis à vis des situations.
 les freins institutionnels, l'humain n'est pas la préoccupation principale des politiques
 le manque de dialogue entre l'équipe et le service
 du temps pour réfléchir (surcharge de travail) et un cadre sur le terrain qui nous soutienne et nous donne son point de vue et prenne une place auprès des usagers
 il manque du personnel, cela devient de la maltraitance vis à vis de la population que nous aidons.
 que mes supérieur est + de temps pour
 échanger sur mon travail
 Du temps
 un conseil technique et des personnes sur ces postes ayant les compétences et la formation pour les exercer, plus de travail pluridisciplinaire dans l'intérêt des usagers (psycho) et surtout le respect de la déontologie et du droit des usagers par la hiérarchie
 lisibilité au niveau de la production
 rien
 trop de papier à remplir trop informatique on est pas secrétaire on est là pour les enfants
 notre travail
 LE TEMPS
 Le temps est un facteur essentiel dans l'accompagnement des familles (actuellement marge de manoeuvre très restreinte).
 un étoffement de mon équipe par la création de postes similaires au mien et la départementalisation de mes fonctions dans le champ de l'accueil familial

Du temps, des apports théoriques pour mieux comprendre la complexité des problématiques et y répondre. La mobilisation des parents malgré les moyens mis en œuvre: entretien, projet

FORMATION

Accéder plus rapidement à des formations en lien avec nos besoins du moment.

un manque de moyens pour répondre à l'augmentations des besoins non satisfaits chez les usagers: manque de places, absence d'anticipation sur le vieillissement des populations fragiles

le temps

des formations et des temps d'échanges

UN ENCADREMENT PRESENT QUI IMPULSE ET SOUTIENT DES PROJETS TOUT EN LAISSANT LA PLACE A L'INITIATIVE INDIVIDUELLE OU COLLECTIVE (RELATION DE CONFIANCE)

LA MULTIPLICATION D'INTERLOCUTEURS AU SEIN DE NOTRE STRUCTURE, (QUI SE SITUENT A DES NIVEAUX DIFFERENTS) EN FONCTION DES DOMAINES D'INTERVENTION SANS REELLE COHERENCE (DISPERSION) POUR UN ACCOMPAGNEMENT GLOBAL

- une redéfinition claire des rôles et champs d'intervention de chacun, autour d'une situation familiale, d'un enfant ... cela passe selon moi vers des temps de formation plus importants (notamment pour les familles d'accueils) mais également vers une démarche de partenariat plus dynamique et participative.

-la charge de travail est trop importante pour accompagner les familles et les enfants. le lien enfants/parents ne peut être travaillé de manière suffisante et de qualité au regard du nombre de mesures éducatives à suivre.

- par des temps de formation, qui ressource et perfectionne le travailleur social.

- des encadrants qui donnent les directives, les objectifs de travail à suivre.

LE TEMPS

Un encadrement proche des acteurs de terrain et soucieux de son personnel. Un encadrement qui ne sollicite en permanence son personnel pour des "réunionites" ou l'on parle pour ne rien dire et le travail de terrain reste à faire...

le temps. Les temps partiels subit sur des postes qui necessiteraient un temps plein empeche de faire un accompagnement correcte

connaissance adaptée du champ d'intervention des AS de la part des collaborateurs internes à l'institution

du temps et des moyens

Confiance et soutien de la hiérarchie défaillante

surcharge de travail

restrictions budgétaires

une charge de travail moindre

du temps, plus de liberté d'initiative et action et de la reconnaissance professionnelle!!!

- attention aux temps de plus en plus contraint (comptage du temps de travail, imposition d'outil de travail et d'organisation de travail éventuellement inadaptée (nombre de permanence semaine, utilisation par le politique d'une terminologie ou d'exigence de pratique pratique inadaptée : exemple : intervention sociale ponctuelle)

Des formations et du temps.

un téléphone de fonction , des outils d'évaluations par écrits

Plus de concertation entre les collègues et les autres travailleurs sociaux

Des analyses de pratique plus nombreuses

Le budget restreint

du temps et des moyens humains et financiers

DU TEMPS

DE LA SUPERVISION

echanges avec les intervenants

assiduité des autres membres de l'équipe

temps

moyens humains et financiers

DU TEMPS, UN PLANNING ADAPTE

Du temps pour de l'accompagnement individuel

une stabilité de l'organisation de la structure

la communication, la collaboration, la concertation entre les professionnels

Une situation professionnelle stable

une meilleur coordination entre les intervenants, manque de dialogue

Avoir un poste fixe en CDI, ne pas changer d'usagers toutes les semaines

plus de coordination

du temps et des moyens financiers

un encadrement adapté : analyse de pratique régulière pour faire le point et prendre du recul, travail en équipe avec ses collègues pour aussi rompre l'isolement

Temps et motivation

Manque de temps et de disponibilité

l'expérience

Je ressens un manque de reconnaissance du travail social dans la politique territoriale et une absence de perspective pour ceux issus du travail social qui veulent évoluer vers d'autres fonctions (les carrières deviennent longues)

le temps auprès des personnes aidées

Concertation entre collègues sur les situations.

consacrer d'avantage de temps auprès des personnes aidées afin de leur permettre de profiter de notre présence

Le temps... (de penser et de faire pour tous)

le temps et de la formation

de participer à un collectif plus dynamique au sein de l'entreprise

outils d'évaluation, gestion du stress

un poste fixe en CDI

des orientations politiques en phase avec la réalité de terrain. Une meilleure prise en compte des professionnels en lien direct avec les usagers. De la considération et valorisation du travail social de terrain.

Une expérience pratique sur le terrain pour pouvoir mettre en application ce que nous avons appris en formation .

Travailler auprès de divers publics.

Etre polyvalente être capable de s'adapter à chaque situation rencontrée.

plus d'heure auprès des usagers pour réaliser un suivi. un référentiel de compétences et de mission afin que les partenaires proposent des objectifs adaptés.

Les services publics se désengagent notamment dans le milieu rural contribuant à alourdir les missions du service social de secteur.

Ce temps n'est plus disponible pour une bonne écoute et un accompagnement social digne de ce nom.

le temps

un encadrement qui peut se préoccuper du travail effectué par les équipes, exercer une guidance pédagogique et professionnelle plutôt que de renvoyer vers la supervision.

du personnel éducatif et administratif, du temps de préparation

le manque de travail entre institutions

que l'on passe au financement au poste (pour les TISF)

Il est difficile d'intégrer des formations qualifiantes.

Dynamisme institutionnel, projet d'équipe.

des moyens financiers et une meilleure coordination au sein de l'établissement

du TEMPS!

un emploi à long terme = CDI

la charge de travail, les moyens budgétaires serrés, les sollicitations des familles, et des équipes monopolisent du temps, et la gestion du quotidien laisse peu de temps pour atteindre les objectifs de la structure, même si tout est fait en sorte pour s'y rapprocher au maximum.

Argent

Temps

Du temps

Coordination entre les différents professionnels

Communication

un poste en plus

du temps. ces derniers temps, les missions se sont développées ce qui permet une diversité agréable mais au détriment d'un approfondissement du travail dans certaines missions

Les temps d'élaboration et de réflexion sur les actions éducatives et la pratique professionnelle.

les moyens budgétaires

le temps pour penser les projets

le temps, la formation continue, les perspectives

Une meilleure coordination des services internes à la structure, moins d'exigences institutionnelles "statistiques", temps et conditions matérielles de travail adaptés à la taille du service, transversalité avec les autres services, fonds bibliothécaire au siège.

un manque de temps afin d'approfondir la relation avec chaque usager et un manque de

temps de réflexion sur notre pratique même.

Le temps

une ligne de conduite au sein de l'institution

Des collaborateurs cadres bien formés

- Du temps pour la formation continue
- Connaissances théoriques
- Une bonne communication dans l'équipe et un recentrage de nos missions
- Travailler en réseau pour éviter l'isolement dans l'établissement

la confiance

que le terrain dont je fais partie soit plus consulté et que nous sortions d'un formalisme évaluatif...et que les budgets pour soutenir les actions soient redéfinis

Une plus grande équipe, et pluridisciplinaire

Le temps ! Les moyens !

Du temps, du fait des accompagnements de dernière minute qui nous incombent

Temps

Analyse

- Des outils de transmission simplifiés et plus clairs
- Un vrai dialogue

Du temps

Un ou une collègue dans un service actuellement dirigé et animé par une seule personne

Travailler de jour

un effectif et encadrement de terrain plus conséquent, afin de réaliser davantage de projets en lien avec la socialisation. Etre davantage reconnue pour le travail pénible que l'on fournit et l'investissement personnel que l'on y apporte.

Le temps (gestion)

Du temps de préparation, de la communication, des informations

Du temps

Trop de références, manque de temps

Meilleure coordination avec les acteurs du territoire

Formations

Du personnel supplémentaire afin de gérer au mieux l'hétérogénéité des groupes d'usagers en pouvant prendre en compte leur individualité dans les meilleures conditions

Le temps.....Le personnel

Parfois une meilleure coordination avec l'équipe

Etre plus nombreux, avoir plus de collègues

Une direction compétente

Valorisation du travail

La stabilité d'une équipe

- Des instances de parole, d'écoute, de travail
- Le soutien des cadres et collaborations
- Ambiance et conditions de travail propres
- Un chef d'équipe
- La disponibilité et donc le temps pour réaliser un accompagnement de qualité. Taux d'encadrement trop faible. Inertie d'un système associatif qui manque de réactivité.

Surprotection. Déficit d'inscription du public dans la Cité. Manque de supervision et d'analyse de pratique

Formations annuelles

Inscrire nos actions éducatives dans une démarche de travail en réseau, en intégrant différents partenaires, afin de développer et multiplier les projets des institutions

Le temps

Reconnaissance de la direction

un poste pérenne

avoir une meilleure visibilité de la situation éco et sociale des territoires.

retour en terme d'évaluation des services.

Du temps

Des formations

- Obtenir un poste à temps plein (problème de la mobilité interne)
- La possibilité d'élargir mes compétences sur d'autres champs (formation, coordination, chargé de mission...)

Plus de clarté (organigramme, missions)

une meilleure coordination entre les dispositifs existants

Du temps de réflexion, de construction

Des projets, portés par une équipe

Il manque une cohésion d'équipe qui permette le travail de collaboration, coopération avec les partenaires

Le temps

Le manque de travail d'équipe pluridisciplinaire

- Des locaux professionnels dans la ville de Lannion
- Un ordinateur portable et une imprimante portable

Du temps pour prendre du recul

Les échanges sur les pratiques sont insuffisants et le chef de service n'est pas disponible pour soutenir et accompagner l'équipe

Temps, moyens...

Trop de projets en cours

Nécessité d'une meilleure harmonisation par rapport aux différentes demandes qui sont faites

Le temps

le projet associatif et un soutien véritable de la part du conseil d'administration.

La reconnaissance de mon institution d'une nécessité d'accompagnement qualité et son soutien permettant dans cette démarche politique un travail d'équipe, de partenariat dans un temps adapté.

L'ANALYSE DE PRATIQUE ET DES STAGES VRAIMENT FORMATEURS

Une réorganisation du travail

Plus de transversalité

Plus de transparence associative

le soutien des financeurs dans le renouvellement des prises en charges. Trop de situation doivent quitter la structure faute de prolongation de prise en charge.

plus de moyens humains et budjet

Un CDI temps plein. Marre des 3/4 temps et mi-temps.

Le temps

des temps de reunion,de preparation d'écrit (animation,pp...)inexistant sur mon lieu de travail

du temps

un niveau de compétence suffisant de l'ensemble des professionnels. Il y a trop de disparité entre les professionnels

Le temps de prise de notes qui serait prise en temps de travail. Aujourd'hui sur tps personnel.

des temps dédiés de réunions en équipe pluriprofessionnelle pour coordonner les actions un accompagnement dans les nouvelles pratiques pour éviter un isolement institutionnel

Du temps

La maîtrise des nouveaux outils.

Formations

Résumé du champ pour Q52

Lors de vos premières années de prise de fonction, aviez-vous considéré que votre formation initiale vous avait apporté les connaissances nécessaires ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (1)	60	17.14%
Plutôt oui (2)	229	65.43%
Plutôt non (3)	41	11.71%
Non, pas du tout (4)	11	3.14%
Sans réponse	9	2.57%

Résumé du champ pour Q53

Si « Plutôt non » ou « Non, pas du tout », pouvez-vous préciser les différentes compétences ou savoirs qui vous ont le plus manqué :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	36	10.29%
Sans réponse	79	22.57%
Non affiché	235	67.14%

Réponse
beaucoup de théorie et peu de pratique (diplôme CESF avant la réforme de 2009)
les techniques d'entretien
la gestion de conflit
les rapports avec la hiérarchie
Inadéquation entre la formation et la réalité du terrain
Connaissances du terrain + savoirs.
Formation: survol superficiel du travail social et de ce qu'est réellement le métier.
les rapports entre professionnels au travail (collègues et hiérarchie).
manque de connaissances agissant de la souffrance psychique
Connaissances et apports sur l'enfance en danger
Début du métier sans formation
Des théories (attachement...) des méthodologies (entretien, écrit, actions collectives, des outils)
DEs informations sur les dispositifs
Très peu de connaissance sur le milieu ouvert (ASE, aemo etc...). J'ai l'impression d'avoir eu une formation axée sur le travail en institution essentiellement. Je pense m'être formée "sur le terrain", notamment en stage de troisième année.
conduite d'entretien
analyse de pratique
analyse de pratiques, méthodologie de projet, conduites d'entretien, problématiques psychiques,...
compétences à la conduite d'entretien à l'accompagnement
La mise en situation, peu de périodes de stages (21 semaines sur 3 ans de formation.
Une connaissance affinée des publics
la compétence vient de la pratique, à s de pratique: pas de compétence
Ils étaient nombreux...
on ne parle pas suffisamment de l'ase en formation d'éduc spé
manque de connaissance des dispositifs (sociaux, territoriaux, éducation nationale, d'accueils atypiques, PJJ, de la protection de l'enfance, psychiatrique et pédopsychiatrique).
Travail et rôle de l'ES dans un service de l'ASE.
La question de la protection de l'enfant (y compris lorsqu'il est pris en charge dans le secteur du handicap).
L'ES dans ce qu'il peut vivre dans les accompagnements (violence physique et/ou verbale), comment appréhender les situations où l'on peut se trouver en difficulté.
Aucune formation concernant l'Aide Sociale à l'Enfance
Le savoir faire dans les situations complexes
Nécessité d'une pratique plus élaborée pour l'accompagnement des personnes en difficulté (publics à problématique d'alcool ou toxicomanie)
Formation trop ancienne, modification totale du secteur
peu de connaissance du terrain, de comment gérer les conflits, la violence, comment se protéger du vécu de l'autre, comment on prend de la distance
Connaissance de l'action sociale et des acteurs
connaissance des politiques gérontologiques
plutôt non. Manque dans la formation (le budget, le terrain), aucune cohérence ni continuité dans les liens établis avec l'université
la connaissance du terrain et de l'usager, une formation trop centrée sur nous même
l'accompagnement éducatif s'apprend au contact des autres: le public, l'équipe, l'institution.

clinique de terrain, aspects psychologiques, historiques des politiques sociales et des enjeux

Manque de connaissances et d'exercices sur les techniques d'accompagnement

Manque d'information sur les dispositifs, les structures existantes et ses missions

Manque de formation sur l'accompagnement social, ses enjeux, l'adaptation aux publics, etc

- Le travail en équipe

- La connaissance "médicale" des pathologies

- Etre mieux formé aux résonances émotionnelles

- Etre mieux formé en Droit et Législation

- Ethique

Les compétences relatives à la fonction de direction. Elles ont été acquises au fil du temps par l'expérience et la formation continue

Manque de connaissances sur les handicaps psychiatriques

Pas assez de stages pour que la formation soit plus concrète

Un manque d'expérience par rapport aux cours théoriques

Un manque de connaissance et de travail avec différents acteurs (territoriaux, régionaux...)

Pas assez formé sur le versant éducatif de la fonction de l'AMP

Des apports théoriques insuffisant qui font perdre du temps.

Manque de connaissances en stratégies éducatives

Manque de connaissances sur certains handicaps

Résumé du champ pour Q54

Depuis lors, les organismes de formation ont-ils été en mesure de répondre à vos besoins en formation continue ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (1)	66	18.86%
Plutôt oui (2)	189	54.00%
Plutôt non (3)	41	11.71%
Non, pas du tout (4)	8	2.29%
Sans réponse	46	13.14%

Résumé du champ pour Q55

Si « Plutôt non » ou « Non, pas du tout », pouvez-vous préciser pourquoi :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	34	9.71%
Sans réponse	79	22.57%
Non affiché	237	67.71%

Réponse
Du fait de l'organisation de l'hôpital par pôle, le service social n'existe plus au sein de l'établissement. Le budget formation est à partager avec les équipes soignantes. Etant minoritaires nos demandes de formations sont considérées comme trop chère et rejetées. programme de formation inadapté aux besoins de la structure sur le plan économique et social
certaines demandes restent en attente pendant plusieurs années...
Peu d'accès à la formation.
Nous ne sommes plus en lien, hormis au moment de l'accueil de stagiaire.
Je n'ai pas eu accès à des formations
des spécialisations "courtes" pr reviser, approfondir certaines notions
peu de formation
parce que l'accès à al formation ne suit pas la réalité de terrain et que j'attends toujours après certaines formations
je n'ai jamais eu de proposition pour continuer à me former
Peu de formation
trop théorique
nécessite d'avoir des formateurs de terrain
PAS DE PROPOSITION DE FORMATION VRAIMENT EN LIEN AVEC MA PRATIQUE;
o4EST L4afrem QUI A MON SENS PROPOSE des formations approfondies .
Un manque d'information sur les divers adiiitions et divers maladies courante
Parce que je n'ai pas eu l'occasion d'aller à d'autre formation (il n'y a jamais de relais pour l'enfant que je garde)
parce qu'il n'y a aucune généralite dans mon métier c'est du cas par cas.
pas assez de propositions
Proposition de formation assez éloignée des problématique de terrain, carence de l'offre de formation continue dans certains domaines de spécialisation (addictions, gestion administrative et financière...)
formation semblable à des sensibilisations mais jamais suffisamment poussée
on apprend sur le terrain
parce que j'ai appris sur le tas, en exerçant, pas de formation sur cela proposée par l'employeur.
formation continue existante mais pas assez concrète avec ce que je vis sur le terrain
difficulté pour y avoir accès
Les formations laissent peu de traces dans le temps
pas adapté
Les demandes évoluant les formations ne suivent, par exemple malgré ma demande je n'ai toujours pas la formation sur les visites médiatisées.
L'expérience du terrain est celle qui construit. Le partage d'expérience à l'occasion de formations est souvent plus productif que la formation elle-même !
très peu de formation acceptées
pas d'offre en ce sens, axes priorités ne correspondant pas à mes attentes
Choix d'une formation par an : choix difficile. Les propositions des organismes arrivent souvent après la date-limite de remise des demandes
Manque d'argent de la part des organismes financeurs.....
Lorsque l'on prend le temps de réfléchir à sa carrière, son parcours, et que l'on a envie, de faire évoluer notre pratique, peu de formations complémentaires adaptés hormis si on fait le choix de passer sur des postes d'encadrant
Lors des 5 dernières années, je n'ai pas été autorisé à suivre des formations continues (une seule formation associative en 5 ans). Cela ne dépend pas des organismes de formation mais de l'association
les formations restent théoriques et en décalage avec une évolution très rapide de la
réalité de terrain

Résumé du champ pour Q56

Selon vous, les organismes de formation adaptent-ils suffisamment les contenus dispensés à l'évolution des réalités économiques et sociales et aux nouveaux modes d'accompagnement ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (1)	38	10.86%
Plutôt oui (2)	177	50.57%
Plutôt non (3)	82	23.43%
Non, pas du tout (4)	5	1.43%
Sans réponse	48	13.71%

Résumé du champ pour Q57

Quelles seraient, selon vous, les thématiques à développer en terme de formation (continue ou initiale) ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	205	58.57%
Sans réponse	145	41.43%
Non affiché	0	0.00%

Réponse
Gestion des priorités d'intervention
Evolution des pathologies psychiatriques
Refus de la frustration
travail en réseau; méthodologie de projet.
L'adaptation des pratiques aux situations nouvelles et/ou complexes
interculturalité
addictions, pathologies psy, droits des étrangers
les psychopathologies
l'éthique professionnelle
- en formation on apprend à être un professionnel de l'action sociale mais pas à être un employé de l'action sociale, les rapports avec la direction sont oubliés.
- la violence dans l'institution de la part des usagers ou de l'institution n'est pas suffisamment abordée.
L'impact de la réalité sur l'intervention sociale(chomage, ressources ,dépendance,créativité ,handicap ,autonomie ,maturation,...)
La connaissance des publics et la prise en compte des personnes accueillies
Donner du sens à nos pratiques. Prendre du recul "pour se regarder pédaler".
L'intérêt de l'Enfant face au droit des familles, la participation des usagers, les dynamiques partenariales et de territoire.
question trop large
la notion de l'économie, de calage avec la réalité des établissements et des contraintes de l'environnement
les nouvelles pathologies
la connaissance des publics
les thématiques relatives à la protection de l'enfance
La médiation dans l'accompagnement des familles.
Les médias et les jeunes
L'addiction des jeunes aux nouvelles technologies...
davantage parler de la pratique professionnelle, de la protection de l'enfance et les modalités d'accompagnement
Le travail collectif
Maladie mentales et interventions sociales.
continuer a travailler les metodologies pour renforcer le travail en équipe.
la place de l'usager et le projet pour les familles
Place et participation des usagers dans les actions ou projets d'intervention les concernant.
Sécurisation des équipes de terrain en cas d'usure professionnelle.
recherche-action
les techniques d'entretien dans le cadre de l'évaluation sociale en protection de l'enfance et celle autour de l'intervention en temps de crise
Le droit (de la famille du travail...) les travailleurs sociaux courent après l'information mise à jour et adaptée à leur pratique
il y a déjà un choix très large de formations proposant des thématiques très diversifiées
travail intervention collectif
pathologies mentales
A la carte selon les besoins exprimés par les différents professionnels
initiale : pas assez de formation pratique sur les dispositifs existants, la coordination entre acteurs, enjeux
En formation d'AS, peut être davantage de temps consacré à l'approche des pathologies psychiques.

actualisation face à l'évolution du droit et réflexion sociologique en lien avec ces évolutions (impact)

insertion, addictions, logement, connaissance publics accompagnés

l'emploi et l'insertion professionnelle

précarité exclusion

addictologie...

La méthodologie, les écrits professionnels, la conduite d'entretien

thématiques quant aux nouvelles difficultés psychiques

la créativité dans le travail social

approche psychologique, développer les méthodes d'observations. former les assistants familiaux à faire face aux comportements extrêmes. développement de l'enfant

formation sur la pédo-psychiatrie, la violence chez les plus jeunes,

Le panel de formation continue proposée est plutôt varié complet et positif

Le social est concerné par tous les domaines selon la dominante de la fonction

Les situations étant de plus en plus complexes les thèmes doivent se concentrer sur ces évolutions et permettre une réflexion autour de perspectives de travail de réponses adaptées.

la psychiatrie et les souffrances psychiques à renforcer sur la formation initiale vu le nombre de situations qui relèvent de ces problématiques

- accompagnement spécifique des réfugiés politique
- connaissance des dimensions socio-culturels des pays

l'accompagnement thérapeutique des enfants (relation de soins), les conséquences de l'accueil de la souffrance de l'autre, base en orthophonie (pour les apprentissages liés à la parole, lecture, écriture...qui sont souvent problématique)

Ne sait pas

PATHOLOGIES PSYCHIATRIQUES

ENFANTS ISSUS DE PARENTS AYANT UNE PROBLEMATIQUE ALCOOL

Les pathologies psychiatriques. Le suivi des usagers atteints de problèmes psychiques.

La connaissance de soi

La psychopathologie

La connaissance des "systèmes"

prendre en compte les évolutions de poste du fait des contraintes d'intervention des situations sociales de plus en plus précaires

la barrière de la langue de plus en plus présente

la complexité des situations

La préparation et l'appropriation des recommandations de bonnes pratiques professionnelles. La méthodologie d'évaluation continue de la qualité.

approche des difficultés psychologique, connaissance en droit des étrangers, savoir rechercher un poste...

Travail et accompagnement des familles d'accueils

Prise en compte de certaines spécificités liées à la culture des familles suivies

avoir un éclairage beaucoup plus approfondi sur les impacts des nouvelles technologies sur les jeunes

psychologie, sociologie, arriver à des changements chez les personnes accompagnées

relatives à l'évolution de la société

Projet individuels, vieillissement de la personnes.

travail par objectifs

formation juridique

formation aux méthodes participatives

le droit des usagers, la notion de contrat avec l'utilisateur, notion de travail en commun avec d'autres métiers du social.

augmenter le nombre de formation avant le 1er accueil d'enfant pour permettre d'appréhender les concepts psychologiques de l'enfant placé

plus approfondir les thèmes comme la violence familiale, la drogue

Les psychopathologies.

l'accueil d'un enfant porteur d'un handicap.

l'accompagnement et les postures professionnelles dans la prise en charge des pathologies psychiques

les outils de travail écrit (prise de notes, synthèses, rapports...)

le ou les projets de l'enfant, les maladies psychiques et les conséquences sur le comportement

pas d'avis

bien être au travail

donner du sens au travail social dans un contexte rigide
développer les accompagnements spécifiques à chaque pathologie et chaque public
développer l'animation adaptée en fonction du public et des pathologies.
mieux appréhender les relations duelles
Approches micro et macro économiques

Apports méthodologiques pour les évaluations (interne, externe)
renforcer le travail sur la responsabilité en travail social ainsi que le positionnement professionnel
comment mobiliser un usager vers un changement, aborder les problématiques de santé et notamment la souffrance psychique

La toute-puissance et la violence chez les enfants.

Le budget: le travail de médiation/ négociation avec le système bancaire

"Savoir dire non"

Gérer et adapter sa pratique professionnelle en cas de conflits

souffrances psychiques

techniques d'entretien d'aide

analyse de pratique.

Actions collectives.

l'accompagnement des personnes en souffrance psychique , et en situation de très grande pauvreté

Mener des entretiens d'aide avec des personnes présentant des pathologies

psychiatriques

augmentation d'enfants porteurs d handicap comment y faire face

alcool, violence, précarité

les jeunes professionnelles sont plutôt bien formées, les plus anciennes ont davantage de difficulté à interroger leurs pratiques et sont, hélas, assez souvent peu demandeuses de formation

Formation tout au long du parcours professionnel ?

la transmissions des données sociales

ne pas oublier l'accompagnement individuel qui reste la base du travail social

- l'autisme et les TED

- la conduite du changement

- le réseau et le partenariat

l'échange de pratiques entre les différents PAYS pour élargir les concepts

d'accompagnement des usagers. En formation initiale et continue .

la mise en place méthodologique d'un projet

- le concept d'accompagnement est à étoffer

- l'apport de champ théorique supplémentaire (sociologie clinique, anthropologie clinique)

- la question sociale à travers l'histoire : les grandes avancées sociales (droit du travail, C.N.R, ...) et leur remise en question actuelle.

- le droit surtout concernant la question du statut juridique de la personne. (évolution du droit de l'enfant, sujet de droit...)

L'évaluation des situations

La conceptualisation et l'évaluation des pratiques

L'utilisation des ressources de l'environnement

La capacitation, la dynamique d'empowerment

problèmes d'addiction et impact sur la famille

La prise en charge de stagiaire.

Le travail partenarial.

Comment amener nos politiques à mieux communiquer pour adapter nos pratiques professionnelles aux attentes institutionnelles

Addictions - réviser les lois ?

Quelles mesures (politiques, stratégiques) pourrait-on envisager pour que notre société puisse prendre une meilleure direction ?

Participation des usagers

Connaissance en droit

Communication

Intervenir auprès d'un public en grande difficulté.

davantage de mise au point législatif

Tout dépend du poste occupé

le contenu réel d'un rapport social

la mobilisation des capacités des usagers.

l'évaluation des pratiques.

l'inscription dans un travail en partenariat.

les drogues et les addictions
le role des parents biologiques quand leurs enfants sont places
Les collaborations inter institutionnelles, le montage de projets . Le travail hors les murs .
plus de formation sur la protection de l'enfance aborder des cas concrets
plutôt un renforcement des connaissances et un contrôle de celles-ci
initiale
la pratique de l'analyse de pratiques professionnelles et une "alerte" sur le poids des
représentations personnelles (par opposition à compétences professionnelles) dans
l'exercice de l'accompagnement.
Animation d'activités; L'autorité et le maintien d'un cadre sécurisant et structurant
STAGE PROFESSIONNELS
travail social et engagement citoyen
quelle dimension politique du travail social?
travailleur social: opérateur social au service de?!!
connaissance des pathologies liées à l'âge
le budget
- connaissance des différents dispositifs d'aide
CO-FORMATION AVEC DES USAGERS
- l'évaluation d'une situation sociale
- les problématiques liées à la pathologie mentale, les conduites addictives,
- mener un entretien,
- le développement de l'enfant et de l'adolescent,
- le rejet, l'abandon, les conséquences d'un placement dans une famille....
L'AUTONOMIE DES PERSONNES REFLEXIONS PAR RAPPORT A L'ARGENT
technique d'entretien enfants ados, les écrits professionnels, le cadre juridique de
l'intervention sociale.
meilleure connaissance de notre quotidien
accueil des enfants petits
violence intrafamiliale
ethnopsychiatrie
- la souffrance psychique
- les conduites addictives
- le droit des étrangers
- la dépendance
je ne sais pas
les pathologies mentales et psychiques .
La société change, notre métier doit évoluer. Les difficultés des familles sont de + en +
nombreuses, il est difficile de travailler sur plusieurs objectifs.
Comment évaluer les capacités, les limites de chacun Les interventions durent des
années...
la gestion des conflits
ADDICTOLOGIE
SOUFFRANCES PSYCHOLOGIQUES
ECONOMIE LOCALE ET NATIONALE VOIRE MONDIALE
comment ne pas s'enfermer dans les référentiels
Apprendre à réfléchir analyser
INSISTER SUR "COMMENT SE COMPORTER FACE A UNE PATHOLOGIE"
Trop de sujets pour détailler...
Favoriser la participation et la mobilisation active des publics dans leur situation.
L'économie sociale et solidaire, comme vecteur de développement personnel et
professionnel.
la bienveillance et la rassurance sur les compétences : chacun est expert de sa situation et
à des savoir faire.
la formation est relativement complète. ayant fait des études sanitaires et sociales j'avais
déjà une partie des connaissances. Mais pour des personnes neutres bien expliquer les
cours et ne pas hésiter à ré-expliciter.
Sexualité
formation premier secours
Approfondir les problèmes comportementaux liés à la maladie d'alzheimer et les
pathologies avoisinantes.
les maladies psychique, la difficulté d'exercer la parentalité aujourd'hui
Compétences de base :
communication
gestion du temps
travail en équipe

Politiques sociales

Droit

rencontrer des usagers, des professionnels de terrain, trop de théorique au détriment de la pratique

Le lien entre le "métier" et le contexte et les orientations politiques : bon nombre d'étudiants semblent avoir des difficultés à faire le lien avec le politique et s'y sentir acteur, alors qu'on les y attend

ergonomie = indispensable dès le début de l'activité

* En formation initiale : le positionnement professionnel (qui peut être questionnée au travail) et la réflexion éthique.

* En formation continue : idem (en regards croisés, avec des professionnels de différentes institutions). L'évolution du cadre réglementaire. Les enjeux sociétaux et institutionnels.

idées pour optimiser au mieux un budget et innover à moindre coût

outils pour affiner les écrits

comment gérer une situation de crise chez l'utilisateur

- l'art plastique auprès des jeunes enfants

Intervention "hors mur"

Plus de possibilité pour les seniors en effet, on aide beaucoup les jeunes mais pour les personnes de plus de 50 ans, il n'y a pas beaucoup de possibilité.

Les addictions, le secret médical, la protection de l'enfance, le public rencontré, la prise de recul

la connaissance des publics et leurs besoins

la prévention

l'évolution des pratiques à travers les budgets restreints, l'évolution des publics à travers le territoire

Plus de formation

la famille dans sa globalité et les réalités du terrain

Des thématiques avec à la fois des modules plus politique et des modules plus de psychologie générale.

l'insertion, plus d'informations sur les textes nouveaux en vigueur

gérer une équipe pluridisciplinaire qd nous même connaissons peu un métier

La structuration du partage d'expérience

Conduite addictive

Communication

le contexte économique, réalité sociales

le travail en co-intervention, tant dans les groupe éducatif que dans l'accompagnement familial

la place de la famille comme partenaire à l'action éducative

l'évolution des problématiques et l'adaptation des structures

faire face aux nouvelles pathologies

la systhémie.

manque de pluralité

L'évolution et la pratique des différents modes d'interventions sociales (domicile, accompagnement, partenariat,...) au sein d'une même fonction.

L'adaptation du TS aux changements de pratique

Faire lien entre réalité de terrain et sciences sociales.

La gestion des contraintes institutionnelles et politiques

Le cumul des problématiques présentes

Lien entre le versant psychologique et psychiatrique de la prise en charge des usagers et le versant éducatif.

Diplôme niveau 1 ou DU éthique

Associer des personnes accueillies aux formations

- Addiction

- Psychiatrie

- L'accompagnement, c'est quoi ?

- Ethique

- L'affectif qui crée du lien, ne pas l'éviter

plus de recherche action qualifiante et moins de caferuis comptable et gestionnaire, moins de technocrates du social

Le vieillissement et passage à la retraite

- Méthode participative des équipes

- Analyse des pratiques de management

La bientraitance et la maltraitance ne sont pas toujours approfondies

Législation

L'accompagnement des personnes avec des troubles psy

Il serait intéressant que soit développé le fait de travailler en équipe. Pour mesurer l'importance que cela peut revêtir.

- Le rôle du référent professionnel en lien avec la prise de recul nécessaire aux pratiques
- Les connaissances, lors de formations initiales, plus appuyées sur les pathologies et la question de l'autisme

Le travail avec les familles

Les mutations dans un environnement médico-social en difficulté. Nécessité d'un changement de culture des professionnels du médico-social (cf Lois 2002 - 2005)

Partenariat / Réseau

Participation des usagers

Nouveaux modes d'accompagnement

Nouvelles pathologies et/ou évolutions des pathologies

- Amener un certain nombre de professionnels à ne pas se limiter à une bonne réflexion, mais aussi savoir concrétiser cette réflexion sur le terrain par une véritable présence au quotidien.

- Savoir poser un cadre structurant et donc rassurant...

?

- Travail d'équipe

- Communication

- Enjeux des politiques sociales

- Avoir plus d'informations sur tous les types de handicap

- Avoir plus d'éléments pour pouvoir faire le lien entre famille, usagers et intervenants extérieurs

- Violences conjugales

Le vieillissement des personnes handicapées

L'accompagnement en fin de vie

- Coordination équipe/hiérarchie

- Respect hiérarchie/équipe

- Prise en compte de nos connaissances de l'utilisateur

La participation des personnes

participation des usagers

méthodo de l'ISIC et évaluation particulièrement.

- Coordinateur de projets et chargé de mission (en formation continue)

- Addictions, alcoolisme, troubles...

- Partenariat avec les professionnels de santé

Accompagnement des Personnes hors réseau malade psychique

Rôle et mission de coordinateur

les conduites addictives, l'agressivité, les pathologies psychiatriques

Renforcer le travail en équipe

Accompagnement des familles

L'accompagnement personnalisé

Formations transversales (plusieurs partenaires sur une même formation)

Travail en réseau

Connaissance des évolutions juridiques

- L'aide à l'orientation professionnelle pour les jeunes accompagnés en SESSAD

- Favoriser le partenariat avec les acteurs socio-économiques des territoires

- Travail en réseau

- Bienveillance

- Accompagnement des familles dans l'annonce du handicap et de l'évolution des

personnes atteintes d'un handicap

Travail d'équipe

Burn-Out

- Pathologies psy

- Politiques sociales dans un contexte de restrictions budgétaires et de désengagement de l'état

Systémie

Accompagnement des personnes en souffrance psychique

Du contenu et de la pédagogie. Des budgets pour faire le choix d'organisme et/ou de formateurs de qualité.

plus de stages

La personne âgée (trop de cours sur l'handicap, il devrait y avoir un juste milieu).

La douleur, le deuil, l'accompagnement à la vie affective

la personne agée n'est que très peu développée dans la formation am.
Méthodologie de projet et droit institutionnel (responsabilités dans l'exercice des fonctions)
Connaissance du handicap (tous) pas que le manque d'autonomie.
Apprendre à ne pas intervenir de la "toute puissance" Mieux tenir compte de l'utilisateur
Le travail en réseaux et en partenariat.
développer l'analyse de pratique au sein de la formation
le partenariat
La prise de parole en public
Comment mener un entretien avec un usager
Nouvelles pathologies
Évaluation continue
Toutes les pathologies

Q 58 :

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à :

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non
La connaissance des publics	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La mise en place de projets d'intervention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La mise en place d'actions de prévention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La mise en place d'actions collectives	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La mobilisation des capacités des usagers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La promotion de la participation des usagers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La contractualisation avec les usagers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A l'approche globale des situations	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A la prise en charge de n'importe quel public	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A l'accompagnement « hors les murs »	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'évaluation des situations	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'évolution des besoins et comportements sociaux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aux problématiques de santé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'évaluation des pratiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A la formalisation de sa pratique (écriture de compte-rendu, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La prévention de l'usure professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Au travail en équipe pluridisciplinaire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'inscription dans un travail de partenariat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'inscription dans les travaux de diagnostics territoriaux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'inscription dans des travaux de recherche-action	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Au développement d'expérimentations	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La réalisation des projets de territoires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A l'animation de réunions	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Au management et à la gestion de crises	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La gestion des dispositifs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Résumé du champ pour Q58(1)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [La connaissance des publics]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	205	58.57%
Non (A2)	105	30.00%
Sans réponse	40	11.43%

Résumé du champ pour Q58(2)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [La mise en place de projets d'intervention]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	188	53.71%
Non (A2)	102	29.14%
Sans réponse	60	17.14%

Résumé du champ pour Q58(3)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [La mise en place d'actions de prévention]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	127	36.29%
Non (A2)	158	45.14%
Sans réponse	65	18.57%

Résumé du champ pour Q58(4)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [La mise en place d'actions collectives]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	174	49.71%
Non (A2)	112	32.00%
Sans réponse	64	18.29%

Résumé du champ pour Q58(5)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [La mobilisation des capacités des usagers]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	143	40.86%
Non (A2)	150	42.86%
Sans réponse	57	16.29%

Résumé du champ pour Q58(6)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [La promotion de la participation des usagers]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	139	39.71%
Non (A2)	139	39.71%
Sans réponse	72	20.57%

Résumé du champ pour Q58(7)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [La contractualisation avec les usagers]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	152	43.43%
Non (A2)	122	34.86%
Sans réponse	76	21.71%

Résumé du champ pour Q58(8)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [A l'approche globale des situations]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	224	64.00%
Non (A2)	74	21.14%
Sans réponse	52	14.86%

Résumé du champ pour Q58(9)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [A la prise en charge de n'importe quel public]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	85	24.29%
Non (A2)	206	58.86%
Sans réponse	59	16.86%

Résumé du champ pour Q58(10)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [A l'accompagnement « hors les murs »]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	56	16.00%
Non (A2)	184	52.57%
Sans réponse	110	31.43%

Résumé du champ pour Q58(11)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [L'évaluation des situations]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	216	61.71%
Non (A2)	86	24.57%
Sans réponse	48	13.71%

Résumé du champ pour Q58(12)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [L'évolution des besoins et comportements sociaux]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	164	46.86%
Non (A2)	123	35.14%
Sans réponse	63	18.00%

Résumé du champ pour Q58(13)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [Aux problématiques de santé]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	99	28.29%
Non (A2)	188	53.14%
Sans réponse	65	18.57%

Résumé du champ pour Q58(14)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [L'évaluation des pratiques]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	141	40.29%
Non (A2)	151	43.14%
Sans réponse	58	16.57%

Résumé du champ pour Q58(15)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [A la formalisation de sa pratique (écriture de compte-rendu, etc.)]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	225	64.29%
Non (A2)	83	23.71%
Sans réponse	42	12.00%

Résumé du champ pour Q58(16)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [La prévention de l'usure professionnelle]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	25	7.14%
Non (A2)	271	77.43%
Sans réponse	54	15.43%

Résumé du champ pour Q58(17)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [Au travail en équipe pluridisciplinaire]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	224	64.00%
Non (A2)	86	24.57%
Sans réponse	40	11.43%

Résumé du champ pour Q58(18)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [L'inscription dans un travail de partenariat]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	198	56.57%
Non (A2)	98	28.00%
Sans réponse	54	15.43%

Résumé du champ pour Q58(19)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [L'inscription dans les travaux de diagnostics territoriaux]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	76	21.71%
Non (A2)	186	53.14%
Sans réponse	88	25.14%

Résumé du champ pour Q58(20)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [L'inscription dans des travaux de recherche-action]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	54	15.43%
Non (A2)	194	55.43%
Sans réponse	102	29.14%

Résumé du champ pour Q58(21)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [Au développement d'expérimentations]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	60	17.14%
Non (A2)	200	57.14%
Sans réponse	90	25.71%

Résumé du champ pour Q58(22)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [La réalisation des projets de territoires]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	47	13.43%
Non (A2)	204	58.29%
Sans réponse	99	28.29%

Résumé du champ pour Q58(23)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [A l'animation de réunions]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	117	33.43%
Non (A2)	172	49.14%
Sans réponse	61	17.43%

Résumé du champ pour Q58(24)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [Au management et à la gestion de crises]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	34	9.71%
Non (A2)	241	68.86%
Sans réponse	75	21.43%

Résumé du champ pour Q58(25)

Selon vous, les formations sociales préparent-elles suffisamment à : [La gestion des dispositifs]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	88	25.14%
Non (A2)	155	44.29%
Sans réponse	107	30.57%

Résumé du champ pour Q59

Parmi les réponses suivantes, que faudrait-il engager prioritairement afin d'améliorer l'offre de formation ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) (1)	94	26.86%
Le développement de la Formation A Distance (FOAD) (2)	29	8.29%
Le développement de la recherche en travail social (3)	109	31.14%
Une plus grande transversalité entre les formations sociales et celle des professionnels de santé (4)	144	41.14%
Une meilleure formation des formateurs (5)	47	13.43%
Une plus grande implication des terrains dans le processus de formation (6)	130	37.14%
La création d'un observatoire de l'évolution des pratiques de terrain et de la formation (7)	89	25.43%
La mise en place d'une première année de formation commune à tous les métiers du social (8)	106	30.29%
Des passerelles avec l'université (9)	77	22.00%
Une meilleure coordination entre les différents organismes de formation (public, privé,...) (10)	40	11.43%
Autre	7	2.00%

Autre	Réponse
	former moins, mieux et réévaluer les besoins de professionnels selon les territoires
	Facilité l'accès en formation continue pour les personnes diplômées et en CDI
	STAGES PHYSIQUE
	que les stages aient lieu en présence de professionnels du travail social
	faire connaître le métier
	Une plus grande implication des formateurs sur les terrains (connaissances...)
	des budgets pour accéder aux CIF CDI

Résumé du champ pour Q60

Les organismes de formation doivent innover pour impliquer directement des usagers dans les formations :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Pas du tout d'accord (1)	23	6.57%
Pas vraiment d'accord (2)	64	18.29%
A peu près d'accord (3)	116	33.14%
Tout-à-fait d'accord (4)	83	23.71%
Sans réponse	64	18.29%

Résumé du champ pour Q61

Pour développer les solidarités sur les territoires, les formations au travail social doivent moins former à l'accompagnement individuel et davantage former à la construction d'actions collectives :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Pas du tout d'accord (1)	42	12.00%
Pas vraiment d'accord (2)	132	37.71%
A peu près d'accord (3)	100	28.57%
Tout-à-fait d'accord (4)	40	11.43%
Sans réponse	36	10.29%

Résumé du champ pour Q62

Il faut que les organismes de formation aident les futurs travailleurs sociaux à sortir de la gestion des dispositifs pour animer des projets de participation citoyenne :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Pas du tout d'accord (1)	10	2.86%
Pas vraiment d'accord (2)	41	11.71%
A peu près d'accord (3)	161	46.00%
Tout-à-fait d'accord (4)	88	25.14%
Sans réponse	50	14.29%

Résumé du champ pour Q63

La plupart des travailleurs sociaux n'ont pas les compétences leur permettant d'alimenter et d'animer de véritables projets sociaux de territoire. Cet axe doit désormais être présent dans toutes les formations :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Pas du tout d'accord (1)	12	3.43%
Pas vraiment d'accord (2)	44	12.57%
A peu près d'accord (3)	141	40.29%
Tout-à-fait d'accord (4)	121	34.57%
Sans réponse	32	9.14%

Résumé du champ pour Q64

Vous sentez-vous suffisamment informé(e) sur l'offre de formation proposée par les organismes de formation ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Très informé(e) (1)	18	5.14%
Plutôt informé(e) (2)	178	50.29%
Plutôt pas informé(e) (3)	113	32.29%
Pas du tout informé(e) (4)	28	8.00%
Sans réponse	15	4.29%

Résumé du champ pour Q65

Pour vous les organismes de formation jouent-ils un rôle d'animation régionale (organisation de colloques ou de journées d'études) ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Très dynamique (1)	11	3.14%
Assez dynamique (2)	132	37.71%
Pas suffisamment dynamique (3)	149	42.57%
Ne joue aucun rôle (4)	17	4.86%
Sans réponse	41	11.71%

Résumé du champ pour Q66

L'animation de l'alternance (stages) est une réussite du dispositif actuel de formation au travail social :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Pas du tout d'accord (1)	7	2.00%
Pas vraiment d'accord (2)	13	3.71%
A peu près d'accord (3)	97	27.71%
Tout-à-fait d'accord (4)	202	57.71%
Sans réponse	31	8.86%

Résumé du champ pour Q67

Etes-vous déjà allé(e) à l'étranger dans le cadre de votre formation ou dans le cadre de votre profession ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	47	13.43%
Non (N)	294	84.00%
Sans réponse	9	2.57%

Résumé du champ pour Q68

Si oui, comment aujourd'hui analysez-vous cette ou ces expérience(s) ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Ce détour par l'étranger m'a appris beaucoup de choses pour mon métier (1)	27	7.71%
Ce détour par l'étranger était intéressant mais n'a pas eu d'impacts réels dans ma manière d'être un travailleur social (2)	14	4.00%
Ce détour par l'étranger a été peu utile (3)	1	0.29%
Autre	1	0.29%
Sans réponse	81	23.14%
Non affiché	226	64.57%

Réponse
Autre

Trop court pour en dire

Résumé du champ pour Q69

Les centres de formations sociales devraient davantage développer l'ouverture à l'international :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Pas du tout d'accord (1)	12	3.43%
Pas vraiment d'accord (2)	51	14.57%
A peu près d'accord (3)	105	30.00%
Tout-à-fait d'accord (4)	147	42.00%
Sans réponse	35	10.00%
Non affiché	0	0.00%

Résumé du champ pour Q70

Afin de concevoir et mettre en œuvre les formations initiales et continues de qualité, il est indispensable que les organismes de formation s'associent davantage avec les universités :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Pas du tout d'accord (1)	11	3.14%
Pas vraiment d'accord (2)	80	22.88%
A peu près d'accord (3)	122	34.88%
Tout-à-fait d'accord (4)	103	29.43%
Sans réponse	34	9.71%

Résumé du champ pour Q71

Depuis quand exercez-vous dans votre poste actuel ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
De 0 à 5 ans	153	43.7 %
De 6 à 10 ans	67	19.1 %
De 11 à 15 ans	50	14.2 %
De 16 à 20 ans	28	8 %
20 ans et plus	37	10.8 %
Sans réponse	15	4.2 %

Résumé du champ pour Q72

Quelle est votre activité ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Aide médico-psychologique (1)	28	8.00%
Assistant familial (2)	30	8.57%
Assistant de service social (3)	73	20.86%
Auxiliaire de vie sociale (4)	10	2.88%
Conseiller en économie sociale familiale (5)	24	6.86%
Educateur de jeunes enfants (6)	4	1.14%
Educateur spécialisé (7)	55	15.71%
Éducateur technique spécialisé (8)	7	2.00%
Médiateur familial (9)	0	0.00%
Moniteur - éducateur (10)	19	5.43%
Technicien de l'intervention sociale et familiale (11)	17	4.86%
Moniteur d'atelier (12)	2	0.57%
Chef de service éducatif (13)	9	2.57%
Animateur (14)	0	0.00%
Assistante maternelle (15)	0	0.00%
Autre	72	20.57%
Sans réponse	0	0.00%
Non affiché	0	0.00%

Autre	Réponse
	MJPM
	directeur
	mandataire judiciaire
	cadre socio éducatif
	responsable de secteur SAAD
	Cadre intermédiaire
	Cadre intermédiaire
	Cadre intermédiaire
	Cadre intermédiaire
	rsponsible d'une unité territoriale
	Cadre intermédiaire
	Cadre intermédiaire
	responsable de territoire
	Cadre intermédiaire
	Cadre intermédiaire
	Cadre dirigeant
	Cadre intermédiaire
	Cadre intermédiaire
	Animateur
	assitant socio éducatif
	Cadre intermédiaire
	chef de service action soc
	responsable de secteur
	Directeur Général
	maitresse de maison
	Animateur
	Cadre intermédiaire
	responsable
	Cadre intermédiaire
	Cadre intermédiaire (CESF)
	Cadre intermédiaire
	Cadre intermédiaire
	Cadre intermédiaire
	responsable d'équipe adjoint
	directeur adjoint
	Cadre intermédiaire

Cadre intermédiaire
directeur
Cadre intermédiaire
Cadre intermédiaire
cadre de direction
réfèrent des enfants confiés
Cadre intermédiaire
Cadre intermédiaire
Cadre dirigeant
directeur
Cadre intermédiaire
cadre technique de pays
Cadre Technique
cadre technique enfance/famille
Cadre
Adjointe de Direction
Cadre dirigeant
directeur adjoint
Cadre dirigeant
Cadre dirigeant
directeur
Cadre dirigeant
directeur
Cadre intermédiaire
directeur
chef de service
directeur
Cadre dirigeant
Cadre intermédiaire
Cadre dirigeant
Directeur adjoint
Cadre de direction
Chargé de développement social
chef de service SAAD
Directeur
directeur d'ESMS

Résumé du champ pour Q73

Dans quels domaines ou auprès de quel(s) public(s) travaillez-vous ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Protection de l'enfance (1)	90	25.71%
Personnes âgées (2)	33	9.43%
Personnes handicapées (3)	98	28.00%
Insertion (4)	39	11.14%
Action sociale généraliste/polyvalence de secteur (5)	74	21.14%
Autre	16	4.57%
Sans réponse	0	0.00%
Non affiché	0	0.00%

Autre	Réponse
	santé
	secteur de la santé
	élèves du secondaires
	centre hospitalier
	service d'aide à domicile (tout public en perte d'autonomie)
	MSA
	spécialisé agricole
	population agricole
	addictologie
	psychiatrie addictologie
	hospitalier
	SCOLAIRES
	établissement hospitalier de psychiatrie
	santé
	adolescent
	sanitaire

Résumé du champ pour Q74

Si vous travaillez auprès de personnes handicapées, pouvez-vous spécifier :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Handicap mental (2)	82	23.43%
Handicap sensoriel (3)	10	2.86%
Handicap moteur (4)	15	4.29%
Polyhandicap (5)	18	4.57%
Autre	14	4.00%
Non affiché	178	50.86%

Autre	Réponse
	Handicap psychique
	handicap psychique
	Autisme
	troubles du développement
	Troubles psychiatriques
	malades psychiques
	enfants ayant troubles du comportement
	TED
	Autisme, troubles associés
	psychique
	Troubles psychiques
	Troubles psy associés
	Psychique
	psychique

Résumé du champ pour Q75

Quelle est votre structure d'emploi ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Secteur public (1)	174	49.71%
Secteur associatif (2)	161	46.00%
Secteur privé (3)	15	4.29%
Autre	0	0.00%
Sans réponse	0	0.00%

Résumé du champ pour Q76

Quel est votre statut professionnel ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
CDD ou contractuel (1)	47	13.43%
CDI ou titulaire (2)	298	85.14%
Stagiaire (3)	1	0.29%
Contrats aidés (4)	0	0.00%
Sans réponse	4	1.14%

Résumé du champ pour Q77

Dans quel département exercez-vous ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
22	83	23.7 %
29	98	28 %
35	90	25.7 %
56	79	22.6 %
Sans réponse	0	0 %

Résumé du champ pour Q78

Etes-vous cadre dirigeant ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	24	6.86%
Non (N)	317	90.57%
Sans réponse	9	2.57%

Résumé du champ pour Q79

Etes-vous cadre intermédiaire ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	49	14.00%
Non (N)	291	83.14%
Sans réponse	10	2.86%

Résumé du champ pour Q80

Depuis quand détenez-vous un diplôme en travail social ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
De 0 à 5 ans	100	28.58 %
De 6 à 10 ans	69	19.72 %
De 11 à 20 ans	88	25.14 %
De 21 à 30 ans	55	15.71 %
31 ans et plus	23	6.57 %
Sans réponse	15	4.28 %

Résumé du champ pour Q81

Quel est votre niveau de diplôme ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Niveau I et II : Bac+3 ou plus (1)	120	34.29%
Niveau III : Bac+2 (2)	131	37.43%
Niveau IV : Bac général ou technique (3)	49	14.00%
Niveau V : CAP, BEP 25 20 23 (4)	31	8.86%
Niveaux V bis et VI : BEPC, CEP ou aucun diplôme (5)	10	2.86%
Sans réponse	9	2.57%

Q 82 :

Avez-vous déjà été :

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	OUI	NON
Tuteur de stage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moniteur de stage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formateur occasionnel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Résumé du champ pour Q82(1)

Avez-vous déjà été : [Tuteur de stage]

Réponse	Décompte	Pourcentage
OUI (A1)	191	54.57%
NON (A2)	116	33.14%
Sans réponse	43	12.29%

Résumé du champ pour Q82(2)

Avez-vous déjà été : [Moniteur de stage]

Réponse	Décompte	Pourcentage
OUI (A1)	129	36.86%
NON (A2)	142	40.57%
Sans réponse	79	22.57%

Résumé du champ pour Q82(3)

Avez-vous déjà été : [Formateur occasionnel]

Réponse	Décompte	Pourcentage
OUI (A1)	123	35.14%
NON (A2)	147	42.00%
Sans réponse	80	22.86%

Résumé du champ pour Q83

Quel est votre âge ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
De 20 à 30 ans	55	15.7 %
De 31 à 40 ans	111	31.7 %
De 41 à 50 ans	86	24.6 %
51 ans et plus	85	24.3 %
Sans réponse	13	3.7 %

Résumé du champ pour Q84

Etes-vous :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Un homme (1)	73	20.86%
Une femme (2)	271	77.43%
Sans réponse	6	1.71%

Résumé du champ pour Q85

Remarques complémentaires :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	31	8.86%
Sans réponse	319	91.14%
Non affiché	0	0.00%

Réponse

ai travaillé plusieurs années en ITEP et je change à peu près tous les 5/6 ans de poste, soit en passant dans une autre équipe, soit avec une autre fonction soit avec un nouvel employeur, donc de collègues ce qui est très intéressant et motivant

Diplôme de travailleur social en 1991
en exercice professionnel depuis 1992
responsable de service depuis 2007

aura t on un retour?

Je serai intéressé pour être tuteur , formateur ou intervenant lors de divers cours afin de partager mon expérience .

Certaines questions sont bien trop générales ou peu claires pour pouvoir donner un avis sur ladite interrogation.

Prise d'un poste de conseiller socio éducatif depuis 6 mois en tant que cadre mais dont les modalités et particularités ne peuvent être renseignées dans ce questionnaire

Je trouve actuellement très dommage que l'on ne puisse pas à l'heure actuelle intégrer des unités d'enseignement (type UE 2.6 en IFSI) qui puissent être validées pour améliorer notre pratique professionnelle, alors que nous sommes confrontés pour certains et certaines à des prises en charge qui s'apparente plus à une pratique infirmière dans la gestion des troubles des enfants que l'on accueille et pour lesquelles nous ne sommes pas formés.

Un certain nombre de questions ne sont pas adaptées aux assistants familiaux.....
non

Le métier a beaucoup évolué en fonction de la conjoncture économique et les publics aussi, plus exigeant, parfois plus agressif.

Le travail est plus épuisant et demande du recul et de l'analyse de pratique, ainsi que beaucoup de soutien en interne ce qui n'est pas toujours facile à avoir selon les responsables qui nous encadrent et la motivation des équipes en place.

Les restrictions budgétaires nous empêchent de travailler dans de bonnes conditions : beaucoup trop de personnes en suivies, l'approche globale a multiplié le champ d'intervention : social avec les aides financières fsl,rsp, aide alim... et socio-professionnel : formation,aide à la recherche d'emploi, suivi en structure d'insertion, bilan avec partenaires...

Nous sommes devenus des prescripteurs plus que des travailleurs sociaux avec un budget qui n'est plus celui d'il y a 4 ans et donc peu d'aide en amont pour le permis par ex qui permet d'accéder plus facilement à l'emploi...Nous sommes tributaires des FSE et lorsqu'il n'y a plus de place, nous ne pouvons plus prescrire vers les partenaires qui ont un financement PLIE, cela limite grandement notre champ d'intervention

Lorsqu'on a plusieurs années d'ancienneté en fonction publique et qu'on souhaite revenir à un poste par ex de CESF en milieu associatif pour faire du collectif, ce n'est pas possible car les budgets ne sont pas là, il préfère prendre une jeune disponible à plein temps qu'ils payent moins cher...

REVALORISER LE DE AMP AU NIVEAU IV

REVALORISER LE SALAIRE

OUVRIRE CE DIPLOME A D'AUTRES SECTEURS QUE HANDICAP ET PERSONNES AGEES

ETRE GARDÉ SUR LE TERRAIN DE FORMATION APRES L'OBTENTION DU DIPLOME POUR DONNER UN SENS AU TRAVAIL EFFECTUER PENDANT 18 MOIS SUR CE TERRAIN PROFESSIONNEL.

L'évolution des situations des personnes que nous accompagnons s'accélère et les réponses, que nous tentons d'apporter, sont rigides ; les budgets sont en baisse !! certaines questions ne sont pas bien posées surtout quand elles sont à 2 entrées, et ceci sera source d'erreur

néant

POUR LES ACTIONS COLLECTIVES ET DE PARTICIPATION DES USAGERS, IL ME SEMBLE QUE LE PROBLEME EST PLUS DE CREER MULTIPLIER OU DIVERSIFIER CES ACTIONS SUR LE TERRAIN (DONC ACCES SUR LA FORMATION CONTINUE) QUE DE REMETTRE EN QUESTION LA FORMATION INITIALE A CE SUJET (QUI SELON MOI EST DEJA PRESENT DANS LA FORMATION INITIALE REVISEE DEPUIS QUELQUES ANNEES)

Questionnaire très bien construit, accessible avec des réponses donnant une possibilité de s'exprimer

J'espère que l'ensemble des réponses pourra contribuer à améliorer l'accès à nos métiers, notre pratique... à évoluer

Ensuite il serait intéressant de connaître comment ces questionnaires vont être utilisés? Quels seront les impacts?

Cela fait environs 4 ans que je fait des remplacements, en structures(hopital, genets d'or) et maintenant à domicile. L'obtention de mon diplôme d'auxiliaire de vie sociale en juillet était primordiale pour moi. La réalité du terrain est très compliquer car on nous met des barrières étant données la non connaissance du métier et des accompagnement que nous pouvons offrir. Il y a aussi très peu de poste, mais des remplacements.

N'hésitez pas à me contacter si vous souhaitez des compléments d'informations.

Bien cordialement.

Mme Le Dû Maîté

Concarneau

Formation initiale universitaire : Master Management des Organisations de l'Economie Sociale.

Connaissance très partielle de la formations des métiers du social

AUCUNE

bonne initiative de mener cette enquête

Le travail social est de plus en plus difficile du fait de l'évolution de la société. Il est difficile de se projeter sur plusieurs années.

Pourquoi ne pas simplement demander de s'identifier plutôt que de poser des questions dont les réponses permettent à un enfant de 10 ans qui sait utiliser internet, c'est à dire tous, de retrouver qui a rempli le questionnaire !

Jean-Pierre del Moral

Directeur de l'EHPAD J.FLEURY

22250 BROONS

certain métiers en travail social à l'exemple de celui de TISF sont encore parfois méconnus et dévalorisés dans le monde fermé des travailleurs sociaux alors que ces professionnelles sont en première ligne face à la multiplicité des problématiques que rencontrent les

usagers En tant que TISF la remise en question sur nos pratiques est constante et ce afin de faire reconnaître nos actions multiples et diverses. La pratique des TISF a beaucoup évolué et des glissements de missions se font sentir entre autre entre celles des éducateurs mobilisés par la rédaction de documents qui confient les missions de terrain aux TISF. De ce fait, il apparaît que dans les prochaines années une réexamen des missions TISF serait opportun afin de redéfinir le contenu des modules et peut être également de trouver un nouveau statut intermédiaire entre le niveau IV et le niveau 3

RAS

En espérant que les renseignements donnés vous auront été utiles, j'aimerais si cela est possible avoir un compte-rendu ou un résultat des différentes questions. je vous en remercie.

Il est dommage qu'il n'y ait pas un moyen d'évaluation de la pratique d'un professionnel tant au niveau de sa capacité d'adaptation et de remise en question ainsi que de son investissement. Cela atténuerait sans aucun doute cette notion d'usure du personnel par une incitation à un complément perpétuel de culture professionnelle, théorique, pratique... sans pour autant passer nécessairement par une VAE, mais une réelle reconnaissance d'une pratique sur le terrain. Aujourd'hui, seul le diplôme compte, alors que la pratique permet aussi d'évoluer. Mais ce n'est pas reconnu, donc pas valorisant, et encore moins

en termes de salaire.

Certaines notions ne sont pas très claires pour moi dans ce questionnaire (ex : "protocoles expérimentaux").

Les questions demanderaient à être développées pour assurer une bonne compréhension du professionnel et pour éviter des réponses aléatoires.

Dans la liste des métiers du social, vous avez oublié de mentionner le métier de chargé de projet d'insertion professionnelle des travailleurs en situation d'handicaps. Souvent exercé en impro ET esaT. Ce diplôme est préparé par le collège coopératif, université de Rennes 2. Celui-ci est le DPITSH (niveau 2).

ANNEXE 7 : LES AUDITIONS ET ENTRETIENS

Les auditions ont été réalisées d'octobre 2013 à juin 2014 par les membres du groupe de travail « *Métiers et formations sociales* », sur la base d'une trame d'entretien qu'il a lui-même élaborée¹⁴. Voici la liste des personnes auditionnées :

Annie AUDIC	<i>Directrice Adjointe, Direction de la Formation initiale, CRB</i>
Patrick BAILLARD	<i>Directeur Régional, CNFPT</i>
Jean-Michel DOKI-THONON	<i>Directeur de la Santé Publique, ARS Bretagne</i>
Françoise GAUTIER	<i>Directrice, Lycée Jeanne d'Arc, Rennes</i>
Corinne GOUADEC	<i>Responsable de l'unité du lien social, CNFPT</i>
Daniel GOUPIL	<i>Directeur Général, APASE</i>
Gwenaëlle HERVÉ	<i>Directrice, ALCANEA Conseil</i>
Béatrice LE MARRE	<i>Conseillère régionale déléguée au logement et à la santé, Présidente de la commission solidarités, CRB</i>
Noël LEMOINE	<i>Président, EMMAUS 22</i>
Philippe LE SAUX	<i>Directeur, APRAS</i>
Jean-Yves PRAUD	<i>Conseiller général, CG 35</i>
Jean-Luc PRIGENT	<i>Directeur Régional Adjoint, DRJSCS</i>
Laurence QUINAUT	<i>Directrice Générale des Services, CG 35</i>
Yvette RAYSSIGUIER	<i>Professeur, EHESP</i>
Alain VILBROD	<i>Professeur, UBO</i>
Yann ZENATTI	<i>Directeur Général, ADAPEI 56</i>

¹⁴ Voir la trame d'entretien en annexe.

Les entretiens individuels et collectifs (ou focus-groupes) ont été réalisés de mai 2013 à avril 2014 par l'équipe technique du CRTS de Bretagne, avec le soutien des membres du PREFAS Bretagne (ASKORIA). Il s'agit, comme pour les auditions, d'entretiens semi-directifs¹⁵.

Professionnels de terrain : 14 entretiens

Statut	Domaine	Structure d'emploi	Département
Aide-médico-psychologique	Handicap	Associative	35
Aide médico-psychologique	Handicap	Associative	35
Auxiliaire de vie sociale	Aide à domicile	Privée	35
Assistant de service social	Action sociale généraliste	Publique	35
Assistant de service social	Action sociale généraliste	Publique	35
Conseiller en économie sociale et familiale	Insertion	Associative	35
Éducateur spécialisé	Action sociale généraliste	Publique	35
Éducateur spécialisé	Handicap	Associative	35
Éducateur spécialisé	Insertion	Associative	22
Éducateur spécialisé	Protection de l'enfance	Associative	22
Éducateur spécialisé	Protection de l'enfance	Associative	35
Moniteur d'atelier	Handicap	Associative	56
Moniteur éducateur	Handicap	Associative	35
Technicien de l'intervention sociale et familiale	Handicap	Associative	56

Cadres : 10 entretiens

Statut	Domaine	Structure d'emploi	Département
Chef de service	Handicap	Associative	35
Chef de service	Handicap	Associative	56
Chef de service	Insertion	Associative	35
Chef de service	Insertion	Associative	35
Directeur	Aide à domicile	Associative	56
Directeur	Personnes âgées	Associative	56
Responsable	Action sociale généraliste	Publique	22
Responsable	Action sociale généraliste	Publique	29
Responsable	Action sociale généraliste	Publique	35
Responsable	Protection de l'enfance	Publique	29

¹⁵ Voir les trames d'entretien en annexe.

Représentants d'usagers : 3 entretiens

Statut	Domaine	Structure d'emploi	Département
Représentant d'usagers	Handicap	Associative	56
Représentant d'usagers	Handicap	Associative	22
Représentant d'usagers	Insertion	Associative	29

Usagers : 3 focus-groupes

Statut	Nombre	Domaine	Structure d'emploi	Département
Usagers	4 participants	Action sociale généraliste	Associative	35
Usagers	5 participants	Insertion ; Personnes âgées ; Protection de l'enfance	Associative	29
Usagers	3 participants	Protection de l'enfance	Associative	35

Cadres pédagogiques : 2 focus-groupes

Statut	Nombre	Centres de formation
Cadres	8 participants	ASKORIA Rennes, ASKORIA Bruz, PTF/ENPJJ
Cadres	5 participants	ASKORIA Lorient, GRIMES, ITES

Formateurs de terrain : 1 focus-groupe

Statut	Nombre	Département
Assistants de service social ; Éducateurs spécialisés	8 participants	22 ; 35

ANNEXE 8 : GUIDE D'AUDITION

Ce document est une proposition de guide pour la tenue des auditions. Il indique en ce sens les grandes thématiques sur lesquelles interroger les personnes auditionnées.

Dans la mesure du possible, le compte-rendu de l'audition devra être rédigé en suivant la structure générale de ce guide.

Avant chaque entretien, présentation mutuelle de l'enquêteur et de la personne auditionnée. L'enquêteur présente ensuite le contexte de l'audition et les objectifs de l'enquête. Il adapte le niveau de détail au type d'acteur, si besoin.

« Le Comité Régional du Travail Social (CRTS) de Bretagne, instance de concertation interinstitutionnelle qui réunit une diversité d'acteurs (DRJSCS, Région Bretagne, ARS Bretagne, Conseils généraux, organismes de formation, représentants d'association, etc.) lance un nouveau chantier de réflexion. Celui-ci porte sur « **Les évolutions des métiers et des formations sociales** ».

Il s'agit de repérer collectivement les nécessaires adaptations des postures, des pratiques et des formations professionnelles au regard des évolutions qui traversent les interventions sociales et la société actuelle.

Nous réalisons donc une enquête en région Bretagne basée sur :

- *L'envoi d'un questionnaire aux travailleurs sociaux*
- *La tenue d'entretiens semi-directifs*
- *La tenue d'auditions*

Ces entretiens et auditions sont menés avec l'ensemble des personnes concernées par l'action sociale et médico-sociale, qu'elles soient usagers ou représentants d'usagers, professionnels terrain ou cadres (intermédiaires et de direction), représentants des pouvoirs publics, élus ou administrateurs, représentants d'organisations syndicales, ou encore, professionnels de la formation (formateurs, cadres pédagogiques), ou chercheurs / experts. Cette analyse concertée débouchera dans un second temps sur l'élaboration de pistes d'évolution (préconisations) pour les formations sociales, continues ou initiales. »

Thématique n°1 : Mutations des problématiques sociales, évolution du cadre législatif et règlementaire et transformations des modes de gouvernance des organisations.

« Quelles sont, selon vous, les problématiques ou évolutions sociales qui ont le plus marqué ou qui marqueront le plus l'exercice du métier de travailleur social ?

- *Ces dernières années ?*
- *Dans les années à venir ?*

Quelles sont, selon vous, les évolutions législatives et/ou institutionnelles qui ont le plus marqué ou qui marqueront le plus l'exercice du métier de travailleur social ?

- *Ces dernières années ?*
- *Dans les années à venir ? »*

Thématique n°2 : Évolutions des postures, des fonctions et des pratiques des travailleurs sociaux.

« Au vu des mutations sociales et institutionnelles évoquées précédemment, en quoi, selon vous, les postures, les fonctions et les pratiques des travailleurs sociaux vont-elles être amenées à évoluer ?

Quelles sont, selon vous, les principales difficultés rencontrées par les travailleurs sociaux, et quelles difficultés pressentez-vous pour les années à venir ? »

Thématique n°3 : Pistes d'évolution pour les formations sociales continues et initiales

« Avez-vous relevé des « décalages » entre les compétences acquises en formation et les attendus des employeurs ? Si oui, lesquels ?

Quelles seraient selon vous les thématiques prioritaires à développer dans le cadre des formations sociales (initiales et/ou continues) dans les années à venir ?

Quelles seraient les méthodes pédagogiques à développer dans le cadre des formations sociales (initiales et/ou continues) dans les années à venir ? »

ANNEXE 9 : GUIDES D'ENTRETIENS

Avant chaque entretien, présentations mutuelles de l'enquêteur et de la personne interviewée. L'enquêteur présente le contexte de l'entretien et les objectifs de l'enquête. Il adapte le niveau de détail au type d'acteur si besoin.

« Le Comité Régional du Travail Social (CRTS) de Bretagne, instance de concertation interinstitutionnelle qui réunit une diversité d'acteurs (DRJSCS, Région Bretagne, ARS Bretagne, Conseils généraux, organismes de formation, représentants d'association, ...) lance un nouveau chantier de réflexion. Celui-ci porte sur « les évolutions des métiers et des formations sociales ».

Il s'agit de repérer collectivement les nécessaires adaptations des postures, des pratiques et des formations professionnelles au regard des évolutions qui traversent les interventions sociales et la société actuelle.

Nous réalisons donc une enquête en région Bretagne basée sur :

- *L'envoi d'un questionnaire aux travailleurs sociaux*
- *La tenue d'entretiens semi-directifs (Individuels sur 1h- Collectifs sur 2h)*

Ces entretiens sont menés avec l'ensemble des personnes concernées par l'action sociale et médico-sociale, qu'elles soient usagers ou représentants d'usagers, professionnels terrain ou cadres (intermédiaires et de direction), représentants des pouvoirs publics, élus ou administrateurs, représentants d'organisations syndicales, ou encore, professionnels de la formation (formateurs, cadres pédagogiques), ou chercheurs / experts. Cette analyse concertée débouchera dans un second temps sur l'élaboration de pistes d'évolution (préconisations) pour les formations sociales, continues ou initiales »

REPRESENTANTS D'USAGERS/USAGERS

Représentations et attentes vis-à-vis des travailleurs sociaux

Si je vous dis « travailleur social », qu'est-ce que cela évoque pour vous ?

Pour vous qu'est-ce qu'un bon travailleur social ? Un mauvais travailleur social ?

Retour sur le vécu – expériences avec les travailleurs sociaux

Pouvez-vous me raconter à quelles occasions vous avez été ou vous êtes en contact avec des travailleurs sociaux ?

Quels types de travailleurs sociaux ? Combien ? Quand ? Quel type d'accompagnement ?

Comment cela s'est-il passé ou comment cela se passe-t-il ?

Relances si nécessaire :

Est-ce arrivé que cela ne se passe pas très bien avec un ou des travailleurs sociaux ? Si oui, pouvez-vous raconter et expliquer ce qui vous a gêné ?

Trouvez-vous que les professionnels que vous avez rencontrés ont cherché à vous connaître suffisamment ? Ou à l'inverse, les avez-vous trouvés trop intrusifs/trop curieux ?

Avez-vous eu l'impression d'être respecté ? écouté ? Avez-vous pu donner votre point de vue ?

La formation des travailleurs sociaux

A partir de votre expérience, avez-vous relevé des points pour lesquels il serait bien de mieux former les travailleurs sociaux ?

A quoi ne sont-ils peut-être pas suffisamment préparés ?

INTERVENANTS SOCIAUX

Le travail vécu

Pouvez-vous raconter en quelques mots comment se déroule pour vous une semaine « classique » de travail ? (emploi du temps et tâches réalisées)

Attentes/souhaits vis-à-vis de leur pratique

Pour quels types de tâches avez-vous l'impression de passer trop de temps ? Pour quels types de tâches aimeriez-vous disposer plus de temps ? Est-ce seulement une question de temps ?

Y-a-t-il des choses que vous souhaiteriez améliorer dans votre pratique ? Si oui, lesquelles ?

Existe-t-il aujourd'hui des obstacles vis-à-vis de ces objectifs ? ou qu'est-ce qui vous permettrait d'atteindre ces objectifs ?

Point de vue sur les évolutions du secteur et du métier

Depuis quelques années, avez-vous l'impression que votre métier évolue ? Si oui, pouvez-vous expliquer en quoi ?

(Donner des exemples seulement si la question ne suscite aucune réaction ou pour pousser le professionnel à compléter ses réponses : évolutions des publics ? réorganisations institutionnelles ? nouvelles obligations législatives ? contraintes budgétaires ? valeurs du travail social ? rapport à la participation ? rapport à l'évaluation ? etc.)

Sur ces différents points évoqués > pouvez-vous expliquer les impacts sur votre métier et sur votre pratique au quotidien ? Cela a-t-il engendré des difficultés particulières ? Si oui lesquelles ?

Les besoins en termes de formation initiale et continue

Considérez-vous être suffisamment formés pour mener à bien vos missions ?

Si non, pouvez-vous préciser sur quels points il vous manquerait des connaissances et/ou des savoir-faire ?

Connaissez-vous un peu l'offre de formation actuellement proposée en Bretagne ? Si oui, qu'en pensez-vous ? Est-elle adaptée aux besoins ? (Manques, points forts)

Selon vous, quelles seraient les thématiques à développer en terme de formation (initiale ou continue) ?

Thématiques suivantes à évoquer seulement si le travailleur social n'en a pas parlé de lui-même :

Accompagner

Avez-vous le sentiment que les publics que vous accompagnez ont beaucoup évolué depuis quelques années (10 ans) ? Si oui, pouvez-vous expliquer ?

Est-il arrivé que cela vous mette en difficulté ? Racontez

Comment avez-vous essayé ou essayez-vous de dépasser ces difficultés ?

Nous parlons aujourd'hui beaucoup de la participation des usagers (+ loi 2002.2). Qu'en pensez-vous ? Qu'est-ce que cela évoque pour vous ?

Comment cette question de la participation des usagers vient se concrétiser dans votre quotidien ?

Etes-vous à l'aise avec ce principe ? oui/non, pourquoi ?

Travailler au sein d'une équipe

Pouvez-vous raconter à quelles occasions il vous arrive de travailler en équipe ? (Avec qui ?, quand ? quoi ? comment ?)

Qu'en pensez-vous ? (facile, difficile, insuffisant, très utile ? A améliorer ?)

Comment se passent vos relations avec vos cadres hiérarchiques ? Quels points forts ou contraires quelles insuffisances avez-vous noté ?

Travailler dans une institution

Etes-vous satisfait de l'organisme (institution, établissement..) où vous travaillez ?

Oui/non- pouvez-vous expliquer ?

Existe-il des demandes/injonctions de la part de vos supérieurs ou de la part de l'institution où vous travaillez avec lesquelles vous êtes difficilement en accord ou en difficulté pour y faire suite ? Si oui, pouvez-vous préciser ? Pourquoi êtes-vous en désaccord ou pourquoi êtes-vous en difficulté ?

Travailler au sein d'un territoire

Vous arrive-t-il de travailler avec des professionnels d'autres structures/institutions ? Avec des partenaires ? Si oui, à quelles occasions (Avec qui ?, quand ? quoi ? comment ?)

Qu'en pensez-vous ? (facile, difficile, insuffisant, très utile ? A améliorer ?)

Rapport à l'évaluation ou à la recherche

Avez-vous eu l'occasion dans votre parcours de participer à des démarches d'évaluation ou de recherche-action ? (Avec qui ?, quand ? quoi ? comment ?)

Si oui, qu'en avez-vous pensé ?

Si non, est-ce que vous souhaiteriez participer davantage à ce type de démarche ?

CADRES PEDAGOGIQUES (focus-groupes – 2h00)

Débat n° 1 : Mutations des problématiques sociales, évolution du cadre législatif et réglementaire et transformations des modes de gouvernance des organisations – 30 min

Quelles sont selon vous les problématiques ou évolutions sociales qui ont le plus marqué ou qui marqueront le plus l'exercice du métier de travailleur social ?

- Ces cinq dernières années ?
- Dans les cinq années à venir ?

Quelles sont, selon vous, les évolutions législatives et/ou institutionnelles qui ont le plus impacté ou qui impacteront le plus l'exercice du métier de travailleur social ?

- Ces cinq dernières années ?
- Dans les cinq années à venir ?

Débat n°2 : Evolutions des postures, des fonctions et des pratiques des travailleurs sociaux – 30 min

Au vu des mutations sociales et institutionnelles évoquées précédemment, en quoi selon vous les postures, les fonctions ou les pratiques des travailleurs sociaux vont-elles être amenées à évoluer ?

Avez-vous relevé des « décalages » entre les compétences acquises en formation et les attendus des employeurs ? Si oui, lesquels ?

Quelles sont selon vous les principales difficultés rencontrées par les étudiants en stage et/ou les travailleurs sociaux en poste depuis quelques années / ou quelles difficultés présentez-vous pour les 5 années à venir ?

Débat n°3 : Pistes d'évolution pour les formations sociales continues et initiales – 45 min

Quelles seraient selon vous les thématiques prioritaires à développer dans le cadre de la formation (initiale et/ou continue) dans les 5 années à venir ?

Quelles seraient les méthodes pédagogiques à développer dans le cadre de la formation (initiale et/ou continue) dans les 5 années à venir ?

ANNEXE 10 : LE FORUM PROSPECTIF REGIONAL

Dès les travaux préparatoires à la quatrième saisine, il fut proposé d'organiser un forum régional, initialement prévu à l'issue de la rédaction du rapport et de l'avis et destiné à soumettre à débat leurs conclusions. Les ajustements du calendrier de l'étude, au regard de la temporalité des Assises Territoriales du travail social¹⁶ préparatoires aux États Généraux du travail social, ont incité à avancer la programmation de ce forum.

Intitulé « *Les nécessaires évolutions des formations sociales. Croisement des regards* », le forum organisé par le CRTS de Bretagne – par délégation du Conseil régional de Bretagne, de la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale, des Conseils généraux de Bretagne et de l'Agence Régionale de Santé Bretagne – s'est donc tenu le 19 mars 2014 à ASKORIA, site de Saint-Brieuc¹⁷.

Cette initiative a servi un double objectif :

- Ouvrir, à partir des premiers résultats de l'enquête menée, un espace d'échanges et de débats sur les évolutions des formations sociales initiales et continues, dans une visée essentiellement prospective permettant d'approfondir la réflexion du CRTS de Bretagne ;
- Enrichir la contribution du CRTS de Bretagne sur la thématique « Formation initiale et continue » lors des Assises Territoriales du Travail Social.

Cette manifestation a réuni environ 100 participants : des membres du CRTS de Bretagne, des personnes rencontrées dans le cadre de l'enquête, des représentants des Conseils Généraux, des représentants du Conseil Régional, des représentants des grandes structures associatives, des représentants des syndicats, des représentants des organisations professionnelles et, enfin, des représentants des étudiants.

Les débats se sont déroulés dans cinq ateliers thématiques :

1. Attractivité des métiers et profils des candidats
2. Territoire et partenariat
3. Dispositif de l'alternance
4. Parcours et mobilité professionnelle
5. Structuration de l'appareil de formation

¹⁶ Organisées par les DRJSCS Bretagne et Pays de la Loire, les Assises Territoriales de l'interrégion Bretagne/Pays de la Loire se sont déroulées le 17 avril 2014 à Rennes.

¹⁷ Les *Actes du forum* sont disponibles à cette adresse : http://www.crt-bretagne.fr/images/stories/Forum_CRTS.pdf

Forum régional

Les nécessaires évolutions des formations sociales Croisement des regards

19 mars 2014

Askoria, Site de Saint-Brieuc

Programme

13h30-14h **Accueil et inscription dans les ateliers**

14h-15h15 **Séance plénière**

- 14h00 : Ouverture des travaux – *Jacky Desdoigts, Président du CRTS de Bretagne*
- 14h10 : Mise en perspective de l'évolution des métiers et des formations par rapport aux besoins des territoires – *Représentant du Conseil Régional de Bretagne*
- 14h20 : Point sur la préparation des Assises Interrégionales et des États Généraux du Travail Social – *Martine Groheux, DRJSCS*
- 14h30 : Les nécessaires évolutions des métiers et des formations sociales. Quels enseignements tirer des 478 réponses obtenues dans l'enquête par questionnaire ? – *Groupe de travail, CRTS de Bretagne*
- 14h50 : Échanges avec la salle
- 15h05 : Thématiques et méthode de travail des ateliers – *Marc Rouzeau, PREFAS Bretagne*

15h15-17h **Ateliers prospectifs : Quelles initiatives pour faire évoluer les formations ?**

- Atelier 1 : Attractivité des métiers et profils des candidats
- Atelier 2 : Territoire et partenariat
- Atelier 3 : Dispositif de l'alternance
- Atelier 4 : Parcours et mobilité professionnelle
- Atelier 5 : Structuration de l'appareil de formation

POUR CONTACTER LE CRTS DE BRETAGNE

Marc Rouzeau, Responsable, marc.rouzeau@askoria.eu

Eugénie TERRIER, Chargée de mission, eugenie.terrier@askoria.eu

Virginie GUYON, Secrétaire 02.90.09.12.68 virginie.guyon@askoria.eu

CRTS de Bretagne, 2 Avenue du Bois Labbé CS 44238

35042 RENNES Cedex

COMITE REGIONAL DU TRAVAIL SOCIAL

CRTS DE BRETAGNE

Ce travail a bénéficié du soutien financier de la DRJSCS de Bretagne, de la Région Bretagne, des Départements des Côtes d'Armor, du Finistère, de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et de l'ARS Bretagne.

