

SÉMINAIRE CA RECUEIL 2025

28-29 août 2025
HETIS - Nice



Table des matières

Ordre du jour du séminaire	2
----------------------------------	---

Synthèse du séminaire : C Altwegg-Boussac, DG de l'UNAFORIS	3
---	---

Axe 1 – Les Finalités des formations en intervention sociale

Réaffirmer la place des valeurs, M Jaeger - Président de l'UNAFORIS.....	12
--	----

Quelles finalités pour les formations à l'intervention sociale, G Cauquil - Président du Conseil d'orientation de l'UNAFORIS, ARSEAA, Toulouse.....	14
---	----

Produire de la connaissance au sein des EFTS : une finalité structurante pour l'IS, P Ropers - Président de la Commission spécialisée « stratégies et développement » de l'UNAFORIS, IRTESS, Dijon.....	18
---	----

Les DE du travail social à l'épreuve des 3 logiques : enjeux stratégiques pour les EFTS, P Fofana - Président de la Commission spécialisée « formation tout au long de la vie » de l'UNAFORIS, HETIS, Nice	22
--	----

Les incidences de la réforme de DE gradés L sur l'architecture des diplômes, C Mazaeff – Présidente de la Commission spécialisée « formation diplômante » de l'UNAFORIS, Praxis Sociale, Mulhouse.....	38
--	----

L'idéal des Lumières au service de la formation en travail social : Valeurs processuelles, finalités et posture professionnelle, P Fofana – Président de la Commission spécialisée « formation tout au long de la vie » de l'UNAFORIS, HETIS, Nice	41
--	----

Axe 2 – Ouverture, adhésions et incidences

Questions posées par l'ouverture de l'UNAFORIS à une diversité d'acteurs, P Ropers - Président de la Commission spécialisée « stratégies et développement » de l'UNAFORIS, IRTESS, Dijon.....	45
---	----

Ouverture de l'UNAFORIS aux acteurs de l'ESS : Unir nos forces pour renforcer l'impact social et l'innovation collective, Synthèse des contributions de D Roche, S Vincent et C Gaspard - administrateurs UNAFORIS.....	50
---	----

Ouverture à l'ESS des EFTS, C Gaspard - administrateur UNAFORIS, ARDEQAF, Olivet	53
--	----

Place des EFTS dans le champ de l'ESS, D Roche – administratrice UNAFORIS, IRTS Normandie Caen, Hérouvillle	57
---	----

Attirer et intégrer les acteurs de l'ESS au sein de l'UNAFORIS : enjeux et pistes d'action S Vincent – administratrice UNAFORIS, IRTS Nouvelle Aquitaine, Talence	59
---	----

Le processus d'adhésion et la consultation locale dans le contexte actuel de l'UNAFORIS, Contribution de JM Klinger – membre du bureau de l'UNAFORIS, Praxis Sociale, Mulhouse	63
--	----

Les enjeux du projet 1 an après... Une année de maturation ? Regard institutionnel – des points de tension persistants, O Jeanne - Trésorier de l'UNAFORIS, IFME, Nîmes	66
---	----

Annexes :

Etat des lieux de la recherche dans les établissements de formations en travail social (EFTS) adhérents de l'UNAFORIS, A Marouani, Président de l'HETIS.....	71
--	----

ORDRE DU JOUR DU SEMINAIRE
Jeudi 28 août – vendredi 29 août 2025
HETIS - 6, rue du Chanoine Rance Bourrey à NICE

Jeudi 28 août 2025 | Séminaire CA

09h00-12h30 | AXE 1 - LES FINALITES DES FORMATIONS EN INTERVENTION SOCIALE

- Nos valeurs, le sens à donner à notre action.
- Les finalités de l'action sociale et des formations en lien avec l'évolution des politiques publiques.
- L'articulation entre le développement de la formation tout au long de la vie et les Diplômes d'Etat.
- L'évolution des profils apprenants et développement du pouvoir d'agir des personnes concernées.
- La capacité de production de connaissances par nos EFTS adhérents.

Contributions reçues

- **Marcel Jaeger** « Réaffirmer la place des valeurs »
- **Guy Cauquil** « Quelles finalités pour les formations à l'intervention sociale »
- **Philippe Ropers** « Produire de la connaissance au sein des EFTS : une finalité structurante pour l'intervention sociale »
- **Philippe Fofana**, en tant que président de la CS FTLV « Les DE du travail social à l'épreuve des 3 logiques : enjeux stratégiques pour les OFTS »
- **Chantal Mazaeff**, en tant que présidente de la CS Formations Diplômantes « les incidences de la réforme de DE gradés L sur l'architecture des diplômes »

13h30-16h00 | AXE 2 - OUVERTURE, ADHESIONS ET INCIDENCES

Nous sommes actuellement perçus comme l'Union des EFTS qui proposent des Diplômes d'Etat du travail social plutôt que comme l'Union des acteurs de la formation et de la recherche en intervention sociale. De fait, tous nos adhérents aujourd'hui proposent au moins un DE de travail social. Cependant notre composition est plus diverse (*EFTS mon filières, EFTS positionnés principalement sur de la FC ou sur d'autres champs [sanitaire, animation, insertion, ESS..], quelques Lycées, IUT, Greta ou services de formation d'organisation plus large*). On observe par ailleurs une diversification des activités de nos adhérents ; ainsi la balance FI/ autres activités se renverse en faveur du hors-FI. Enfin, les acteurs de la formation sont certes les EFTS, cependant on peut imaginer que d'autres acteurs (*étudiants ? personnes concernées ? labos recherche ? employeurs ? autres ?*) prenant part à la formation seraient intéressés de nous rejoindre. Quel périmètre souhaitons-nous couvrir ? A qui souhaitons nous ouvrir et dans quelle taille de maille ? Quelles sont les incidences à envisager de cette ouverture ?

Contributions reçues

- **Philippe Ropers** : « Questions posées par l'ouverture de l'UNAFORIS à une diversité d'acteurs »
- Synthèse des contributions de D. Roche, C. Gaspard et S. Vincent sur « l'ouverture de l'UNAFORIS à l'ESS »
- **Christophe Gaspard** : « Ouverture à l'ESS des EFTS »
- **Dominique Roche** : « Place des EFTS dans le champ de l'ESS »
- **Sophie Vincent** « Attirer et intégrer les acteurs de l'ESS au sein de l'UNAFORIS : enjeux et pistes d'action »
- **Jean-Michel Klinger** : « Le processus d'adhésion et la consultation locale dans le contexte actuel de l'UNAFORIS »
- **Olivier Jeanne** : « les enjeux du projet 1 an après... Une année de maturation ? regard institutionnel – des points de tension persistants »

Vendredi 29 août 2025 | Séminaire CA

09h00-13h00 | SYNTHÈSE ET VALIDATION DES ORIENTATIONS ADOPTÉES

SYNTHESE du Séminaire CA UNAFORIS à l'HETIS (Nice)

Jeudi 28 Aout et Vendredi 29 Aout

Chloé Altwegg-Boussac, DG UNAFORIS

Présents : M Jaeger, C Delhomme, C Gaspard, E Santamaria, M Daran, G Peyronnet, E Saulnier, M Lyazid, K Lamardelle, D Roche, S Vincent, O Jeanne, C Cacheux, J Pineau, C Mazaeff, Y Gazar, N Charpentier, J Pajaniandy, C Verjus, G Cauquil, JM Klinger, C Altwegg-Boussac.

Pour l'HETIS : P Fofana, C Formeau, A Marouani,

Absents : H. Nadin, P. Ropers, S. Danezis, M. Thiebault, T. Parsemain, B. Cheval, R. Khouani, M. Meunier-Polge, C. Verron, CH. Hélenon, M. Bourgeois, L. Fuchs, JM. Farges, V. Ouazzani-Joncoux, C. El Janati, J. Coclet

1- Les valeurs et finalités des formations sociales | Jeudi matin

■ Ouverture du débat | contributions de M Jaeger, G Cauquil et P Ropers

M Jaeger : cf. contribution page 12

G Cauquil : cf. contribution page 14

P Ropers : cf. contribution page 18

P Fofana : cf. contribution ajoutée après le séminaire, page 41

Marcel Jaeger : Les valeurs sont souvent considérées comme des acquis or cela n'est pas le cas.

Pourquoi sont-elles importantes ?

- Le contexte : caractère illisible de notre environnement. Il s'agit de retrouver des points d'ancrages, de consolider nos argumentaires et réaffirmer nos positions.
- Les projets institutionnels des EFTS adhérents sont peu connus. (Les modèles d'organisation des EFTS sont connus mais pas forcément les projets).

Quand on parle des valeurs et des finalités on parle aussi de l'avenir. Quelles sont les conduites à tenir pour assurer l'accompagnement mais aussi la protection des personnes ? A ce sujet : La DGCS a informé de l'intégration des recommandations de bonnes pratiques de la HAS dans les référentiels des DE réingénieries.

A noter : se repencher sur la charte de l'UNAFORIS

Guy Cauquil : On ne peut penser la formation sociale sans mettre en perspective les enjeux de l'intervention sociale. (A l'étranger on parle plus souvent de social worker / Intervenants sociaux que de travailleurs sociaux).

Comment passer de la problématique de l'identité à celle des finalités ?

En France, les segmentations sont fortes. On répond beaucoup au « pour qui travaille-t-on » et « comment travaille-t-on » mais assez peu au « pourquoi » ?

L'UNAFORIS se positionne sur l'intervention sociale. Dans ce cas les EFTS et leur Union doivent se préoccuper non pas uniquement des travailleurs sociaux et de leur formation mais bien d'un ensemble d'acteurs agissant dans le champ de l'intervention sociale (médecins, juriste, gardien d'immeubles, travaillant dans le champ social etc.). Cela est une finalité politique qui peut nous permettre de sortir de corporatismes et d'une reproduction de l'existant. L'avenir passe par un tronc commun, le multidisciplinaire (cela passe par le développement de la recherche, cela interroge la question des

temporalités etc.), mais aussi par la formation continue qui ne se limite pas aux DE et permet d'agréger l'ensemble des acteurs de l'intervention sociale et leur formation.

Sur la contribution de Philippe Ropers cf. annexe. : le lien avec les trois types de savoirs, la question de la recherche et la production de connaissance, la question des data.

A noter :

- Très peu de projets portés par nos adhérents ont été retenus par l'institut national du travail social (INTS),
- La question de la discipline : conception professionnalisante de la formation vs les enjeux académiques,
- A propos du HCTS : la définition du travail social va être retravaillée. Une des finalités est extérieure au champ de la pédagogie : il s'agit d'accompagner des personnes du point de vue de leurs vulnérabilités et de leurs ressources,
- A propos de la DGCS : Les associations professionnelles corporatistes font pression sur la DGCS et ont l'écoute de la ministre. La DGCS nous a sollicités pour un appui écrit soutenant la mise en œuvre de la réforme,
- + les dimensions internationales sont à intégrer plus largement à nos réflexions.

Débat

- Il s'agit aussi de se poser la question des raisons pour lesquelles l'intervention sociale est en perte de légitimité, en perte de sens. La société a besoin de la cohésion sociale. Or l'Etat s'en saisit peu.
- Sur la notion de cohésion sociale : cf. projet du Conseil de l'Europe qui a mené à la loi de 1998 – « dignité humaine, cohésion sociale ». La notion de cohésion sociale y a été travaillée à cette occasion et définie autour d'un triptyque :
 - La régulation institutionnelle,
 - La production de richesse (les entreprises font partie de la cohésion sociale – le travail),
 - La société civile organisée : « L'Europe sociale, l'Europe civile ».

Nous devons être un acteur de la cohésion sociale en nous situant dans cet écosystème.

- **Nous devrions aussi porter des valeurs de la formation (en intervention sociale) et ne pas uniquement nous situer en mettant en perspective les finalités sociales.** La formation en tant que telle a des valeurs à faire valoir, par exemple l'émancipation passe par la formation qui permet aussi de développer l'esprit critique. Or, les réformes dans lesquelles nous sommes pris nous empêchent de faire le pas de côté pour penser les valeurs de la formation que nous souhaitons porter. Il nous faudrait produire un débat sur l'espace de production de la connaissance et la formation (non pas l'appareil mais le processus formatif et de production de compétences et connaissances).

Sur les valeurs spécifiques à la formation : c'est très important car des dérives existent : exemple de la dérive pédagogique nous faisant oublier dans quel écosystème nous nous inscrivons. + De quelles formations de formateurs a-t-on besoin ?

- A noter : le fait que les DG d'EFTS sont de plus en plus contraints par les enjeux économiques et dans des logiques de chefs d'entreprises formatives.
- A noter aussi : le rôle du SYNOFDES qui porte des valeurs de la formation.

Notre plus-value en tant qu'union porte-t-elle sur les finalités sociales, la formation ? les deux ? dans quelle mesure ? En réalité les EFTS portent aussi des valeurs dans leur structuration et organisation ce qui est une troisième dimension.

La question des valeurs est abordée sur différents niveaux dans le débat :

- Ex : Autonomie des personnes, citoyenneté (et esprit critique) vs cohésion sociale. La cohésion sociale fait écho au système politique, ce n'est pas du même registre. + les problématiques démocratiques et d'intégration sociale. Comment continuer d'avoir la possibilité de vivre en/la démocratie.
- Comment travailler notre argumentaire sur les valeurs (méthode inductive et déductive) et les incarner concrètement ?
- Quels argumentaires vis à vis des organisations professionnelles et sur la catégorisation par métiers ?
 - S'appuyer sur les approches internationales : le transfrontalier, le transnational et les projets EFTS à l'international (mobilités etc.) -> regarder ce qu'on a à y apprendre pour dépasser la catégorisation par métier (lignes directrices convergentes). Nous nous inscrivons dans un ensemble plus vaste européen, international.
 - Les besoins des publics changent d'où l'importance de sortir des catégorisations de métiers. Quoi qu'il en soit il est nécessaire de remettre en perspective les finalités, et non pas de conserver pour conserver car cela préexiste.
- Pourquoi trancher entre formation professionnelle et enseignement supérieur ? Faut-il trancher entre valeurs sur l'intervention sociale et valeurs sur la formation ? -> Il s'agit de tenir l'ensemble.

+ les besoins employeurs très important et auxquels répondre

+ la place du collectif et du politique

■ Déclinaisons sur les formations | contributions de C Mazaëff et P Fofana

C Mazaëff : cf. contribution page 38

P Fofana : cf. contribution page 22

Chantal Mazaëff : Sur la réforme : cohérence sur le volume d'intervention, l'état reste certificateur mais toute l'évaluation reviendrait aux EFTS, notion de parcours renforcée etc. Le champ professionnel n'appréhende pas suffisamment la notion de compétences et reste sur des approches métier. Le cabinet de la ministre était présent à la rencontre de vendredi dernier, animée par la DGCS. On observe des oppositions des organisations professionnelles. Des textes sont attendus pour le 15 octobre puis une instruction, cependant on ne sait pas si des ajustements seront faits ni lesquels. Quoi qu'il en soit, la DGCS s'appuie sur nous pour essayer d'avancer. Nous avons fortement contribué et exprimé nos positions dans le cadre de cette réingénierie. Quelques questions : Faut-il demander la délégation de certification ? Pousser pour faire monter en compétences les ME, TISF au niveau 5 ? Quid DEAES le monter au niveau 4 ?

L'UNAFORIS défend les DE, il s'agit qu'on le dise et redise car il y a de la mésinformation.

La question de l'impact financier est peu traitée en l'absence des régions ce qui est un point d'alerte. Il s'agit de trouver un équilibre entre approche globale, socle commun et transversalité versus approches spécifiques et identitaires.

Si la réforme passe il nous faudra un temps d'appropriation coté EFTS. L'union proposera une démarche d'accompagnement.

Sur la petite enfance : Bien qu'ils aient une responsabilité sur la parentalité, la FNEJE semble se centrer plutôt sur une tranche d'âge. A noter que se met en place un service public de la petite enfance et que l'UNAFORIS contribue au comité de filière petite enfance.

Philippe Fofana : Les dimensions FPTLV modèlent et structurent l'ensemble (plus large que la FC)

- Triple grammaire : droit du travail et loi 2018 sur la FPTLV / Enseignement sup et DGEIP / Cohésion sociale et DGCS,
- Le concept de compétence s'impose de manière transversale. Nous nous inscrivons dans le droit commun de la formation professionnelle. La formation devient un outil pour l'emploi sous l'angle des compétences,
- Le financement modèle la pédagogie en déplaçant les temps et modèles d'apprentissage,
- Certains vont aller chercher un bloc en tant que tel ou d'autres un cumul de bloc pour un diplôme. Ainsi, au sein des blocs, les profils des apprenants seront très différents (recherche diplôme ou volonté de validation d'un bloc uniquement) et seront soutenus ou non soutenus par leur employeur (approche emploi ou approche individuelle via le CPF). Cela va impacter très fortement l'organisation des EFTS (entrée sortie, architecture de formation),
- Tout cela dans un contexte de crise d'attractivité avec d'énormes besoins employeurs, et une place de l'Etat réduite.

Pistes d'action pour l'UNAFORIS :

- ⇒ Prolonger l'inscription dans les logiques académiques mais aussi dans les logiques de compétences / de FPTLV,
- ⇒ Porter les logiques de diplômes (valeurs de la formation) – dans le contexte actuel de pénurie et de besoins employeurs ++,
- ⇒ Appuyer les EFTS : comment les EFTS vont-ils s'organiser pour maintenir un fil rouge au regard de la différenciation des profils et de l'individualisation,
- ⇒ Enjeu de renforcer le collectif au regard de l'individualisation,
- ⇒ Les DE sont à la fois une digue et un indicateur qualité de l'EFTS pour le développement de la FC,
- ⇒ Avoir à l'attention les EFTS monofilière, de même que ceux centrés sur la FPTLV plutôt que les DE
- ⇒ Avoir à l'attention où placer le curseur entre niveau disciplinaire versus compétences à visée professionnelle.

2- L'ouverture et les adhésions | Jeudi après midi

Animation : C Cacheux et J Pineau

■ Introduction au débat général | contributions de JM Klinger, O Jeanne et C Altwegg-Boussac

JM Klinger : cf. contribution page 63

O Jeanne : cf. contribution page 66

Constats sur la période 2022-2025 :

- 1- Il y a eu plusieurs départs d'adhérents, pas tant pour des raisons politiques que pour des raisons structurelles ou économiques (fusion, démissions, liquidations ou difficultés économiques).
- 2- Il n'y a pas ou peu eu d'adhésions. Les raisons identifiées de l'absence de nouvelles adhésions sur cette période sont des raisons économiques (cotisation) ou de concurrence territoriale.
- 3- Notre composition est très diverse. Certains des EFTS adhérents ne proposent qu'un DE. Parfois ce DE est sur l'infra bac or le post bac est plus investi, certains EFTS adhérents se situent principalement sur un autre champ que le travail social (comme par exemple l'animation, le sanitaire ou l'insertion) et proposent un unique DE dans le champ social. Ceux-là peuvent avoir eu du mal à trouver leur place au sein de l'Union. Cependant, les orientations prises récemment avec la création de la CS FTLV et l'organisation d'ateliers sur la VAE, l'apprentissage, l'articulation entre le social et le sanitaire ou l'animation ont fédéré fortement.
- 4- Aujourd'hui nous sommes souvent perçus par les tiers comme l'Union des établissements qui proposent des DE du travail social plutôt que comme l'UNAFORIS, Union des acteurs de la formation et la recherche en intervention sociale c'est-à-dire Union fédérant l'ensemble des acteurs contribuant à la formation (au sens large) sociale. Notre appellation convient bien mais c'est la façon dont nous sommes perçus qui crée un décalage.

C'est dommage car cela ne reflète pas notre composition : nous avons parmi nos membres des EFTS mono filière, des services formation d'organismes du champ social, des Greta, des Lycées, des EFTS positionnés uniquement sur la FC, des IUT. Le point commun des adhérents est que tous proposent au moins un DE du travail social.

A noter que 3 niveaux de réflexion s'imbriquent et sont travaillés par nos adhérents :

- Formation généraliste : DE + la FC/ FPTLV courante
- La spécialisation : médiation, l'accueil, le numérique, l'interculturel
- La sur spécialisation

Aussi :

- ⇒ Nous gagnerions à aller plus significativement vers des logiques de représentation, ce qui ne veut pas dire s'ouvrir à tous mais plutôt de sortir des logiques de club.
- ⇒ Nous gagnerions à dépasser certains conservatismes et à nous repositionner plus nettement en tant qu'Union animatrice de la réflexion nationale sur la formation en intervention sociale au sens large, c'est-à-dire à nous remettre en cohérence avec notre sigle : **Union**
Des acteurs : Qui sont les acteurs ? A quels acteurs souhaitons-nous ouvrir ? Uniquement les Etablissements de formation ? Quid d'autres acteurs ? employeurs labos, apprentissage etc.
De la formation : Uniquement ceux qui font des DE ? Quid de la FPTLV / La FC ?
Et de la recherche : Comment est-elle appréhendée au sein de l'Union ? Quels acteurs de la recherche,
En intervention sociale plus large que le seul TS (cf social et sanitaire / social et animation / social et insertion etc.)

Cela supposera de redire en quoi nous sommes attractifs – pour cela, un des leviers peut être l'organisation de journées régionales. Ces journées seraient aussi un espace pour renforcer notre position en tant qu'Union des acteurs, défendant une certaine conception du travail social et de la formation

L'ouverture est nécessaire mais dans quelles modalités ? Quel est le lieu de la régulation ? Est-ce que l'UNAFORIS est le lieu où se régule la concurrence ou bien un lieu où se rassemblent un certain nombre

d'acteurs ? La question de la concurrence ne devrait-elle pas se jouer plutôt au niveau des Plateformes régionales ?

Concernant l'adhésion, le système est à repenser. Nous avons glissé vers un système de cooptation et de vétos. L'UNAFORIS n'a pas à être le régulateur des tensions entre ses membres. Regarder à ce sujet par exemple comment fonctionne l'UNIOPSS ou la fédération du bâtiment.

Ne faut-il pas réaffirmer l'adhésion libre, actée par notre Conseil d'administration sous réserve d'une adéquation du candidat aux valeurs de l'Union ?

L'ouverture à qui/ à quoi ? Ce n'est parce qu'on ouvre que les gens viennent, aussi faut-il préciser et redonner de la visibilité à notre projet politique.

Les administrateurs actent la rédaction pour le prochain CA d'une note de synthèse articulant valeurs, finalités et projet politique de l'Union. Puis les acteurs à qui nous souhaitons ouvrir l'adhésion devront être précisés. Puis, le processus d'adhésion est à repriser.

Composition du groupe de travail chargé de la rédaction : Guy Cauquil, Yannick Gazar, Olivier Jeanne, Maryvonne Lyazid, Nicole Charpentier, Cyriaque Cacheux, Jean Pineau

Nous n'échapperons pas à un retravail des statuts.

■ Ouverture vers l'ESS | contributions de C Gaspard, D Roche et S Vincent et P Ropers

P Ropers : cf. contribution page 45

Synthèse C Gaspard, D Roche, S Vincent : cf. contribution page 50

C Gaspard : cf. contribution page 53

D Roche : cf. contribution page 57

S Vincent : cf. contribution page 59

Nous avons peu de lien avec l'UDES et les CRESS à ce jour. L'articulation acteurs de l'ESS / Acteurs du travail social n'est pas si simple, les deux espaces se chevauchent pour partie. La reconnaissance réciproque est partielle. A noter par exemple que la DGCS ne souhaite pas que le HCTS s'ouvre ni à l'intervention sociale, ni à l'ESS.

Nous aurons à débattre sur la façon dont, en tant qu'entrepreneurs de la formation en intervention sociale, nous souhaitons nous inscrire plus pleinement dans les logiques ESS

3- L'organisation territoriale de l'Union, le Conseil des régions et les Plateformes régionales | Vendredi matin

Contributions et animation J Klinger et O Jeanne

JM Klinger : cf. contribution page 63

O Jeanne : cf. contribution page 66

Questionnements :

- Plateformes régionales : doivent-elles être des délégations régionales ou des associations régionales avec un projet politique propre. Elles sont un élément de l'architecture de notre Union, et ont à être abordées aussi sous l'angle de la représentation régionale. A noter plusieurs interventions en faveur d'une coordination des Plateformes régionales de type délégation.

- Qui est membre des Plateformes régionales ? : Est-il pertinent qu'elles soient ouvertes à des adhérents non membres de l'Union nationale ? N'est-il pas préférable qu'elles regroupent uniquement les adhérents de l'Union sur un territoire donné ?
- Quid de l'ouverture au niveau des Plateformes régionales ? Comment peut-elle se traduire, quelle animation territoriale ?
- Repréciser le rôle du Conseil des régions / Mettre un point systématique sur le Conseil des régions dans l'OJ du CA.
- Quid de la refonte des cotisations ? La refonte est incontournable mais suppose préalablement de préciser la typologie des membres de l'Union.

Au niveau région :

- Logiques verticales : Les échanges avec le national sur les questions pédagogiques sont particulièrement appréciés – l'appropriation et la contribution des Plateformes aux orientations nationales.
- Logiques horizontales, de coopération entre membres d'une même plateforme, d'interlocution avec le Conseil régional, logiques inter Plateformes et de connaissances du traitement des enjeux par les autres régions que la sienne via le Conseil des régions.

Au niveau du conseil d'administration :

- 17 membre titulaires (et leur suppléants) issus des Plateformes régionale. 13 autres membres sont élus par l'AG. Cette structuration du CA dénote d'une vitalité et est appréciée.

Intérêt des Plateformes :

- Demande des salariés des EFTS (ateliers visio, travail entre pairs),
- Gouvernance EFTS : infos descendantes sur l'UNAFORIS et contribution au projet,
- Au sein des Plateformes régionales : rencontres régionales, quand cela fonctionne, régulation de la concurrence,
- Inscription dans les projets nationaux,
- Plaidoyer politique auprès des conseils régionaux entre autres.

Pistes d'action :

- Il n'y a pas aujourd'hui de conception nationale structurée de ce que devrait être une Plateforme régionale UNAFORIS,
- Repréciser le rôle du Conseil des régions, le rôle des administrateurs représentant une Plateforme régionale, et le rôle des coordinateurs de Plateformes régionales,
- Animer le réseau sous l'angle de la structuration des territoires – Créer un poste de permanent chargé de l'animation de la vie régionale de l'Union ?

4- Sur la recherche à l'INTS et le rôle de l'UNAFORIS – Intervention d'A Marouani

■ Intervention d'A Marouani

L'INTS a instruit les réponses à l'appel à projet recherche qui ont été reçues. Deux ont été retenus, une liste complémentaire de projets recevables a été établie.

Sur le rôle de l'UNAFORIS : reprendre le Rapport d'A Marouani 2019 et le rediffuser aux adhérents ; un des enjeux est d'atteindre la taille critique permettant de créer un laboratoire de recherche en réseau national.

5- Conclusions

Axe 1 : Eléments de conclusion de l'axe 1 par G Peyronnet : Valeurs, finalités et ouverture

Les valeurs incarnées par l'UNAFORIS depuis sa création en termes d'utilité sociale, de démocratie participative et d'engagement territorial situent les finalités des acteurs de la formation qui mettent en tension l'autonomie, la citoyenneté et la protection des personnes accompagnées.

Pour penser un projet d'ouverture de l'UNAFORIS s'inscrivant dans une perspective de solidarité, d'utilité collective et d'ancrage territorial, la redéfinition des modalités d'adhésion s'impose pour des acteurs de la formation dont la mission commune est de former et d'accompagner des professionnels capables d'affronter les défis sociaux contemporains dans un cadre coopératif, innovant et ancré territorialement.

La formation tout au long de la vie, développée par les employeurs associatifs se positionne aussi sur l'intervention sociale dont les enjeux rejoignent les valeurs et les finalités de l'UNAFORIS. Ils pourraient être associés à son déploiement en bénéficiant et en contribuant à la dynamique des réflexions et des actions, mais aussi à la production de connaissances, évoquée par P Ropers, « qui s'inscrit au cœur des finalités éducatives, professionnelles et citoyennes dans un contexte où l'articulation entre pratique, recherche et reconnaissance des savoirs expérientiels devient un enjeu stratégique majeur »

Axe 2 : Eléments de conclusion de C Cacheux et J Pineau

Il y a un consensus favorable à l'ouverture sous l'angle des finalités en s'appuyant sur des acteurs à identifier au regard de ces finalités. La création d'un groupe de travail ad hoc à ce sujet permettra une proposition et un vote au CA précisant nos positions. Un travail sur notre système de cotisation devra également en découler. Il apparaît que nous sommes un peu enserrés, par ailleurs il y a des transformations en cours dont on n'a pas les clefs. Il faut aller vers des propositions concrètes, renforcer par ailleurs notre implication au sein du HCTS, de l'INTS. Nous n'échapperons probablement pas à un retravail des statuts de l'Union.

Axe 1 – Les Finalités des formations en intervention sociale

Réaffirmer la place des valeurs | *Marcel Jaeger*

Quelles finalités pour les formations à l'intervention sociale | *Guy Cauquil*

Produire de la connaissance au sein des EFTS : une finalité structurante pour l'IS | *Philippe Ropers*

Les DE du travail social à l'épreuve des 3 logiques : enjeux stratégiques pour les OFTS | *Philippe Fofana*

Les incidences de la réforme de DE gradés L sur l'architecture des diplômes | *Chantal Mazaëff*

Réaffirmer la place des valeurs (août 2025)

Marcel JAEGER - Président de l'UNAFORIS

La référence aux valeurs est souvent négligée et mise en second par rapport aux urgences du moment. La hiérarchisation entre ce qui paraît essentiel et ce qui est considéré accessoire car placé sur un registre symbolique a été théorisée avec la notion marxiste de superstructure. Cela n'exclut pas que les grands principes soient sacralisés, ce qui correspond à une autre forme de mise à distance. On peut ainsi tomber dans l'excès inverse et se focaliser sur un discours purement idéologique. Il en a été ainsi, par exemple, dans la suite de la Révolution française, comme l'a souligné l'historienne Valentine Zuber en expliquant qu'un « culte des droits de l'Homme » s'est substitué aux cultes religieux ¹.

Le contexte

L'importance des valeurs ainsi que celle des questions sémantiques doit être à nouveau rappelé avec force et ceci pour plusieurs raisons :

1. Un contexte de recherche de sens mis en avant par le *Livre Blanc du travail social*, sur fond de segmentation des politiques, des institutions, des métiers. La complexité de l'ensemble finit par rendre les uns et les autres illisibles et par contribuer à la baisse d'attractivité comme à l'évaporation des professionnels, en plus du mécontentement quant aux statuts, aux rémunérations et à leur médiocre reconnaissance sociale... Cela dit, le mot « sens » mérite une clarification, dans la mesure où il recouvre au moins trois significations :
 - L'inscription dans une histoire, dans des valeurs fondatrices (sociétales ou professionnelles) sur la base d'un socle commun.
 - Une finalité, une direction, un projet, par opposition aux sens interdits, voire aux sens uniques... dans un contexte d'incertitude.
 - Une perception subjective ², avec une dimension plus affective, émotionnelle : ce qui donne envie, favorise l'attractivité, l'attachement ³.
2. Un doute sur les finalités de l'action sociale et des formations qui conduit, dans la pratique, à un flou sur les conduites à tenir. Depuis l'introduction en 2002 d'une définition de l'action sociale et médico-sociale dans le code de l'action sociale et des familles, deux finalités ont été énoncées : l'aide à l'autonomie des personnes pour l'exercice de leur citoyenneté et leur protection, quitte à restreindre leurs libertés. S'ils sont très largement convaincus de l'importance du respect à accorder aux personnes qu'ils accompagnent, les professionnels sont confrontés depuis longtemps à des difficultés spécifiques par rapport aux missions qui leur sont assignées : ils sont souvent à la recherche d'un équilibre toujours délicat entre d'une part l'objectif de l'autonomie des personnes, d'autre part celui de les protéger, y compris malgré elles. La confrontation entre ces deux finalités conduit, par défaut de régulation et de reconnaissance sociale, à une démobilitation de beaucoup de travailleurs sociaux et favorise la baisse d'attractivité des métiers du social.

Ces doutes se retrouvent à de multiples niveaux dans les tensions entre plusieurs couples d'opposition qui justifient une approche plus éthique que déontologique : citoyen / usager, accessibilité / compensation, « aller vers » / travail social en retrait, établissement / domicile... D'où l'importance du jugement sur la quelle Nathalie Heinich insiste ⁴.
3. Les dérives gestionnaires, à tous les niveaux, conduisent à un rétrécissement des ambitions portées par des valeurs historiques qui ont été au fondement du travail social. Les grands débats

¹ Valentine Zuber, *Le culte des droits de l'Homme*, Gallimard, 2014.

² John Dewey, *La formation des valeurs*, La Découverte, 2011.

³ Serge Paugam, *L'attachement social - Formes et fondements de la solidarité humaine*, Seuil, 2023.

⁴ Nathalie Heinich, *Des valeurs*, Gallimard, 2017 ; *La valeur des personnes*, Gallimard, 2022.

idéologiques ont laissé place au pragmatisme dans le meilleur des cas, au *new public management* et à la domination des normes sur les valeurs dans les situations les plus dommageables. Les cultures professionnelles sont imbibées d'appels à l'opérationnalité, à l'effectivité, à la performance, ce que l'on comprend bien comme réponses à la crise de légitimité et de crédibilité qui touche le travail social de manière endémique, mais qui risque, en réalité, d'alimenter cette crise.

Les valeurs constitutives des cultures professionnelles

La question des valeurs a toujours été très présente dans les travaux du Conseil supérieur du travail social, puis du Haut conseil du travail social. L'idée d'un « retour aux fondamentaux » a été notamment au centre d'un rapport intitulé *Refonder le rapport aux personnes*⁵, à la fin des Etats généraux du travail social. Cette attention particulière aux valeurs, illustrée par la production intensive de chartes, est en lien étroit avec les questions éthiques⁶, mais aussi avec la formation dont une des finalités est leur transmission, en vue de leur appropriation par les professionnels.

Du coup, cela devrait être au cœur de la réforme des diplômes d'Etat, même si cela ne transparaît pas dans les référentiels. Et il reste à se demander pourquoi.

Ce n'est pas seulement une question de convictions, ni d'affichage formel de principes. Les valeurs sont le moteur à la fois des configurations des cultures professionnelles et des institutions, comme l'explique Joël Mokyr. Leur impact est encore plus large, car selon lui les valeurs vont jusqu'à déterminer la puissance économique d'un pays à travers la conscience du bien public et la priorité donnée au collectif⁷.

Un problème supplémentaire :

Faut-il parler de « valeurs dans » (le travail social et l'intervention sociale) ou de « valeurs du » travail social et de l'intervention sociale ? Cela revient à s'interroger sur l'idée d'une spécificité des valeurs dans un secteur particulier ou sur une approche transversale à toutes les activités d'une société démocratique.

⁵ Conseil supérieur du travail social, *Refonder le rapport aux personnes*, Rapport remis à Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes et Ségolène Neuville, secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, 2015.

⁶ Brigitte Bouquet, *Ethique et travail social, Une recherche de sens*, Dunod, 3^e éd., 2024.

⁷ Joël Mokyr, *La culture de la croissance, Les origines de l'économie moderne*, Gallimard, 2020, pp. 69, 76, 335.

Quelles finalités pour les formations à l'intervention sociale

Guy CAUQUIL - Président du Conseil d'orientation de l'UNAFORIS, ARSEAA, Toulouse

Préambule :

Il me paraît difficile de réfléchir aux finalités de la formation sans réfléchir simultanément aux finalités de l'intervention sociale elle-même. Ce qui devrait conduire notre Union à déborder sans complexe du domaine « technique » de la formation pour contribuer à un discours politique sur les finalités de l'intervention sociale.

Finalité et technicité

Évoquer les « **finalités** » de la formation (comme du travail social), c'est se référer à ce qui leur **donne du sens**, à savoir une vision de la société espérée et des missions à assurer pour y parvenir.

A l'inverse, mettre en avant **la technicité** (d'une formation, d'un métier, ...) c'est mettre avant tout l'accent sur les compétences et le savoir-agir pour gérer au mieux les situations de vulnérabilité, avec peu de prise sur les contextes qui les ont engendrées.

C'est d'ailleurs l'une des caractéristiques et -de mon point de vue- l'un des points faibles du système français d'intervention sociale qui s'est organisé autour du traitement technique des symptômes (c'est-à-dire « en aval ») plutôt que de viser les causes (sociétales, politiques) des vulnérabilités et de la dégénérescence du lien social (c'est-à-dire « en amont »).

Cette tension implicite et la confusion fréquente entre finalité et technicité est -de mon point de vue- une des raisons des prises de position conflictuelles qui jalonnent régulièrement les débats concernant la formation au travail social

Finalité et temporalité

Notons par ailleurs, que la « finalité » s'inscrit habituellement dans une temporalité long terme, qui exige de prendre de la hauteur si l'on veut entrevoir vers où l'on va, au-delà de l'horizon du court terme. Ce qui est quasi impossible dans le traitement de l'urgence et hors de portée pour les intervenants de terrain confrontés à une massification des vulnérabilités.

(NB. C'est probablement l'une des raisons qui ont rendu la démarche prospective si difficile à investir par les travailleurs sociaux lors des récents travaux du groupe prospective du HCTS.)

Ceci d'autant plus que les pouvoirs publics, qui devraient garantir la cohérence d'une vision à long terme, sont eux-mêmes embourbés dans les sinuosités des enjeux politiques à court terme. Car le court-termisme est devenu la règle dans le discours politique qui se préoccupe davantage des effets-miroir de son discours et des jeux de pouvoir plutôt que d'élaborer collectivement une vision de la société soutenable à long terme

A l'inverse, faire preuve de compétences techniques relève plutôt d'une mise en œuvre immédiate ou à court terme (tant les compétences sont évolutives et tant les métiers se refont en permanence dans la confrontation à une réalité en constante mutation).

Faute de pouvoir se référer à la finalité, la mise en avant de la technicité devient alors un référentiel plus rassurant et maîtrisable pour les intervenants sociaux ; ... ce qui peut notamment influencer sur le type de leurs demandes de formation.

Finalité (politique) et identités (professionnelles)

La raison d'être est souvent mise en avant pour justifier ce qui donne sens à l'action de l'intervenant social et soutient sa motivation ; ceci au risque de se substituer à la finalité collective de son intervention. En effet, si l'une comme l'autre se réfèrent au sens de l'action, la première est auto-définie (et autocentrée) alors que la seconde est -ou plutôt devrait être- collectivement définie lorsqu'il s'agit des finalités de l'intervention sociale.

Or, c'est habituellement l'identité professionnelle qui est avancée comme référence quasi ontologique du travailleur social. En ce sens, cette mise en avant systématique de l'identité professionnelle cache souvent une cécité politique concernant les finalités de l'intervention sociale ; à moins qu'elle ne constitue une ultime roue de secours pour le professionnel désemparé qui ne trouve ni dans les décideurs politiques ni dans l'opinion publique des tiers légitimes en capacité de reconnaître une finalité politique et sociétale au travail social.

Et il faut malheureusement constater que notre société consumériste est de moins en moins en capacité de produire une telle vision sociétale ; ce qui supposerait moins de discours politique séducteur et davantage de labeur collectif.

Quelques conséquences pour les finalités de la formation en intervention sociale :

- 1- Considérer que **l'intervention sociale ET les formations qui y préparent ont une fonction politique**, ce qui supposerait lors des formations d'insister sur les valeurs (égalité, solidarité, justice sociale, etc.) et sur les buts sociétaux (cohésion sociale) de cette intervention.
Le reconnaître devrait par ailleurs inciter à instaurer dans les lieux de formation des espaces permanents de débats contradictoires, réunissant les différentes parties prenantes, qui permettraient aux apprenants de donner progressivement un sens collectif aux actions qu'ils entreprennent et aux faits sociaux auxquels ils sont confrontés.
- 2- Promouvoir comme une compétence de base incontournable **la capacité à penser son action à long terme et à décoder les interactions** entre les facteurs économiques/ politiques/ sociétaux qui engendrent les vulnérabilités.
 - . Ce qui suppose donc de recourir à une réelle multidisciplinarité et aux apports combinés des sciences politiques, sociologiques, économiques et écologiques.
 - . Ce qui supposerait en outre d'introduire dans le tronc commun une initiation aux démarches de prospective exploratoire permettant de développer chez les futurs intervenants sociaux des capacités d'analyse et de vision à long terme.
 - . Ce qui passe enfin par le développement chez l'intervenant social d'une capacité à se décentrer et à se risquer à des pas-de-côté ; condition élémentaire pour qui voudrait « prendre de la hauteur » et considérerait que l'ancrage dans une vision à long terme partagée est l'une des conditions préalables à une intervention sociale qui ait du sens et des effets.
- 3- **Décloisonner les lieux de formation en les ouvrant à l'ensemble des acteurs** qui contribuent au maintien de la cohésion sociale, qu'ils soient ou non travailleurs sociaux. Ce qui suppose d'une part de **privilégier le tronc commun** dans les formations initiales de TS et, d'autre part, de **donner priorité à la formation continue** en proposant des modules de compétence destinés à un large éventail d'intervenants sociétaux (soignants, enseignants, aidants, etc.)
- 4- Restaurer **une offre de formation alliant recherche participative et action collective**, du type développement social, qui offrirait aux compétences humaines et techniques des intervenant

sociaux un espace de déploiement sociétal à la hauteur des finalités de leur mission. Tout en confortant leur capacité à coopérer et travailler en réseau ouvert.

Annexe

Finalité et technicité (développements)

Pour comprendre cette première tension structurelle, il faut revenir aux origines des différents métiers qui structurent en France le champ du travail social, et notamment les trois plus anciens parmi les « canoniques », à savoir les assistant(e)s de service social, les éducateurs(-trices) et les conseiller(-es) en économie sociale et familiale

D'un point de vue technique et identitaire, chacune de ces professions a développé à l'origine des pratiques spécifiques à chacun des types de publics et de problèmes qu'elle était appelée à traiter :

- les assistantes de service social alliaient connaissances juridiques, diagnostic social (*le case-work*) et capacités relationnelles au service des familles et des populations vulnérables ;
- les éducateurs spécialisés mobilisèrent des compétences héritées du scoutisme pour proposer des activités éducatives aux enfants et aux jeunes en difficulté qu'il s'agissait d'accompagner et de protéger ; ceci avant de céder aux charmes de la psychologie, voire de la psychanalyse puis, pour quelques-uns, de la sociologie ;
- du côté des ménages surendettés, l'AEB (Action Éducative Budgétaire) devient pendant près de vingt ans le référentiel professionnel majeur pour les CESF, etc.

A tel point que la technicité a longtemps tenu lieu d'identité professionnelle.

Cette organisation en corporations, adossée à des technicités singulières, vint renforcer leur approche parcellaire et non politique du fait social ; elle contribua aussi à cloisonner leurs systèmes de formation. Alors que la plupart des autres pays occidentaux formaient leur travailleur social « basique » (social worker) dans le cadre de l'université, notre pays s'inscrit dans un dynamisme inflationniste de métiers aboutissant aujourd'hui à 13 diplômes d'État.

D'un point de vue historique, les contextes d'apparition de ces trois métiers dits « canoniques » apportent un éclairage idéologique complémentaire à l'émergence de ces diverses professions :

Du côté de *l'assistance* n'est pas si lointain le temps où, en France, les « Filles de la charité » (nées voici près de 400 ans) constituaient encore l'archétype de l'attention sociale portée aux plus vulnérables ; que ce soit dans les asiles, les hôpitaux, les quartiers misérables ou encore les orphelinats. Ces disciples de St Vincent de Paul eurent jusqu'à 1950 le quasi-monopole de la charité instituée.

De leur côté, dès le 19^{ème} siècle, le patronat catholique et les unions de solidarité syndicales s'étaient préoccupés d'améliorer les conditions de travail tout en mettant en place les premières mesures prophylactiques destinées à protéger la force de travail de leurs ouvriers. Cette attention portée aux conditions de vie des travailleurs donna naissance aux « surintendantes d'usine » dès 1920 ; elles constituèrent l'une des ancêtres -avec les infirmières visiteuses - des futures assistantes de service social. Notons que ce service d'*assistance* privée coexistait alors avec l'*Assistance* publique.

Comme ce terme l'illustre à souhait, c'est donc **une fonction d'assistance** aux vulnérables et aux nécessiteux qui constitua à l'origine l'archétype du travail social ; doublée d'une volonté de rééduquer des pratiques sociales jugées nocives ou inadaptée. Qu'en reste-t-il aujourd'hui ?

A l'occasion de la seconde guerre mondiale, émergea une nouvelle préoccupation, *éducative* celle-là , d'abord illustrée par l'apparition de moniteurs et d'anciens scouts mandatés par le régime de Vichy

auprès de dizaines de milliers de jeunes errants ayant perdu leur famille ; cette préoccupation éducative et protectrice se structura en 1945 dans le cadre de la PJJ⁸ et s'institutionnalisa quelques années plus tard avec la création du diplôme d'État d'éducateur spécialisé⁹.

Dès les années soixante, la progressive déstructuration de notre organisation sociale et familiale sous les coups de boutoir de la société de consommation engendra de nouveaux types de fragilité sociales et familiales qui trouvèrent alors des réponses du côté des dispositifs relevant de la Protection de l'Enfance (Placement, Action Éducative en Milieu Ouvert -puis Ordinaire), ceci sous la responsabilité de l'ASE dévolue aux conseils départementaux par les lois de décentralisation de 1983, mais aussi des Juges pour Enfants chaque fois qu'un danger était avéré.

D'autre part, à la même période, les dégâts causés du côté des ménages par la surconsommation des classes moyennes et populaires amenèrent les Caisses d'Allocation Familiale à recruter massivement les nouvelles Conseillères en Économie Sociale et Familiale afin qu'elles éduquent, sinon rééduquent, les ménages victimes du surendettement. Si bien que celles-ci se substituèrent en 1969 aux anciennes monitrices d'enseignement ménager destinées à l'origine à former des épouses modèles.

Nous nous en tiendrons à l'émergence de ces trois métiers dits « canoniques » (!) du travail social, dont les signifiants majeurs étaient « *aider, assister, protéger, éduquer* ... les familles et les individus », pour en souligner les points communs.

En effet, ces trois types d'intervention sociale, pour faire face à un problème structurel et/ou politique, ont mis en place **des réponses individuelles et techniques**. À l'appui de ces approches, sont alors mobilisées des références idéologiques communes qui positionnent l'ensemble de ces professionnels dans une même posture « *assistancielle* » « *curative* » ou « *rééducative* » des individus et/ou des familles ; **ce qui les conduit à agir sur les conséquences plus que sur les causes premières des problèmes sociaux**. Avec comme modèle opérationnel dominant, celui du « *faire pour* », hérité des origines caritatives et philanthropiques du travail social hexagonal. En découlent quelques-unes de compétences transversales plus ou moins communes à ces trois professions canoniques : savoir étudier un cas, développer de l'empathie à l'égard des bénéficiaires, connaître les différents dispositifs publics mobilisables, etc.

Voilà les référentiels majeurs ayant structuré jusque dans les années 2000 en France tant les compétences que l'organisation des professions sociales. Cette tendance lourde est loin d'avoir disparue aujourd'hui et ressurgit à l'occasion du débat engendré par la réforme des diplômes.

⁸ Protection Judiciaire de la jeunesse

⁹ Cf. Jacques Buisson, 2013, *Les éducateurs spécialisés, naissance d'une profession*, Rennes, PUR

Produire de la connaissance au sein des établissements de formation en travail social : une finalité structurante pour l'intervention sociale

(Version 1 – 7 juillet 2025)

Philippe ROPERS - Président de la Commission spécialisée « stratégies et développement » de l'UNAFORIS, IRTESS, Dijon

Dans le champ de l'intervention sociale, la question de la production de connaissances ne peut être envisagée comme une activité marginale ou réservée à quelques chercheurs isolés. Elle s'inscrit au contraire au cœur des finalités éducatives, professionnelles et citoyennes de nos établissements de formation en travail social (EFTS), dans un contexte où l'articulation entre pratique, recherche et reconnaissance des savoirs expérientiels devient un enjeu stratégique majeur.

Dès lors, interroger ce que signifie « produire de la connaissance », pour qui, pourquoi et avec quelles capacités, permet de mieux situer la place des EFTS dans ce processus. Cette réflexion contribue à affirmer leur rôle de tiers-acteurs entre les mondes académiques, professionnels et citoyens.

1. La connaissance dans le champ du travail social : pluralité et spécificité

La première question posée est celle de la nature même de la connaissance en travail social. Le Code de l'action sociale et des familles souligne que le travail social mobilise des savoirs diversifiés : théoriques, méthodologiques, mais aussi expérientiels. Il ne s'agit pas seulement de reproduire des savoirs scientifiques validés, mais de reconnaître la diversité des sources de connaissance :

- Les savoirs académiques, issus de recherches universitaires.
- Les savoirs professionnels, forgés dans l'action et l'analyse réflexive.
- Les savoirs issus de l'expérience des personnes concernées, dont la prise en compte est indissociable du développement du pouvoir d'agir.

Ces différents registres de savoirs se complètent et s'enrichissent mutuellement. La connaissance, dans ce contexte, ne se réduit pas à l'accumulation de données : elle implique une mise en circulation et une validation partagée, au sein de communautés de pratiques, d'espaces de formation et de débats publics. Cela suppose une posture réflexive et une ouverture permanente au dialogue interdisciplinaire.

Reconnaître et articuler ces registres de savoirs est une condition indispensable pour renforcer l'émancipation des acteurs, nourrir le débat démocratique autour des questions sociales et soutenir la capacité d'action des établissements au plus près des réalités de terrain.

Dans cet esprit, les travaux de John Dewey sur le pragmatisme rappellent combien la connaissance est inséparable de l'enquête : pour Dewey, apprendre consiste à formuler collectivement des problèmes réels, à expérimenter des solutions, à réorganiser l'action. Cette posture se retrouve dans les ateliers conduits à l'IRTESS avec l'Université de Bourgogne et le directeur de la Maison des Sciences Sociales et des Humanités, où étudiants et professionnels explorent ensemble la capacité des acteurs à mener une enquête sur une problématique qui les concerne directement.

Cette approche rejoint d'ailleurs une dynamique partagée à l'échelle européenne et internationale, où plusieurs réseaux d'écoles de travail social renforcent la place de la recherche appliquée et participative comme levier de professionnalisation et de transformation des politiques sociales.

2. Produire de la connaissance : un processus collectif et finalisé

Le terme « produire » mérite d'être interrogé. Produire de la connaissance n'est pas une fin en soi : c'est un acte volontaire, structuré, orienté vers des usages identifiés. Il ne s'agit pas d'une production industrielle standardisée, mais d'un processus collectif :

- Organiser la recherche, l'enquête, la capitalisation d'expériences.
- Mobiliser différentes méthodologies (quantitatives, qualitatives, participatives).
- Articuler les apports de la recherche académique avec ceux des praticiens et des usagers.
- Cette production doit également répondre à la question « pour qui » et « pourquoi » :
- Pour les personnes accompagnées, elle contribue à la reconnaissance de leur expertise d'usage et soutient leur pouvoir d'agir.
- Pour les professionnels, elle nourrit l'analyse des pratiques, la réflexivité et l'adaptation des interventions.
- Pour les décideurs publics, elle alimente la réflexion sur l'évolution des politiques sociales, en apportant des connaissances ancrées dans le réel.
- Pour la société, enfin, elle éclaire les débats démocratiques et contribue à légitimer l'intervention sociale comme champ de pensée et d'action.

Cette production de connaissances ne peut se faire sans une implication authentique des personnes concernées, dont l'expertise d'usage nourrit la réflexion collective et renforce la légitimité de l'action sociale.

3. Le rôle spécifique des EFTS dans cette production

Les établissements de formation en travail social disposent d'une place singulière pour contribuer à cette dynamique de production de connaissances. Leur légitimité s'appuie sur plusieurs éléments :

- Les référentiels de formation eux-mêmes, qui intègrent la dimension de recherche : initiation à la méthodologie, travaux d'étude et de recherche, valorisation de l'analyse de la pratique.
- Leur position d'interfaces : à la croisée des terrains d'intervention, des mondes universitaires et des espaces institutionnels.
- Leur mission de tiers-acteurs : les EFTS peuvent agir comme catalyseurs pour faire dialoguer des savoirs hétérogènes, structurer des démarches de recherche-action et favoriser la co-construction des connaissances.

Ces principes trouvent une traduction concrète dans des initiatives menées localement. Par exemple, l'IRTESS, en partenariat avec le Conseil départemental de Saône-et-Loire, a conduit des entretiens avec des jeunes accompagnés dans une activité artistique pilotée par une équipe éducative. L'analyse de ces témoignages a mis en évidence la pertinence de l'outil artistique sur les plans éducatif et psychosocial : épanouissement, expression de soi, prise de distance, patience, créativité, questionnement esthétique, maîtrise technique, visualisation et concentration.

Au-delà de ces initiatives locales, la coopération inter-EFTS constitue également un levier stratégique. Au sein de l'UNAFORIS, une dizaine d'organismes de formation se sont mobilisés pour conduire une recherche collective sur le décrochage des étudiants en travail social. Cette démarche, animée par plusieurs docteurs en sciences sociales de l'Union, vise à identifier les trajectoires, à comprendre les facteurs de rupture mais aussi ceux qui favorisent la persévérance et la motivation. Elle illustre parfaitement la finalité d'une production de connaissances directement au service de l'action sociale et de la mission de formation confiée par les conseils régionaux — même si ces derniers peinent parfois à reconnaître cette dimension comme relevant de leur responsabilité budgétaire.

Dans le même esprit, l'organisation de colloques et de rencontres internationales constitue une autre modalité concrète de cette capacité. Des échanges menés avec des partenaires tels que le Vietnam ou la Suisse ont permis non seulement de discuter des publics et des difficultés rencontrées, mais aussi d'interroger les méthodologies d'action et la transférabilité des pratiques.

Même sans mise en œuvre immédiate, ces temps de confrontation et de réflexion collective participent pleinement à la production de connaissances sur les pratiques et les métiers, nourrissant une dynamique de questionnement et de progrès partagé.

Cette dynamique s'appuie aussi sur les coopérations européennes existantes, par exemple les programmes Erasmus+ ou les projets Horizon Europe, qui favorisent le croisement de pratiques, la recherche-action partagée et la circulation des savoirs au-delà des frontières nationales.

Enfin, la démarche engagée autour du projet de communication soumis à la Biennale de l'Éducation et de la Formation prévue à la fin de l'année illustre une autre dimension de cette capacité : le rôle des EFTS dans la construction de nouvelles fonctions et métiers encore peu théorisés. Aux côtés d'un directeur de pôle, nous avons travaillé à l'élaboration d'une expérience de formation pour des managers de transition, un champ où l'action est avant tout empirique, rarement formalisée. Ici, la production de connaissances se fait par l'analyse sensible de l'expérience : identifier ce qui fait la spécificité de leur pratique, leur force d'action au service des organisations et de l'accompagnement des personnes, pour en tirer les éléments structurant une ingénierie pédagogique inédite.

Les partenariats universitaires trouvent aussi une traduction concrète dans les projets d'accréditation. Avec l'IRTESS, l'IRTS Parmentier et d'autres établissements, nous menons une réflexion commune avec le CNAM autour du développement d'une licence en travail social. Cette perspective vise la co-élaboration d'une discipline à part entière, capable d'embrasser l'intégralité des champs d'activité du travail social en mobilisant les sciences de l'éducation, la sociologie et les sciences de gestion.

4. La question de la capacité : un enjeu collectif

Produire de la connaissance ne relève pas d'un simple élan individuel, mais d'une capacité collective, qui s'appuie sur plusieurs leviers :

- Des compétences : formation des formateurs à la recherche, accompagnement méthodologique, développement de l'écriture professionnelle.
- Des ressources : temps dégagé pour conduire des projets de recherche ou de capitalisation, financement spécifique pour la recherche appliquée ou la recherche-action, soutenus de façon pérenne par les conseils régionaux, acteurs clés de l'équilibre économique des EFTS.
- Des partenariats : coopération avec les universités, les acteurs de terrain, les associations d'utilisateurs, les collectivités locales.

Les étudiants eux-mêmes jouent un rôle moteur dans cette dynamique. À l'IRTESS, par exemple, des études collectives sont réalisées dans le cadre des stages, tant par des assistants de service social en formation initiale que par des candidats au Diplôme d'État d'ingénierie sociale.

Parmi ces leviers, la transformation numérique apparaît comme une opportunité majeure, à condition de ne pas la réduire à une simple dimension technique. Dans le cadre d'un consortium soutenu par un appel à projets, plusieurs EFTS travaillent à la mise en place de formations hybrides. Ce chantier constitue en soi une mécanique de production de connaissances : en travaillant sur nos propres pratiques, en interrogeant nos modes de faire et en expérimentant ensemble, nous engageons une forme de recherche-action qui nourrit l'évolution de nos métiers et de nos structures.

Tant que les conseils régionaux n'auront pas reconnu que cette dimension est une affaire de qualité, la recherche restera perçue comme un pis-aller. L'intérêt de l'Institut National du Travail Social est bien de mettre à l'honneur la dimension recherche, mais il existe un risque à la concentrer dans un seul lieu central, au détriment de la recherche située, locale, enracinée dans le dialogue quotidien avec les acteurs de terrain.

5. Produire de la connaissance : une finalité à part entière

Dans le champ du travail social, l'action est déjà en soi une forme de production de connaissances, à condition de s'appuyer sur une mise en débat et une mise en forme réflexive qui permettent à chacun de se réapproprier ce savoir pour transformer la pratique collective.

Cette finalité de production de connaissances ne se limite pas aux établissements engagés dans l'enseignement supérieur universitaire. Même les organismes centrés sur les diplômes de niveaux infra 6 contribuent à cet enjeu, dès lors qu'ils identifient, formalisent et partagent les pratiques professionnelles de terrain. Cette analyse approfondie permet de dégager des constantes, des points de vigilance, des principes transférables qui nourrissent l'ingénierie pédagogique. À ce titre, chaque formateur, chaque équipe produit déjà de la connaissance en structurant des savoirs issus de l'action. Ce patrimoine commun mérite d'être partagé au sein de la communauté professionnelle, de l'Union et plus largement, car rien n'est plus puissant pour transformer la société que la formation elle-même et l'action sur les représentations.

Affirmer la production de connaissances comme finalité revient à réaffirmer un choix politique et éthique. Elle devient un espace de production partagée, alimente la capacité d'adaptation des pratiques et consolide l'ancrage territorial des EFTS.

La valorisation et la diffusion, à travers publications, colloques, outils numériques et espaces de débat, doivent rester accessibles : open access, supports vulgarisés, outils partagés. Cela nourrit un cercle vertueux entre recherche et action.

Cette démarche s'inscrit également dans une responsabilité éthique. Comme le rappelle Paul Ricoeur, la connaissance d'autrui constitue le fondement même de toute action humaine : la production de connaissances en intervention sociale n'est pas qu'un savoir froid, mais une approche patiente et attentive de l'autre, pour le considérer comme un équivalent à soi-même.

Renforcer cette capacité, c'est investir dans une dynamique collective de progrès social, au plus près des territoires et des besoins des personnes.

Bibliographie

- Alix, J.-S., Autès, M., & Marlière, É. (2020). *Le travail social en quête de légitimité*. Presses de l'EHESP.
- Collectif Quart Monde – Université. (1999). *Le croisement des savoirs et des pratiques : Quand le Quart Monde et l'Université pensent ensemble*. Éditions de l'Atelier / Éd. Quart Monde.
- Dewey, J. (2014). *La quête de certitude : Une étude de la relation entre connaissance et action*. Gallimard.
- Haut Conseil du Travail Social. (2017). *Participation des personnes accompagnées aux instances de gouvernance et à la formation des travailleurs sociaux*. Rapport adopté en séance plénière du 7 juillet 2017.
- Haut Conseil du Travail Social. (2022). *Livre vert du travail social*.
- Haut Conseil du Travail Social. (2023). *Livre blanc du travail social*.
- Jaeger, M. (Dir.). (2014). *Le travail social et la recherche – Conférence de consensus*. Dunod.
- Janvier, R. (2015). *Vous avez dit "usager" ? Le rapport d'usage en action sociale*. ESF Éditeur.
- Juan, M. (2021). Les recherches participatives à l'épreuve du politique. *Sociologie du travail*, 63(1).
- Laville, J.-L., & Salmon, A. (2022). *Pour un travail social indiscipliné*. Érès.
- Lyet, P. (2016). Les recherches conjointes : des tentatives pour construire des "connaissances composites" appropriables par les scientifiques et les intervenants. *Sociétés et jeunesses en difficulté*, 16.
- Piveteau, D. (2022). *Experts, acteurs, ensemble... pour une société qui change*. Rapport officiel.
- Ricœur, P. (2004). *Parcours de la reconnaissance : Trois études*. Stock.
- Schön, D. A. (1994). *Le praticien réflexif : À la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*. Éditions Logiques.

Les diplômes d'État du travail social à l'épreuve de trois logiques : enjeux stratégiques pour les EFTS

Philippe FOFANA - Président de la Commission spécialisée « formation tout au long de la vie » de l'UNAFORIS, HETIS, Nice

Introduction : une convergence transformatrice sous l'égide de la FTLV

Les diplômes d'État du travail social connaissent depuis 2018 une reconfiguration systémique sans précédent. Cette transformation dépasse largement les ajustements techniques habituels pour révéler une mutation structurelle du système de formation professionnelle français. En effet, l'attribution du grade licence à cinq diplômes en septembre 2018 constitue le révélateur d'une convergence inédite entre trois systèmes normatifs aux logiques initialement distinctes.

Cette convergence s'articule autour de trois codes juridiques porteurs de rationalités différentes. D'un côté, le Code de l'action sociale et des familles privilégie une approche par métiers centrée sur l'identité professionnelle. De l'autre, le Code de l'éducation impose la logique universitaire du niveau-discipline. Entre les deux, le Code du travail, refondu par la loi « Avenir professionnel » de 2018, introduit la modularisation par blocs de compétences. Néanmoins, ces trois logiques convergent sous l'impulsion du paradigme de la formation tout au long de la vie, qui fonctionne désormais comme matrice conceptuelle unificatrice.

Pour comprendre les enjeux actuels, il convient de resituer cette transformation dans une perspective historique plus large. La formation tout au long de la vie contemporaine s'enracine dans l'idéal d'éducation permanente des années 1960-1970, porté par l'UNESCO et les mouvements d'éducation populaire. Cependant, cet idéal émancipateur a progressivement été réorienté, sous l'influence des politiques européennes et de la théorie du capital humain, vers une logique d'employabilité individuelle et d'adaptation au marché du travail.

Par conséquent, cette évolution génère des tensions spécifiques pour les formations sociales, historiquement ancrées dans des valeurs de solidarité collective et d'accompagnement de populations fragilisées par ces mêmes logiques d'individualisation. Comment alors former des professionnels à l'accompagnement social tout en adoptant des modalités formatives inspirées du management privé ? Cette contradiction n'est ni accidentelle ni temporaire puisqu'elle révèle l'inscription du travail social dans les transformations néolibérales de l'action publique.

Notre hypothèse centrale est que la formation tout au long de la vie fonctionne comme paradigme intégrateur permettant l'articulation de logiques initialement divergentes autour du concept pivot de « compétence ». Toutefois, cette intégration génère de nouvelles opportunités mais produit également des effets non intentionnels qui questionnent l'avenir du secteur social. L'analyse s'organise donc en quatre temps : description des trois logiques en convergence, analyse des mécanismes d'intégration systémique, examen des effets différenciés selon les niveaux de certification, et formulation d'enjeux stratégiques pour les organismes de formation en travail social.

I. Trois logiques en convergence : cartographie d'un système hybride

1. La logique « métier » du CASF : l'identité professionnelle comme socle

Le Code de l'action sociale et des familles a historiquement structuré une conception singulière de la formation professionnelle, centrée sur la notion de « métier repère ». Cette approche ne réduit pas la compétence professionnelle à des savoir-faire techniques mais l'appréhende comme une capacité relationnelle globale intégrant posture éthique, réflexivité critique et engagement social.

Cette conception se matérialise concrètement par l'alternance longue, généralement organisée autour de 50 à 60% de stages selon les diplômes, considérée comme le cœur même de la professionnalisation. En effet, dans l'univers du CASF, c'est l'expérience qui fait la compétence, et c'est la confrontation répétée aux situations professionnelles qui permet la maturation de la posture attendue. D'où une validation traditionnellement horaire, qui privilégie la durée d'exposition aux situations professionnelles plutôt que l'accumulation de crédits académiques.

Cette logique métier s'accompagne historiquement d'une forte mobilité ascendante puisque les diplômes du travail social permettent des progressions de l'infra-bac au post-bac, favorisant des parcours professionnels évolutifs au sein d'un même secteur d'activité. L'apprentissage s'inscrit naturellement dans cette logique métier comme modalité d'alternance renforcée.

2. La logique « niveau-discipline » du Code de l'éducation : la hiérarchisation académique

L'universitarisation des diplômes d'État introduit une rationalité radicalement différente, héritée du modèle humboldtien européen¹⁰, où la valeur d'un diplôme se mesure au degré de maîtrise disciplinaire validé par la recherche et reconnu par les pairs académiques.

Cette logique impose ses propres temporalités : le semestre universitaire de 12 semaines remplace progressivement la validation horaire, tandis que le contrôle continu devient la norme, et que le stage professionnel se transforme en terrain « d'investigation scientifique ». Parallèlement, l'adossement à la recherche devient une orientation qui modifie les profils de formateurs recherchés et les contenus dispensés.

L'universitarisation introduit également une hiérarchisation académique claire, mesurée en crédits ECTS, qui facilite la reconnaissance européenne mais qui entre en tension avec la logique de progression par métiers propre au secteur social. Cette transformation facilite certes la reconnaissance statutaire mais génère des tensions avec l'approche intégrative traditionnelle du travail social. Elle impose également des transformations majeures des équipes pédagogiques, notamment le recrutement de docteurs et le développement de partenariats universitaires.

3. La logique « compétence modulaire » du Code du travail : l'individualisation des parcours

La loi « Avenir professionnel » de 2018 a institutionnalisé une troisième grammaire, celle de la compétence modulaire et traçable. Dans cette logique, chaque apprentissage doit être observable, transférable et capitalisable individuellement par la personne qui se forme.

Le bloc de compétences devient simultanément une unité de certification permettant la validation partielle, une unité de financement via le CPF, et un levier d'individualisation facilitant VAE, apprentissage et AFEST. Cette approche révolutionne les modalités de financement de la formation en permettant un « achat au détail » de compétences spécifiques, mais elle interroge également la cohérence des parcours et la reconnaissance collective des qualifications. Car si chaque bloc peut être validé séparément, reste la question de savoir comment préserver l'identité professionnelle globale qui faisait la spécificité des métiers du travail social.

En outre, par ce « transfert » de la certification au cœur du Code du travail, la loi de 2018 a conféré un nouveau pouvoir aux partenaires sociaux et aux branches professionnelles. Celles-ci s'affirment comme des acteurs de certification à part entière, créant des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) dont la valeur juridique ne dépend pas uniquement de l'enregistrement au RNCP, mais de leur inscription dans les grilles de classification des conventions collectives. Cette autonomie naissante marque un renforcement significatif de leur rôle, faisant d'elles des acteurs clés dans la définition des compétences requises sur le marché du travail.

¹⁰ Modèle caractérisé par l'unité entre enseignement et recherche, l'autonomie académique, et la formation par la science plutôt que pour un métier spécifique.

4. La FTLV comme matrice intégratrice : tensions et synthèses

Ces trois logiques convergent sous l'impulsion de la formation tout au long de la vie, qui fonctionne comme paradigme unificateur mais génère des tensions spécifiques pour les formations sociales. En effet, comment articuler une formation de plus en plus personnalisée à des métiers fondés sur la relation, l'altérité, et l'engagement collectif ? Comment former des professionnels à l'accompagnement de publics fragilisés par les logiques d'individualisation tout en adoptant ces mêmes logiques dans les formations ?

Malgré ces contradictions apparentes, des convergences s'observent : centralité du concept de compétence dans les trois approches, individualisation croissante des parcours formatifs, reconnaissance de l'expérience professionnelle, et modularisation des cursus avec validation partielle. Néanmoins, des tensions structurelles persistent entre formation collective et parcours individualisés, entre temps long de maturation et efficacité immédiate, entre solidarité professionnelle et concurrence sur le marché des compétences, et entre éthique du care et logiques managériales.

Pour sortir de ces contradictions, il importe de repenser la formation tout au long de la vie dans une logique inclusive et pluraliste, capable de conjuguer utilité économique et finalités sociales. Cela suppose de garantir l'effectivité du droit à la formation pour tous, de reconnaître les inégalités structurelles d'accès, et de restaurer une vision politique de la formation qui articule émancipation individuelle et projet collectif.

II. Mécanismes d'intégration : vers un nouveau paradigme certificatoire

1. La compétence comme lingua franca intersystémique

L'analyse révèle que le concept de compétence s'est progressivement imposé comme langage commun permettant la traduction entre les trois logiques. Cependant, cette convergence lexicale masque des acceptions différenciées selon les contextes d'usage.

Dans la logique CASF, la compétence professionnelle, traditionnellement appréhendée de manière globale et relationnelle, s'articule désormais avec les exigences de traçabilité et d'évaluation issues des deux autres codes. Dans la logique universitaire du Code de l'éducation, la compétence devient le pont entre savoirs académiques et application professionnelle, où les mémoires de recherche-action, les stages et les enseignements ne visent plus seulement l'acquisition de connaissances mais le développement de compétences réflexives et de méthodologiques transférables. Enfin, dans la logique modulaire du Code du travail, la compétence constitue l'unité de base du système puisque chaque bloc correspond à un ensemble cohérent de compétences, chaque parcours de formation tout au long de la vie vise l'acquisition de compétences spécifiques, et chaque validation porte sur des compétences observables et transférables.

Cette polysémie contrôlée facilite l'interopérabilité des systèmes tout en préservant leurs spécificités. Elle permet ainsi l'émergence d'un « créole » certificatoire où les acteurs peuvent naviguer entre les différents registres selon les contextes, témoignant de l'émergence d'un nouveau paradigme où la compétence fonctionne comme langage commun permettant la traduction entre les différentes logiques.

2. L'architecture certificatoire comme infrastructure d'intégration

Cette centralité nouvelle de la compétence trouve sa traduction opérationnelle dans la révolution certificatoire engagée par la loi de 2018. La certification professionnelle, désormais pilotée par France Compétences, vise à instituer un véritable « état professionnel » de la personne, comparable à son état civil.

Dans cette logique, les certifications ne se contentent plus de sanctionner un niveau d'études ou de connaissances mais garantissent une capacité démontrée à l'exercice d'une activité professionnelle. Cette transformation repositionne les diplômes d'État du travail social dans un écosystème certificatoire unifié où coexistent titres professionnels, certifications de qualification professionnelle et

diplômes universitaires. L'enregistrement au RNCP devient alors la condition sine qua non pour l'accès aux financements publics et la reconnaissance sur le marché du travail.

La modularisation en blocs de compétences répond à cette exigence de lisibilité tout en préservant la possibilité de validations partielles et de parcours individualisés. C'est elle qui rend possible l'équivalence entre heures de formation, crédits ECTS et blocs certifiants, créant un système de correspondances qui facilite les passerelles et les réorientations.

3. Les temporalités comme révélateur des tensions systémiques

L'orchestration de ces trois logiques se heurte néanmoins à un défi majeur : l'articulation de temporalités qui ne se superposent pas naturellement. En effet, le semestre universitaire de 12 semaines, l'alternance hebdomadaire de l'apprentissage, et les entrées/sorties permanentes liées au CPF obéissent à des logiques temporelles différentes. L'alternance rythme-entreprise de l'apprentissage, avec ses semaines dédiées en centre ou en structure, introduit des contraintes supplémentaires pour les calendriers de formation et l'ingénierie pédagogique des organismes de formation.

Cette difficulté impose l'invention de « calendriers matriciels » capables d'articuler ces différents rythmes. Certains organismes de formation expérimentent ainsi des organisations modulaires où les mêmes contenus sont dispensés selon des modalités temporelles différentes pour s'adapter aux contraintes spécifiques de chaque public. Cette créativité organisationnelle est remarquable mais génère une complexité croissante dans la gestion pédagogique.

L'enjeu temporel révèle également des tensions plus profondes : là où la logique métier privilégie les temps longs de maturation professionnelle, la logique universitaire impose des échéances semestrielles, tandis que la logique modulaire favorise l'accumulation rapide de certifications. Cette tension interroge fondamentalement les modalités de préservation de la dimension transformatrice des formations en intervention sociale.

4. L'économie politique de la transformation

Les modalités de financement exercent un impact direct et structurant sur l'ingénierie pédagogique. L'analyse des coûts-contrats apprentissage révèle une logique de financement individualisé caractéristique de la formation tout au long de la vie : environ 7 800€ pour un niveau 6, 6 000€ pour un DEAES selon les dernières grilles tarifaires.

Ces montants, calculés par apprenant et par parcours complet, rendent les heures « en centre » particulièrement coûteuses et conduisent mécaniquement à une compression du temps présentiel et à un basculement de certains contenus vers des modalités en ligne. Inversement, l'évolution réglementaire qui facilite le financement de l'accompagnement VAE incite les établissements de formation à créer des « services VAE » spécialisées et à redéployer des heures de face-à-face pédagogique vers des temps de tutorat individualisé.

Ainsi, les logiques financières modifient concrètement la répartition des ressources pédagogiques et transforment le métier de formateur vers plus d'accompagnement individualisé. Cette transformation s'accompagne d'une spécialisation croissante des formateurs sur des fonctions d'expertise spécifique, modifiant profondément l'économie générale de l'activité de formation.

III. Effets différenciés selon les niveaux : une segmentation croissante

Cette convergence systémique ne produit pas des effets uniformes sur l'ensemble du système de formation des métiers de l'intervention sociale. Si certaines transformations sont communes à tous les niveaux de certification, leurs modalités d'expression et leur intensité varient considérablement selon que l'on s'intéresse aux formations de niveau 4, 6 ou 7. Cette différenciation s'explique par la diversité des publics, des finalités professionnelles et des logiques institutionnelles qui caractérisent chaque segment.

1. Transformations communes : vers une individualisation généralisée

Avant d'analyser les spécificités de chaque niveau, il convient d'identifier les mutations qui affectent l'ensemble du système, créant un nouveau paysage formatif pour le travail social. Trois transformations majeures méritent une attention particulière car elles redéfinissent les conditions d'accès, de financement et de validation des formations.

L'éligibilité généralisée au Compte Personnel de Formation constitue la transformation la plus visible et la plus immédiate. Pour la première fois dans l'histoire de la formation, les individus peuvent « acheter » directement des formations ou des blocs de compétences, créant un véritable marché B2C qui court-circuite les logiques institutionnelles traditionnelles. Cette autonomisation financière modifie profondément la relation entre apprenants et organismes de formation : les premiers deviennent des « clients » aux attentes explicites, tandis que les seconds doivent développer des stratégies commerciales et marketing jusqu'alors inédites dans ce secteur.

Cette transformation s'accompagne nécessairement d'une individualisation croissante des parcours. Les apprenants construisent désormais des trajectoires « à la carte », assemblant des blocs selon leurs besoins immédiats et leurs contraintes personnelles, plutôt que de suivre des cursus prédéfinis. Cette évolution répond certes aux attentes contemporaines de personnalisation mais complexifie considérablement la gestion pédagogique et questionne la cohérence globale des formations.

Le découpage obligatoire en blocs de compétences impose par ailleurs une révolution curriculaire dont les effets se font sentir à tous les niveaux. Chaque module doit désormais constituer une unité autonome et cohérente, évaluable indépendamment des autres. Cette exigence entre en tension avec les approches traditionnellement intégratives qui caractérisaient la formation sociale, où des notions comme la « relation d'aide » ou « l'accompagnement social » étaient conçues comme des compétences transversales irrigant l'ensemble du cursus.

Concrètement, cette fragmentation oblige les équipes pédagogiques à repenser entièrement leurs progressions. Elles doivent expliciter des articulations qui restaient souvent implicites, créer des redondances assumées entre modules pour garantir la cohérence globale, et développer de nouveaux outils d'évaluation adaptés à des compétences découpées artificiellement. Cette mutation représente un défi majeur d'ingénierie pédagogique qui transforme profondément le métier de formateur.

Enfin, la modularisation facilite mécaniquement le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience en permettant des validations partielles progressives. Plutôt que de viser d'emblée la certification complète, les candidats peuvent désormais valider bloc par bloc, rendant la démarche moins intimidante et plus accessible. Cette évolution technique s'accompagne d'une reconnaissance sociale croissante de l'expérience professionnelle comme source légitime de compétences.

2. Appropriations spécifiques par niveau de certification

Ces transformations communes s'incarnent différemment selon les niveaux de certification, révélant des logiques spécifiques qui correspondent aux caractéristiques des publics et aux finalités professionnelles de chaque segment.

Au niveau 4 et infra, les formations de DEME, TISF et DEAES incarnent parfaitement la logique de formation tout au long de la vie. Elles attirent majoritairement des professionnels déjà en exercice qui cherchent soit à sécuriser leur parcours en obtenant une certification officielle, soit à évoluer vers de nouvelles fonctions. Cette population, contrainte par des impératifs professionnels et familiaux, trouve dans la modularisation une réponse adaptée à ses besoins : possibilité d'étaler la formation dans le temps, de combiner plusieurs modalités, et de financer par le CPF.

L'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST) devait trouver à ce niveau son terrain d'élection théorique. Cette modalité visait à répondre aux attentes des employeurs qui peuvent former leurs salariés sans les libérer totalement, et aux contraintes des apprenants qui restent en activité. Toutefois, l'analyse des expérimentations révèle un décalage significatif entre les promesses initiales et la réalité de mise en œuvre. Beaucoup d'employeurs ont d'abord vu dans l'AFEST une opportunité de réduire les coûts de formation externe et de s'affranchir des contraintes des écoles, certains envisageant même de développer leurs propres services de formation interne.

Cette vision utilitariste a rapidement montré ses limites : transformer une situation de travail en situation formative exige une ingénierie pédagogique complexe, des tuteurs formés spécifiquement, et un accompagnement structuré qui représente un investissement considérable. La nécessité d'articuler séquences réflexives et séquences productives, de formaliser les apprentissages, et d'évaluer les acquis dans un environnement professionnel contraint a découragé nombre d'initiatives.

Le niveau 6, bénéficiant du grade licence, constitue selon nous le laboratoire d'expérimentation du nouveau système. L'arrivée de bacheliers généraux via Parcoursup a considérablement diversifié les profils d'entrée, introduisant des étudiants plus jeunes, moins familiers des réalités du secteur social mais porteurs d'autres compétences et motivations. Cette diversification impose un accompagnement à l'orientation renforcé et questionne les pédagogies traditionnelles.

L'innovation majeure réside dans la possibilité de « triple hybridation » : un même apprenant peut naviguer entre les statuts d'étudiant, d'apprenti et de stagiaire de la formation continue au cours de son parcours, combinant financement régional, contrat d'apprentissage et CPF selon ses besoins et opportunités. Cette souplesse inédite répond aux attentes d'une génération habituée à la personnalisation, mais exige des organismes de formation une capacité d'adaptation et une expertise administrative et de gestion financière considérablement renforcées.

Le contrat d'apprentissage occupe une place croissante à ce niveau, représentant souvent plus d'un tiers des effectifs. Il permet une professionnalisation rapide et bénéficie d'un financement attractif, mais suppose une coordination renforcée avec les employeurs et une attention accrue à la qualité de l'accompagnement tutoral.

Pour les organismes de formation, ce niveau représente un défi particulier : ils doivent simultanément affirmer leur spécificité professionnalisante face à la concurrence des universités, notamment les IUT qui développent des formations sociales, et démontrer leur légitimité académique pour délivrer un grade universitaire. Cette double exigence les pousse vers une transformation de leurs équipes et de leurs partenariats, modifiant profondément leur positionnement institutionnel.

Aux niveaux 7 et supra, les formations de DEIS, CAFDES et (CAFERUIS) s'adressent à des cadres expérimentés qui arrivent avec des attentes précises et des contraintes professionnelles fortes. Cette population privilégie la VAE, souvent plus de 60% des certifiés, pour des raisons de disponibilité temporelle et de valorisation de l'expérience acquise.

Ces candidats imposent un niveau de service élevé : accompagnement individualisé, adaptation aux contraintes d'agenda, reconnaissance fine des expertises déjà acquises. Ils cherchent moins une formation au sens classique qu'une montée en compétences ciblée, particulièrement sur les dimensions managériales et stratégiques que leurs postes d'encadrement exigent désormais.

La certification joue ici un rôle particulier de reconnaissance statutaire et salariale. Dans un secteur où les grilles de classification restent largement indexées sur les diplômes, l'obtention d'un niveau 7 constitue souvent un préalable à l'évolution de carrière ou à la négociation salariale. Cette logique utilitaire transforme le rapport à la formation, vue moins comme un parcours de développement personnel que comme un investissement professionnel calculé.

L'apprentissage se développe également à ce niveau via des parcours ciblés à destination des futurs cadres du secteur, combinant expertise managériale et immersion professionnelle longue. Cette modalité répond aux besoins des structures employeuses de former leurs futurs encadrants tout en bénéficiant d'un financement externalisé.

3. La fragmentation des parcours et ses enjeux sociaux

Au-delà des transformations propres à chaque niveau, l'évolution du système risque de produire un effet systémique majeur : la rupture des logiques d'ascension professionnelle qui structuraient traditionnellement les carrières dans le secteur social.

Historiquement, le système de formation sociale était organisé autour d'une logique de progression linéaire qui permettait aux professionnels d'évoluer par paliers successifs. Un moniteur éducateur pouvait ainsi accéder au diplôme d'éducateur spécialisé, puis au CAFERUIS, construisant une carrière ascendante fondée sur l'expérience cumulée et la formation continue. Ces passerelles créaient une culture professionnelle commune et une solidarité intergénérationnelle, où les « anciens » accompagnaient les nouveaux dans une logique de transmission.

La modularisation et la spécialisation par niveau brisent cette continuité. Chaque niveau développe désormais ses propres logiques, ses propres publics, et ses propres modalités. Les référentiels, découpés en blocs de compétences spécifiques, ne s'articulent plus automatiquement entre eux. Un professionnel de niveau 4 ne peut plus « naturellement » évoluer vers le niveau 6, puisque les compétences acquises ne sont plus reconnues comme des prérequis mais comme des expériences à valider séparément.

Cette rupture produit un sentiment de déclassement particulièrement vif chez les professionnels de niveau 4 qui voient leurs collègues nouvellement diplômés de niveau 6 accéder d'emblée au grade licence. L'expérience professionnelle, autrefois valorisée comme un capital permettant la progression, devient secondaire face à la détention du « bon » niveau de certification.

Le phénomène dépasse le simple sentiment d'injustice puisqu'il révèle une transformation structurelle du secteur où la logique de l'expérience cède progressivement le pas à celle de la certification formelle. Les grilles salariales, les possibilités d'évolution, et l'accès aux postes d'encadrement se fondent de plus en plus sur les certifications obtenues plutôt que sur les compétences réellement acquises et démontrées dans l'exercice professionnel.

Cette évolution contribue à une segmentation croissante du secteur social en sous-groupes professionnels aux trajectoires de plus en plus étanches. La perte des passerelles naturelles entre niveaux menace également le renouvellement des cadres du secteur. Traditionnellement, les directeurs et chefs de service émergeaient des rangs des praticiens expérimentés qui gravissaient les échelons par la formation continue. Aujourd'hui, le risque existe de voir se développer des « classes » distinctes de professionnels : d'un côté les praticiens de terrain cantonnés à leurs fonctions initiales, de l'autre des cadres recrutés directement à leur niveau sans expérience pratique approfondie.

Cette spécialisation fonctionnelle, si elle répond à des besoins spécifiques, fragilise la culture professionnelle commune qui faisait la force du secteur social. Elle interroge l'avenir du secteur social comme espace professionnel unifié, capable de porter des valeurs communes et de maintenir une solidarité intergénérationnelle. Néanmoins, elle répond aussi à une réalité : la diversification des publics, des besoins, et des modalités d'exercice professionnel dans le secteur social contemporain.

IV. Enjeux stratégiques pour les OFTS : devenir architectes d'écosystèmes, de la vision globale à l'action

Les transformations présentées dans les chapitres précédents ne constituent pas de simples ajustements techniques ou administratifs ; elles redessinent en profondeur le rôle, la fonction et la place des organismes de formation en travail social (OFTS) dans l'architecture globale des politiques éducatives et professionnelles. L'intégration progressive de la formation tout au long de la vie (FTLV) comme paradigme structurant a bouleversé le cadre d'action traditionnel, faisant émerger un nouvel espace stratégique où se superposent les logiques du Code de l'action sociale et des familles (CASF), du Code de l'éducation et du Code du travail. Ce chevauchement crée un environnement hybride, complexe, dans lequel les OFTS doivent affirmer une position claire, capable de conjuguer fidélité à leurs missions fondatrices et adaptation à des contraintes nouvelles.

Dans cet écosystème recomposé, les OFTS ne sont plus de simples dispensateurs de formation initiale conduisant à un diplôme d'État. Ils deviennent les architectes d'écosystèmes de compétences articulant diplômes complets, blocs de compétences, certifications partielles, validation des acquis de l'expérience (VAE), apprentissage et micro-certifications. L'apprentissage, en particulier, a connu depuis 2018 une progression spectaculaire dans le champ du travail social. Cette modalité ne peut plus être appréhendée comme un simple dispositif de financement ou une opportunité ponctuelle : elle agit comme un levier structurant qui transforme l'ingénierie des parcours, renforce le lien avec les employeurs et oblige à repenser les rythmes, les contenus et les modalités pédagogiques pour répondre aux réalités du terrain.

Après cette introduction, la première étape consiste à examiner comment les OFTS peuvent maîtriser l'articulation des différentes logiques qui encadrent leur action.

1. Maîtriser l'articulation des trois logiques : de la contrainte à l'opportunité

1.1 Préserver et réinventer l'identité professionnelle (enjeu CASF)

La montée en puissance des logiques modulaires et par blocs de compétences offre une flexibilité appréciable, mais elle comporte un risque majeur : celui d'une fragmentation des savoirs et d'une dilution des référentiels éthiques et relationnels qui fondent l'identité professionnelle des métiers du travail social. Dans un univers de plus en plus piloté par la mesure, la traçabilité et l'efficacité, il devient crucial de maintenir un socle commun de valeurs, de postures et de pratiques. Ce socle ne saurait se réduire à une compétence technique ou à un savoir procédural. Il inclut la capacité à comprendre les situations dans leur globalité, à inscrire l'action professionnelle dans un cadre éthique explicite et à valoriser le temps relationnel comme un élément essentiel de la qualité de l'intervention.

Pour préserver ces fondamentaux, il convient d'envisager l'intégration de méta-blocs transversaux qui dépasseraient la logique strictement utilitariste des blocs de compétences et assurerait la transmission de la posture professionnelle, de la réflexion éthique et de la compréhension systémique des situations. Ces méta-blocs pourraient être structurés autour de trois axes complémentaires : l'analyse de situations complexes mobilisant une approche systémique, l'éthique professionnelle appliquée aux dilemmes contemporains du travail social, et le développement d'une posture réflexive capable d'articuler théorie et pratique.

Cette approche suppose également la généralisation de dispositifs d'analyse de pratiques professionnelles tout au long du parcours, y compris dans les formats hybrides et à distance, afin de maintenir un lien permanent entre l'expérience vécue et la réflexion sur l'action. Ces dispositifs constituent des espaces privilégiés où peuvent se construire et se transmettre les références culturelles communes qui transcendent la spécialisation par blocs.

L'alternance traditionnelle, pilier de la formation sociale, doit être réinventée pour intégrer les nouvelles contraintes tout en préservant sa spécificité. Cela passe notamment par le maintien de stages longs et immersifs qui permettent une confrontation réelle à la complexité du terrain, même lorsque les parcours sont individualisés et fragmentés. L'apprentissage, en particulier, offre l'opportunité de créer des dispositifs d'alternance renforcée où l'accompagnement tutoral devient un véritable co-enseignement entre formateurs et professionnels expérimentés.

Cette évolution suppose le développement d'une ingénierie spécifique de l'alternance qui articule temps de pratique guidée, temps de réflexion collective et temps d'approfondissement théorique. Les outils numériques peuvent ici jouer un rôle facilitateur pour maintenir le lien entre les différents temps et espaces de formation, sans pour autant se substituer à la richesse de la rencontre humaine qui caractérise le travail social.

1.2 Développer la légitimité académique (enjeu Code éducation)

L'universitarisation des diplômes d'État impose aux OFTS de développer une double légitimité : celle de la professionnalisation experte et celle de la reconnaissance académique. Cette transformation ne peut être subie comme une contrainte externe mais doit être investie comme une opportunité de renforcement du positionnement institutionnel.

Internalisation de docteurs, partenariats universitaires et adossement recherche

Le recrutement de formateurs titulaires de doctorats n'est plus une option mais une nécessité stratégique pour garantir la crédibilité académique des formations de niveau licence et master. Cette évolution suppose une politique volontariste de recrutement qui articule expertise académique et connaissance du secteur professionnel. Les profils de docteurs ayant une expérience préalable du travail social constituent des ressources particulièrement précieuses car ils maîtrisent les deux cultures.

Parallèlement, le développement de partenariats structurés avec les établissements d'enseignement supérieur permet de mutualiser les ressources et de créer des synergies. Ces partenariats peuvent

prendre diverses formes : conventions de co-diplomation, mise à disposition de formateurs, accès aux ressources documentaires, ou encore participation à des programmes de recherche communs.

L'adossement à la recherche constitue un levier déterminant de légitimation académique. Il ne s'agit pas seulement de développer des activités de recherche pour satisfaire aux exigences formelles, mais de construire une véritable culture de recherche-action qui enrichisse les pratiques pédagogiques et les contenus de formation. Cette démarche suppose la création de conditions favorables : temps dégagé pour les formateurs-chercheurs, soutien méthodologique, valorisation des publications, et reconnaissance dans les missions institutionnelles.

Enfin, la transformation des équipes pédagogiques constitue un défi majeur qui nécessite un accompagnement spécifique. Les formateurs issus du terrain professionnel doivent s'approprier les codes académiques : méthodologie de recherche, rédaction scientifique, évaluation par les pairs, et intégration des dernières avancées théoriques dans leurs enseignements.

Cette montée en compétences peut s'organiser autour de dispositifs de formation interne : ateliers d'écriture scientifique, formations aux méthodes de recherche qualitative, accompagnement individualisé pour la préparation de communications ou publications. L'objectif n'est pas de transformer tous les formateurs en chercheurs professionnels mais de développer une culture commune qui articule expertise professionnelle et rigueur académique.

1.3 Optimiser les opportunités modulaires (enjeu Code travail)

La logique modulaire, initialement perçue comme une contrainte administrative, peut devenir un avantage concurrentiel pour les organismes qui sauront la maîtriser pleinement.

La maîtrise fine des mécanismes certificatoires devient un facteur de différenciation face à la concurrence croissante. Cette expertise ne se limite pas à la connaissance réglementaire mais inclut la capacité à concevoir des architectures pédagogiques modulaires qui préservent la cohérence des parcours tout en permettant des entrées et sorties flexibles.

Les OFTS qui développent une réelle expertise dans l'ingénierie par blocs de compétences, l'articulation avec la VAE, et l'optimisation des financements CPF disposent d'un avantage significatif. Cette maîtrise technique leur permet de proposer des solutions adaptées aux besoins spécifiques de chaque public tout en optimisant leurs modèles économiques.

La diversification des sources de financement impose de développer de nouvelles compétences en ingénierie financière et en relation client. Les OFTS doivent apprendre à naviguer entre les différents dispositifs : financements régionaux classiques, contrats d'apprentissage, CPF individuel, OPCO, et nouveaux dispositifs européens ou nationaux.

Cette diversification offre des opportunités de développement mais suppose également une capacité administrative renforcée et une grande réactivité face aux évolutions réglementaires. La maîtrise des relations avec les OPCO devient particulièrement stratégique car ces derniers jouent un rôle croissant dans la prescription de formations et l'évolution des référentiels professionnels.

Après avoir analysé ces leviers stratégiques internes, il convient désormais d'intégrer les transformations induites par la réforme en cours des diplômes d'État.

2. Intégrer les transformations induites par la réforme en cours des diplômes d'État

2.1 Nouvelles orientations réglementaires et ouverture au numérique

Les projets d'arrêtés publiés à l'été 2025 annoncent une réforme de fond pour les DE de niveau 6 : référentiel à quatre blocs, harmonisation des volumes horaires, contrôle continu majoritaire, mémoire recherche-action et passerelles FTLV.

Ces nouveaux textes réécrivent les diplômes, répondent à la FTLV ou à l'universitarisation, et imposent aux organismes de formation en travail social (OFTS) des réorganisations stratégiques.

En outre, ces évolutions réglementaires accentuent la modularisation et intègrent systématiquement la dimension numérique dans tous les référentiels. Cette transformation ne constitue pas un simple ajout technique mais redéfinit les modalités mêmes de l'apprentissage et de l'évaluation des compétences.

La nouvelle génération de référentiels pousse plus loin la logique modulaire en permettant des validations partielles plus fines et en facilitant les parcours « à la carte ». Cette évolution répond aux attentes d'individualisation mais complexifie la gestion pédagogique et interroge la cohérence globale des formations.

Parallèlement, l'intégration du numérique devient transversale : elle ne se limite plus à des modules spécifiques mais irrigue l'ensemble des compétences attendues. Les futurs professionnels doivent maîtriser les outils numériques d'accompagnement, les plateformes collaboratives, et les enjeux de protection des données personnelles. Cette évolution suppose une transformation profonde des contenus et des méthodes pédagogiques.

L'essor de la formation à distance, accéléré par la crise sanitaire, ouvre des perspectives nouvelles pour l'accessibilité et la personnalisation des apprentissages. Les outils numériques permettent de créer des parcours adaptatifs, de proposer des ressources diversifiées, et de maintenir le lien pédagogique malgré les contraintes géographiques ou temporelles.

Cependant, cette évolution soulève des questions spécifiques pour le travail social, secteur fondé sur la relation humaine. Comment préserver la dimension relationnelle et émotionnelle des apprentissages dans un environnement numérique ? Comment évaluer les compétences relationnelles à distance ? Comment éviter que la dématérialisation ne reproduise ou aggrave les inégalités d'accès à la formation ?

Ces défis appellent une approche nuancée qui combine les avantages du numérique avec le maintien d'espaces présentiels privilégiés pour les apprentissages relationnels. L'hybridation devient alors une compétence stratégique qui permet d'optimiser les différentes modalités selon les objectifs pédagogiques.

2.2 Révolution de l'ingénierie pédagogique

Nouveaux modèles pédagogiques hybrides (présentiel/distanciel)

L'ingénierie pédagogique doit être entièrement repensée pour articuler efficacement présentiel et distanciel. Cette articulation ne peut se limiter à une simple répartition horaire mais doit créer une véritable complémentarité pédagogique où chaque modalité apporte sa valeur ajoutée spécifique.

Le présentiel doit être réservé aux apprentissages qui nécessitent l'interaction directe : travail en groupe, simulation de situations professionnelles, analyse de pratiques, et développement des compétences relationnelles. Le distanciel peut optimiser la transmission de connaissances théoriques, la réflexion individuelle, et le suivi personnalisé des apprentissages.

Cette hybridation suppose également de repenser les temporalités et les espaces d'apprentissage. Les calendriers doivent intégrer les contraintes spécifiques de chaque modalité, tandis que les espaces physiques doivent être réaménagés pour faciliter la polyvalence pédagogique.

La transformation numérique impose aussi une montée en compétences massive des équipes pédagogiques. Au-delà de la simple maîtrise technique des outils, il s'agit de développer une nouvelle culture pédagogique qui intègre le numérique comme levier d'innovation plutôt que comme simple support de diffusion.

Cette formation doit être progressive et accompagnée pour éviter les résistances et garantir une appropriation effective. Elle peut s'organiser autour de plusieurs dimensions : maîtrise technique des plateformes et outils, conception de ressources pédagogiques numériques, animation de séquences à distance, et évaluation en ligne.

L'accompagnement au changement devient crucial car la transformation numérique modifie profondément les postures professionnelles des formateurs. Ces derniers doivent développer de nouvelles compétences d'animation, d'accompagnement individualisé, et de médiation technologique tout en préservant leur expertise métier.

L'évaluation des compétences professionnelles dans un environnement numérique constitue un défi technique et pédagogique majeur. Comment s'assurer de l'authenticité des productions ? Comment évaluer les compétences relationnelles à distance ? Comment adapter les modalités d'évaluation aux spécificités du numérique ?

Ces questions appellent l'innovation dans les modalités d'évaluation : utilisation de portfolios numériques, évaluations en situation simulée via des outils immersifs, ou encore évaluations par les

pairs en mode collaboratif. La blockchain commence également à être expérimentée pour certifier l'authenticité et la traçabilité des acquis.

Une fois ces changements intégrés, la question du repositionnement institutionnel devient centrale pour naviguer entre tutelles et partenaires.

3. Repositionnement institutionnel : naviguer entre tutelles et partenaires

3.1 Relations renouvelées avec les employeurs et branches professionnelles

Le développement de l'apprentissage modifie l'équilibre des relations entre organismes de formation et employeurs. Ces derniers, en tant que financeurs directs via les contrats d'apprentissage, acquièrent un pouvoir de prescription et d'orientation des formations qui était traditionnellement dévolu aux pouvoirs publics.

Cette évolution crée de nouvelles opportunités de partenariat mais génère également des risques d'instrumentalisation. Les employeurs peuvent être tentés de privilégier les compétences immédiatement opérationnelles au détriment de la formation générale et de l'ouverture critique qui caractérisent traditionnellement les formations sociales.

Les OPCO renforcent cette tendance en développant leurs propres orientations sectorielles et en conditionnant leurs financements à des critères d'adéquation emploi-formation de plus en plus précis. Cette évolution peut enrichir l'ancrage professionnel des formations mais risque également de réduire leur dimension transformatrice et critique.

Face à ces évolutions, les OFTS doivent développer des stratégies de partenariat qui préservent leur autonomie pédagogique tout en intégrant les besoins des employeurs. La co-construction des référentiels devient un enjeu stratégique qui permet d'articuler exigences professionnelles et finalités éducatives.

Cette co-construction suppose le développement d'une veille prospective sur l'évolution des métiers et des besoins en compétences. Les OFTS doivent anticiper les transformations sectorielles, identifier les compétences émergentes, et adapter leurs formations en conséquence. Cette capacité d'anticipation constitue une valeur ajoutée distinctive face à des acteurs moins spécialisés.

La participation aux instances de branche, aux observatoires métiers, et aux réseaux professionnels devient ainsi un investissement stratégique qui permet d'influencer l'évolution des référentiels plutôt que de les subir.

L'expansion de l'apprentissage impose une attention renforcée à la qualité de l'alternance et à la professionnalisation du tutorat. Les maîtres d'apprentissage ne sont pas automatiquement des formateurs expérimentés et nécessitent un accompagnement spécifique pour assurer leur mission pédagogique.

Cette professionnalisation peut prendre diverses formes : formation des tuteurs aux techniques pédagogiques, création d'outils d'accompagnement et d'évaluation, organisation de réseaux d'échanges de pratiques, ou encore reconnaissance statutaire et financière de la fonction tutorale.

L'enjeu dépasse la simple amélioration technique car la qualité du tutorat conditionne directement l'efficacité de l'alternance et la satisfaction des apprenants. Les OFTS qui développent une expertise reconnue dans l'accompagnement des tuteurs disposent d'un avantage concurrentiel significatif pour attirer et fidéliser les employeurs partenaires.

3.2 Stratégies politiques vis-à-vis des administrations centrales

La rapidité des évolutions réglementaires impose aux OFTS de développer une capacité d'influence et de veille politique. La participation aux instances nationales de concertation devient stratégique pour anticiper les évolutions, défendre les spécificités du secteur, et orienter les réformes dans un sens favorable.

Cette participation suppose le développement d'expertises spécialisées et la capacité à produire des analyses étayées sur les impacts des réformes. UNAFORIS doit jouer un rôle crucial dans cette représentation collective.

Face à la tendance à la standardisation des dispositifs de formation, il devient crucial de défendre les spécificités du travail social qui justifient des modalités particulières d'organisation et d'évaluation. Ce plaidoyer doit s'appuyer sur des arguments solides : spécificité des compétences relationnelles, importance des temps longs de maturation professionnelle, nécessité de l'alternance qualitative, et dimension éthique des pratiques.

Cette argumentation doit être étayée par des données factuelles sur l'efficacité des modalités spécifiques au travail social et leur impact sur la qualité des interventions professionnelles. La recherche-action devient ici un outil de légitimation qui permet de documenter scientifiquement les pratiques pédagogiques innovantes.

3.3 Négociation avec les Conseils régionaux

Évolution du financement dans un contexte de diversification

La diversification des sources de financement modifie les relations avec les Conseils régionaux, traditionnellement financeurs principaux de la formation sociale. Ces derniers doivent composer avec la montée en puissance de l'apprentissage, le développement du CPF, et l'intervention croissante des OPCO.

Cette évolution peut fragiliser le financement des formations moins attractives pour les dispositifs marchands (formations de niveau IV, publics en difficulté) mais peut également créer des opportunités de développement pour les formations innovantes. Les Régions tendent à concentrer leurs financements sur leurs priorités stratégiques, ce qui suppose une capacité d'adaptation et de négociation renforcée de la part des OFTS.

4. Innovations organisationnelles et mutations des métiers

4.1 Transformation du métier de formateur

Évolution vers l'accompagnement individualisé et l'ingénierie modulaire

Le métier de formateur évolue profondément sous l'effet de l'individualisation des parcours et de la modularisation des contenus. Le modèle traditionnel du cours magistral dispensé à un groupe homogène cède progressivement la place à des approches plus diversifiées : accompagnement individualisé, tutorat, conception de ressources pédagogiques modulaires, et animation de communautés d'apprentissage.

Cette évolution suppose le développement de nouvelles compétences : capacité d'adaptation aux profils diversifiés, maîtrise de l'ingénierie pédagogique modulaire, et techniques d'accompagnement individualisé. Le formateur devient progressivement un architecte de parcours plutôt qu'un simple transmetteur de contenus.

Nouvelles expertises (VAE, numérique, interface académique/professionnelle)

La diversification des modalités de formation impose aux formateurs de développer des expertises spécialisées. L'accompagnement VAE requiert des compétences spécifiques en analyse d'expérience et en aide à la formalisation des acquis. La formation numérique suppose la maîtrise d'outils techniques et de nouvelles modalités d'animation pédagogique. L'interface avec le monde académique exige des compétences en recherche et en publication scientifique.

Cette spécialisation croissante modifie l'organisation du travail et peut générer des inégalités au sein des équipes selon que les formateurs maîtrisent ou non ces nouvelles expertises.

Elle suppose un accompagnement spécifique pour éviter la fracture entre formateurs « traditionnels » et formateurs « innovants ».

4.2 Modèles organisationnels émergents

Face à la complexification de l'environnement, deux stratégies organisationnelles principales se dessinent. La spécialisation critique consiste à développer une expertise reconnue sur un segment spécifique (public, niveau, modalité) pour créer un avantage concurrentiel distinctif. Cette approche

permet de développer une excellence particulière mais peut fragiliser l'établissement en cas d'évolution des besoins.

La mutualisation coopérative privilégie le partage de ressources avec d'autres établissements pour optimiser les moyens et développer une offre complémentaire. Cette approche permet de mutualiser les risques et de proposer des parcours plus diversifiés mais suppose une capacité de coordination et de gouvernance partagée.

Le choix entre ces deux stratégies dépend des spécificités territoriales, de la taille des établissements, et de leurs ressources disponibles. Certains organismes développent des approches hybrides qui combinent spécialisation sur certains segments et coopération sur d'autres.

Innovations structurelles : calendriers matriciels, plateformes partagées

La nécessité d'articuler des temporalités différentes (universitaire, professionnelle, individualisée) impose l'invention de nouveaux modèles organisationnels. Les calendriers matriciels permettent de proposer les mêmes contenus selon des rythmes adaptés aux différents publics. Cette flexibilité suppose une ingénierie complexe mais répond aux besoins croissants de personnalisation.

Les plateformes pédagogiques partagées permettent de mutualiser les ressources numériques et de créer des parcours hybrides intégrant plusieurs établissements. Cette mutualisation technique facilite l'innovation pédagogique et optimise les investissements numériques.

La complexification des activités impose également le développement de services supports spécialisés qui déchargent les formateurs de tâches techniques spécifiques.

- Le service VAE nécessite des compétences particulières en accompagnement individualisé et en ingénierie de reconnaissance des acquis.
- Le développement international suppose une expertise en mobilité étudiante et en reconnaissance des diplômes.
- L'adossement à la recherche requiert des compétences en méthodologie scientifique et en valorisation des travaux.

Ces services peuvent être développés en interne ou mutualisés entre plusieurs établissements selon les ressources disponibles et les stratégies de développement. Leur professionnalisation constitue un facteur de différenciation face à la concurrence.

4.3 Partenariats stratégiques renouvelés

La relation avec l'université évolue d'un simple partenariat de prestation (mise à disposition de formateurs, validation de diplômes) vers une co-construction plus approfondie. Cette évolution peut prendre diverses formes : co-développement de formations, programmes de recherche communs, échanges de formateurs, ou création de structures mixtes.

Cette transformation suppose de dépasser les méfiances réciproques entre cultures professionnalisantes et académiques pour créer des synergies authentiques. L'université apporte sa légitimité scientifique et ses ressources de recherche, tandis que les OFTS apportent leur expertise professionnelle et leur connaissance des besoins de terrain.

Les coopérations entre OFTS se développent pour répondre aux défis communs et optimiser les ressources. Ces coopérations peuvent être territoriales (mutualisation d'équipements, échanges de formateurs) ou sectorielles (développement de formations spécialisées, veille prospective partagée).

Elles permettent de créer des économies d'échelle, de partager les risques d'innovation, et de porter une voix collective face aux institutionnels. Leur réussite suppose néanmoins de dépasser les logiques concurrentielles pour construire des projets authentiquement partagés.

Les collectivités territoriales développent des politiques d'innovation sociale qui créent de nouvelles opportunités de partenariat. Les OFTS peuvent contribuer à l'expérimentation de nouvelles modalités d'intervention, à la formation des acteurs locaux, ou au développement de recherches-actions territoriales.

Ces partenariats permettent d'ancrer les formations dans les enjeux territoriaux et de créer des liens directs entre formation et innovation sociale. Ils constituent également des opportunités de diversification des financements et de développement de nouvelles expertises.

V– Perspectives et scénarios d'évolution 2025-2035

1 Défis technologiques et pédagogiques

Intelligence artificielle, réalité virtuelle, blockchain certificatoire

Les technologies émergentes transformeront profondément les modalités de formation dans les prochaines années. L'intelligence artificielle permettra de personnaliser les parcours d'apprentissage, d'adapter les contenus aux profils individuels, et d'automatiser certaines tâches d'évaluation. La réalité virtuelle offrira des possibilités inédites de simulation de situations professionnelles complexes, particulièrement utiles pour les métiers relationnels.

La blockchain révolutionnera la certification en permettant la création de portfolios de compétences infalsifiables et transférables. Cette technologie facilitera la reconnaissance des acquis et la construction de parcours modulaires sécurisés.

Ces évolutions supposent des investissements technologiques importants et une transformation des compétences pédagogiques. Les OFTS qui anticipent ces transformations disposeront d'un avantage concurrentiel significatif.

Granularité certificatoire croissante : micro-certifications et badges numériques

La tendance à la micro-certification s'accentuera avec le développement de badges numériques permettant de valider des compétences très spécifiques. Cette granularité croissante répond aux besoins d'adaptation rapide aux évolutions des métiers mais interroge la cohérence globale des parcours professionnels.

Les OFTS devront développer une expertise dans la conception de micro-certifications qui s'articulent dans des parcours cohérents tout en répondant aux besoins immédiats des professionnels et employeurs.

Préservation de la cohérence professionnelle dans l'ultra-individualisation

Le défi majeur consistera à préserver l'identité professionnelle collective dans un environnement d'ultra-individualisation des parcours. Comment maintenir une culture professionnelle commune quand chaque professionnel construit son parcours de manière singulière ?

Cette préservation supposera l'invention de nouveaux dispositifs de socialisation professionnelle : communautés de pratique virtuelles, événements professionnels transversaux, ou référentiels éthiques partagés.

2 Évolutions des financements et modèles économiques

Diversification des sources (FSE+, mécénat, participatif)

Les sources de financement se diversifieront avec le développement de nouveaux dispositifs européens, du mécénat d'entreprise, et du financement participatif. Cette diversification créera de nouvelles opportunités mais imposera également une capacité de recherche de financements et de gestion multi-sources renforcée.

Les OFTS devront développer une expertise en montage de projets européens, en relations avec les fondations privées, et en communication vers le grand public pour développer ces nouveaux financements.

Optimisation coûts/rentabilité et nouveaux modèles hybrides

La pression sur les coûts s'intensifiera avec la concurrence accrue et la diversification des acteurs. Les OFTS devront optimiser leurs modèles économiques en développant des formations rentables (apprentissage, formation continue) pour financer des missions moins lucratives mais socialement utiles (formation des publics en difficulté).

Cette optimisation supposera le développement de tableaux de bord économiques sophistiqués et une capacité de pilotage financier renforcée.

3 Recomposition du paysage institutionnel

Évolution des compétences Région/État et impact des politiques européennes

La répartition des compétences entre État et Régions continuera d'évoluer avec un renforcement probable du pilotage régional. Les politiques européennes pèseront également davantage sur l'organisation des formations avec le développement de dispositifs transnationaux et de standards européens.

Ces évolutions imposent une veille politique accrue et une capacité d'adaptation aux nouvelles règles du jeu institutionnel.

Anticipation de la concurrence privée accrue

L'ouverture du marché de la formation attirera de nouveaux acteurs privés disposant de capacités d'investissement et d'innovation importantes. Ces nouveaux entrants pourront proposer des modalités pédagogiques innovantes, des outils technologiques avancés, et des approches marketing sophistiquées.

Face à cette concurrence, les OFTS devront affirmer leur valeur ajoutée spécifique : expertise métier approfondie, connaissance des enjeux éthiques, ancrage territorial, et culture professionnelle du travail social. Cette différenciation supposera une capacité d'innovation et de communication renforcée.

Stratégies de différenciation et de positionnement à long terme

Les OFTS devront développer des stratégies de positionnement claires qui articulent excellence pédagogique, innovation technologique, et fidélité aux valeurs du travail social. Cette différenciation peut s'appuyer sur plusieurs leviers : spécialisation sur des niches d'expertise, développement de partenariats distinctifs, innovation pédagogique, ou encore engagement dans l'innovation sociale territoriale.

Le succès à long terme dépendra de la capacité à conjuguer adaptation aux évolutions techniques et préservation de l'identité professionnelle spécifique du travail social.

Conclusion : orchestrer la complexité sans perdre le sens

L'articulation entre Code de l'action sociale et des familles, Code de l'éducation, et Code du travail dessine un paysage profondément renouvelé de la formation en travail social. Cette transformation ne constitue ni un simple ajustement technique ni une contrainte externe subie, mais révèle l'inscription du secteur social dans les mutations contemporaines de l'État social et du salariat.

Bilan critique de la convergence systémique

La convergence des trois logiques sous l'égide de la formation tout au long de la vie produit des effets ambivalents qui appellent une évaluation nuancée, évitant tant l'optimisme béat que le pessimisme stérile.

Du côté des opportunités confirmées, on observe une démocratisation réelle de l'accès à la formation via le CPF, qui permet à des publics jusqu'alors exclus d'engager des parcours de qualification. La reconnaissance de l'expérience professionnelle par la VAE ouvre des possibilités inédites de valorisation des compétences acquises en situation de travail. La flexibilisation des parcours répond à la diversité croissante des situations personnelles et professionnelles, tandis que le renforcement de la reconnaissance statutaire des diplômes sociaux facilite les mobilités intersectorielles et les évolutions de carrière.

Cependant, des risques structurels accompagnent ces évolutions. La marchandisation croissante de la formation et des trajectoires professionnelles transforme l'éducation en bien de consommation, potentiellement au détriment de sa dimension émancipatrice. La fragmentation de la culture professionnelle commune menace la cohésion du secteur social, tandis que l'individualisation des parcours peut affaiblir les solidarités collectives qui constituent pourtant une ressource essentielle de l'action sociale. Enfin, la standardisation internationale, si elle facilite les mobilités, risque d'appauvrir la spécificité des modèles nationaux de formation sociale.

Ces transformations soulèvent également des défis systémiques complexes. L'articulation de temporalités hétérogènes entre les trois logiques exige une inventivité organisationnelle constante. La

préservation de l'identité métier dans un contexte modulaire suppose une créativité pédagogique soutenue. La formation des formateurs aux nouvelles expertises requises représente un investissement considérable, tandis que le financement de la transition vers les nouveaux modèles pose des questions d'équité et de soutenabilité.

Repositionnement stratégique des organismes de formation

Pour les organismes de formation, l'enjeu central consiste à passer du statut d' « école à diplôme » à celui d' « architecte d'écosystèmes de compétences ». Cette transformation suppose plusieurs mutations simultanées qu'il convient d'orchestrer avec soin.

L'expertise certificatoire devient un avantage concurrentiel décisif qui différencie les acteurs expérimentés des nouveaux entrants. Cette maîtrise technique doit s'accompagner d'une capacité d'orchestration des trois logiques sans les subir, transformant les contraintes en opportunités de développement. L'innovation pédagogique doit préserver les spécificités du travail social tout en intégrant les exigences contemporaines de traçabilité et d'individualisation.

Cette évolution impose également le développement de partenariats stratégiques renouvelés avec l'ensemble des acteurs du système : universités, employeurs, autres organismes de formation, et institutions financières. Enfin, une veille prospective active sur les transformations sociétales et technologiques devient indispensable pour anticiper les évolutions plutôt que de les subir.

Enjeux sociétaux et politiques

Au-delà des aspects techniques et stratégiques, cette transformation interroge l'avenir du projet social français. La logique de compétences individualisées est-elle compatible avec la formation de professionnels capables de porter des projets collectifs d'émancipation ? Comment préserver l'éthique du care dans un environnement formatif de plus en plus soumis aux logiques de marché ?

La réponse dépendra de la capacité des acteurs du secteur à investir créativement ces nouveaux dispositifs pour en faire des instruments au service de leurs finalités plutôt que de subir une logique qui leur serait extérieure. Cela suppose de repenser la formation tout au long de la vie non comme simple adaptation au marché du travail mais comme outil de développement de capacités d'action collective et individuelle.

Cette réappropriation critique passe par plusieurs exigences. Il faut d'abord garantir l'effectivité du droit à la formation pour tous, en luttant contre les inégalités structurelles d'accès qui risquent de se creuser avec l'individualisation des parcours. Il faut ensuite préserver des espaces de formation collective qui permettent la construction d'une culture professionnelle partagée. Il faut enfin maintenir une dimension politique de la formation qui articule développement personnel et transformation sociale.

L'heure n'est plus à l'adaptation défensive mais à l'innovation stratégique assumée. Car c'est bien d'une refondation qu'il s'agit : celle d'un secteur de formation qui doit réinventer ses modalités pour continuer à servir sa mission première, la formation de professionnels capables d'accompagner les transformations sociales contemporaines dans le respect de l'éthique du care et de la solidarité collective.

Les organismes qui sauront orchestrer cette complexité sans perdre le sens de leur mission disposeront d'un avantage décisif dans un environnement en mutation permanente. L'enjeu dépasse d'ailleurs la seule formation : il s'agit de préserver la capacité du travail social à constituer un contre-pouvoir face aux logiques de marchandisation tout en s'appropriant les outils contemporains de professionnalisation et de reconnaissance. Cette dialectique entre résistance et adaptation définit peut-être l'art politique de notre époque pour tous les secteurs confrontés aux transformations du capitalisme contemporain.

Les incidences de la réforme de DE gradés L sur l'architecture des diplômes (Version du 24 août 2025)

Chantal MAZAEFF – Présidente de la Commission spécialisée « formation diplômante » de l'UNAFORIS, Praxis Sociale, Mulhouse

Intervenir dans ce séminaire autour des incidences de la réforme des niveaux 6 sur l'architecture des diplômes est un exercice périlleux, au regard des incertitudes, reculades mais aussi transformations que devraient générer ces (projets de) textes. A l'heure de la rédaction de cette contribution, nous ne sommes pas sûrs que cette révision soit vraiment actée dans le tempo prévu ni quelles seront les décisions prises *in fine*. Au regard de ces projets de textes, nous avons adressé des propositions de modification de certaines orientations posées, en faisant le constat qu'elles ont largement tordu l'esprit de la révision et de l'évolution attendue du travail social et de ses formations.

Du point de vue politique, le premier constat que nous pouvons tirer des tensions qui accompagnent cette révision est celui d'une synergie forte entre UNAFORIS, les représentants des employeurs et la CFDT, voire même de la DGCS, face aux corporations et syndicats CGT, SUD, Emerge également l'impression que la DGCS est soumise fortement aux pressions des corporations, via le Cabinet de la ministre Vautrin et que la DGCS n'a pas toute la maîtrise de la dynamique engagée.

A. Quels premiers enseignements tirer de la révision des niveaux 6 ?

La notion de parcours est devenue centrale dans l'action sociale et dans les formations. Les architectures des formations qui se déclinent en blocs permettent de proposer des parcours soit linéaires soit « fractionnés » permettant aux apprenants de construire un parcours de formation « à leur main » quand cela est possible pour eux. Par ailleurs, au regard d'un contexte organisationnel dégradé dans les ESMS, permettre à des salariés de suivre des formations de manière « fractionnée » ou sous la forme d'une « mosaïque » selon si l'on perçoit ces processus négativement ou positivement, est une nécessité qui s'impose aux EFTS. Le modèle de la VAE (quand il fonctionne) est éclairant à ce titre quand il permet de combiner validation de blocs par l'expérience et par la formation. Penser parcours impose à mieux prendre en compte les singularités des apprenants (étudiants, apprentis ou stagiaires) mais nécessite également que les dispositifs règlementaires le permettent. En ce sens, la révision des niveaux 6 alimente cette notion de parcours.

1. De nouvelles dispositions qui vont faire largement débat, voire résistance, au sein des EFTS et méritent l'affirmation d'une doctrine commune au sein du réseau :
 - Les évaluations se dérouleront sous la modalité du contrôle continu qui revient en totalité aux EFTS, totalement autonomes sur ce plan, ce qui génère beaucoup de craintes au sein du réseau (risques de concurrence, pratiques « déloyales », ...)
 - L'épreuve conclusive, pensée initialement comme certificative, est « abandonnée » par les tutelles pour être évaluée par et au sein des EFTS, avec *a priori* un cadrage national de la grille d'évaluation
 - Les tutelles n'assurent plus que les jurys pléniers
2. Un renforcement de la durée de l'alternance accompagné d'un durcissement des conditions d'encadrement, centrées très majoritairement sur le métier visé. Cela ne permettra pas de proposer aux étudiants une découverte large des lieux de pratique du travail social et au-delà, en lieu et place, la révision centre la formation pratique sur « le » métier.
3. Une référence permanente aux attendus du grade Licence qui ont guidé les travaux (validation systématique des décisions par la Conseillère scientifique de la Licence du MESRI). Pas de renforcement du poids ou rôle de l'Université, pour autant, notamment autour des logiques de

parcours, puisque c'est la Commission pédagogique qui validera les allègements (et les programmes et les processus d'évaluation) et qui sera l'espace pivot de l'articulation entre les logiques D.E et universitaires.

B. Sur l'architecture des formations :

➤ Une dynamique de parcours renforcée

Le parcours est aujourd'hui une notion centrale dans l'action sociale mais également dans la formation (certains emploient même les termes de « Parcours sans couture »). Il nous faut sortir des logiques linéaires pour penser la formation comme un processus que l'individu en formation devra se saisir pleinement. De même, au regard des difficultés qui traversent les organisations en termes d'emploi, pouvoir former des professionnels dans des dynamiques « fractionnées », via l'architecture des blocs, est un enjeu auquel nous devons être attentifs. C'est ainsi que la révision des niveaux 6 prend également en compte la notion de parcours dans certaines de ses modalités tout comme les autres formations ainsi bien évidemment que la VAE.

➤ Un tableau de correspondance entre certifications

La révision des niveaux 6 présente un tableau de correspondance entre certifications très riche, différents selon les filières, avec un nombre d'allègements importants entre les niveaux 4 et 6, et des dispenses et allègements pour des formations universitaires de même niveau. Ce schéma met en évidence une logique de fluidité des parcours, tout en n'allant pas aussi loin qu'espéré pour les formations en travail social comme nous le verrons ci-dessous :

- **Entre les DE niveau 6 gradés Licence et les DE de niveaux 4** : Se dessine un renforcement de la possibilité de fluidifier des parcours de manière ascensionnelle grâce aux allègements prévus sur 3 blocs pour les ME et TISF et 2 blocs pour les AF vers les formations des niveaux 6, mais pas de dispenses ni de passerelles possibles.
Pour les DE de niveau 6 voulant acquérir un autre DE de niveau 6, il ne devrait plus y avoir que 2 blocs dispensés, nous resterions donc sur le schéma de 2018.
- **Entre Diplômes gradés Licence et les Licences** : Sur ce point, on voit que le grade Licence ouvre des perspectives nouvelles puisque, par exemple, les titulaires d'une licence en sociologie sont dispensés de 2 blocs sur 4 (comme les titulaires d'un DE de niveau 6), pour les licences en psychologie, un bloc dispensé et deux blocs allégés. De nombreux allègements sont également possibles pour d'autres titres de Bac +3, à la main des Commissions pédagogiques.
- **Un point de vigilance** : Le BACHELOR en Carrières sociales Mention Assistance sociale est allégé de 3 premiers blocs et dispensé du bloc 4 pour la formation ASS, idem pour le BACHELOR Mention Education spécialisée et la formation d'ES. Devrait s'engager l'an prochain la révision des BUT à laquelle nous espérons être associés.

Dans des logiques de ré orientation : Autre logique de parcours, la possibilité offerte, autant sur les niveaux 4 que 6, de pouvoir changer de filière au terme de la 1^{ère} année, moyennant des entretiens de ré orientation et des places en formation disponibles.

Vers une filière management : Dans la future révision des diplômes de l'encadrement, le CAFERUIS devrait être posé comme la 1^{ère} année du CAFDES (à partir de connaissances socle, mais pas de bloc commun). Le modèle CAFERUIS / M1 doit l'emporter. L'enjeu sera de construire une vraie filière management, en partenariat avec des universités.

➤ Une architecture globale qui doit encore évoluer

- La question du niveau 5, toujours absente des débats.

En projet :

- Un titre pro de niveau 4 dans la petite enfance en cours de formalisation

- Une hypothèse évoquée en off par la DGCS, faire passer le DEAES au niveau 4
- La formalisation de la filière Encadrement : CAFERUIS / CAFDES et CAFDES / DEIS

Quelques pistes de réflexion :

La révision a confirmé le caractère professionnalisant des DE, avec une part supérieure de formation pratique par rapport à la formation théorique. C'est un acquis pour certains d'entre-nous, qui a le mérite de faire taire les discours sur le basculement vers l'université.

La logique des blocs (qui attribuent les ECTS) l'emporte par rapport aux principes de l'université (semestres qui attribuent les ECTS), cela confirme la dynamique de la formation professionnelle dans l'ensemble des formations en cours de révision.

Un référentiel d'évaluation remplace dorénavant le référentiel de certification, les tutelles n'intervenant plus que dans le jury plénier. Ce modèle devrait se diffuser aux futures révisions, le DEME et le DETISF ont en tous les cas emboîté le pas sur la logique des blocs communs et donc épreuves communes de certification.

Engager au sein du réseau une réflexion « forte » sur les enjeux du contrôle continu, une responsabilité qui visiblement pèse, dérange et fait peur, pour monter en compétences sur cette nouvelle autonomie. Comment faire le deuil de la « perte » des épreuves de certification organisées par les tutelles ?

Cela peut nous amener à se poser la question, de manière opportune ou provocatrice, n'est-ce pas une raison de plus pour plaider la délégation pleine et entière des certifications aux EFTS (cf Rapport IGAS) d'autant plus que la logique des blocs structure dorénavant l'ensemble des DE et que nous aurons probablement de plus en plus de parcours partiels ?

Devons-nous politiquement, dans l'attente des prochaines révisions agir de manière à ce que le DEME et le DETISF (et le DEAF ?) soient reconnus au niveau 5 et pour le DEAES, porter la reconnaissance au niveau 4 ?

Enfin, un impensé ou non-dit du côté de la DGCS, malgré nos alertes, la question des impacts financiers de cette révision, notamment au regard de la réduction horaire des ASS qui « perdent » près de 250h de formation théorique mais aussi toute la charge des évaluations.

L'idéal des Lumières au service de la formation en travail social : Valeurs processuelles, finales et posture professionnelle (contribution post séminaire, septembre 2025)

Philippe FOFANA – Président de la Commission spécialisée « formation tout au long de la vie » de l'UNAFORIS, HETIS, Nice

Introduction

Le débat sur les valeurs dans le champ du travail social initié lors du séminaire de rentrée est structurant, comme en attestent les contributions de Marcel Jaeger et Guy Cauquil. Un consensus fort émerge sur la nécessité de (ré)affirmer des valeurs communes face à la fragmentation des politiques sociales et aux dérives gestionnaires. Toutefois, ce consensus masque des désaccords subtils mais fondamentaux sur l'articulation entre les valeurs de la formation et les valeurs du travail social. Une position largement partagée, y compris par mes collègues, tend à considérer que la formation a pour mission essentielle de transmettre les valeurs du travail social, voire que les valeurs qu'elle mobilise sont, en dernière instance, les mêmes.

Sans remettre en cause l'importance cruciale de cette finalité, nous souhaitons défendre ici une thèse différente, en nous appuyant sur un idéal fondateur souvent négligé : l'idéal des Lumières. Nous postulons que le projet formatif possède sa propre axiologie, héritière de cet idéal, centrée sur l'émancipation par le savoir critique. Confondre les valeurs processuelles de la formation avec les valeurs finales du métier, c'est risquer de méconnaître la nature profonde de l'acte pédagogique et d'affaiblir son potentiel transformateur.

1. Le projet des Lumières : fondement philosophique des valeurs processuelles

L'idéal des Lumières, porté par des philosophes comme Kant, Diderot ou Condorcet, ne se résume pas à un corpus de connaissances. Il est d'abord une méthode et une éthique fondées sur le primat de la raison critique, de l'autonomie de jugement et de la sortie de la minorité intellectuelle (« Sapere aude ! »). Le projet éducatif qui en découle vise moins à « remplir des vases » qu'à « allumer des feux », pour reprendre une métaphore célèbre.

Transposé à la formation en travail social, cet idéal invite à définir celle-ci non comme une simple transmission de valeurs professionnelles, mais comme un processus d'émancipation intellectuelle. Sa finalité première est de former des esprits capables de penser par eux-mêmes, de douter, d'argumenter et de comprendre les structures du monde social. Les valeurs cardinales de ce projet sont donc la rigueur intellectuelle, la curiosité, le doute méthodique, la réflexivité et l'autonomie de jugement. Ce sont là des valeurs processuelles, des moyens qui constituent la condition de possibilité d'une adhésion raisonnée à toute valeur finale.

2. Un consensus nécessaire mais insuffisant : les limites de la fusion valorielle

Les analyses de Jaeger et Cauquil fournissent une assise commune incontestable sur la nécessité de valeurs fortes. Cependant, considérer que les valeurs de la formation se confondent avec celles du métier présente un risque : celui de la confusion des registres.

Les valeurs du travail social (justice, solidarité, dignité) représentent des valeurs finales, l'horizon éthique de l'action. En revanche, les valeurs de la formation (critique, autonomie, raison) constituent

des valeurs processuelles, le moteur de l'émancipation intellectuelle. Les premières définissent un but, les secondes définissent un chemin. Or, un chemin n'est pas le but. Le confondre, c'est risquer de transformer les valeurs finales en un catéchisme vide de sens, faute d'avoir outillé l'esprit pour les comprendre, les interroger et les défendre de manière critique.

Cette distinction relève d'une épistémologie de la formation. L'acte pédagogique possède sa propre logique et ses propres valeurs d'efficacité. Une formation qui ne valoriserait pas intrinsèquement le conflit sociocognitif ou le droit à l'erreur manquerait à sa mission, même si son discours sur les valeurs finales était parfaitement orthodoxe.

3. Pour un triptyque valoriel : valeurs processuelles, finales et postures professionnelles

Notre réflexion nous conduit à complexifier le modèle en proposant un triptyque valoriel qui articule trois dimensions complémentaires.

Les valeurs processuelles, héritières de l'idéal des Lumières, concernent la méthode et l'éthique de la formation elle-même. Elles incluent l'autonomie du jugement kantienne, la pensée élargie et critique arendtienne, le droit à l'erreur et à l'expérimentation, ainsi que l'hybridation des savoirs et la réflexivité systémique.

Les valeurs finales constituent l'idéal régulateur du métier et représentent la boussole éthique du travail social. Elles englobent la justice sociale et la lutte contre les inégalités, la solidarité et la création de lien social, le respect de la dignité et de l'autonomie des personnes, ainsi que le secret professionnel et la confidentialité.

Enfin, les valeurs-posture émergent de l'articulation dialectique entre les deux premiers registres et se manifestent dans l'agir professionnel. Elles comprennent la "distance juste" dans la relation d'aide, l'écoute active et la capacité de décentration, le courage professionnel et la créativité institutionnelle, ainsi que l'humilité et la capacité de remise en question.

4. La formation comme laboratoire de l'articulation valorielle

Le génie de la formation professionnelle réside dans sa capacité à créer un "espace transitionnel" sécurisé où les différents registres de valeurs peuvent s'expérimenter, se confronter et se nourrir mutuellement. Loin de se réduire à un simple lieu de transmission, la formation se révèle être le laboratoire essentiel où s'élabore, dans la pratique, l'articulation vivante entre les dimensions valorielle, cognitive et pratique du métier.

Dans cet espace protégé, les valeurs-finalités ne restent pas de simples énoncés abstraits. Elles sont historicisées, contextualisées, mises en débat et confrontées à la complexité de leur mise en œuvre concrète. Cette mise à l'épreuve permet aux futurs professionnels de passer d'une adhésion incantatoire à une appropriation critique et raisonnée des fondements éthiques du travail social.

Simultanément, les valeurs-processus trouvent ici leur terrain d'expression privilégié. Le droit à l'erreur, la réflexivité systémique et la mise en tension critique peuvent s'y déployer pleinement, permettant la construction progressive d'une capacité de jugement autonome. C'est par l'exercice de ces valeurs processuelles que se forge la posture intellectuelle nécessaire à l'exercice éclairé du métier.

Enfin, c'est dans cet entre-deux formateur qu'émergent et se régulent les valeurs-posture, ces compétences éthiques incarnées que sont la distance juste, l'écoute active ou le courage professionnel.

L'articulation dialectique entre théorie et pratique, entre idéal et réalité, donne naissance à ces manières d'être et d'agir qui caractérisent le professionnalisme dans sa dimension la plus humaine.

C'est précisément dans ce travail d'articulation et de négociation permanente entre les différents registres valoriels que la formation assume pleinement sa « fonction politique » et dépasse le risque de discours purement idéologique. Elle devient ainsi le lieu où se construit, jour après jour, la capacité à traduire les idéaux en actes et à donner corps à l'éthique professionnelle.

Conclusion : Pour une formation émancipatrice, fidèle à l'idéal des Lumières

Le dialogue avec les analyses de Guy Cauquil et Marcel Jaeger nous invite à refuser un choix impossible entre les valeurs du métier et celles de la formation. Bien au contraire, la richesse et la pertinence du projet formateur résident dans la reconnaissance de leur complémentarité essentielle au sein d'un triptyque valoriel dont le pivot indispensable reste le socle philosophique des valeurs-processus.

La formation en travail social gagne ainsi à assumer pleinement son héritage des Lumières. Son projet fondamental ne se limite pas à transmettre des valeurs mais vise à former la capacité à les interroger, à les discuter et à les incarner avec intelligence, courage et nuance dans la complexité mouvante du réel. En se revendiquant de cet idéal d'émancipation par la raison critique, elle cesse d'être une simple auxiliaire du métier pour en devenir la conscience vivante et le laboratoire permanent d'innovation éthique.

Elle forme ainsi des professionnels capables de répondre aux défis contemporains non par la simple application de recettes techniques ou le rappel incantatoire de principes, mais par la force d'un jugement autonome et éclairé, constamment nourri par l'articulation entre réflexion et action. C'est cette capacité à penser et à agir de manière éthiquement informée et critique qui redonnera sa pleine mesure à l'engagement politique et humain du travail social, permettant de servir les valeurs de justice et de solidarité avec toute la rigueur et l'humilité que requièrent les situations de vulnérabilité et d'exclusion.

Axe 2 – Ouverture, adhésions et incidences

Questions posées par l'ouverture de l'UNAFORIS à une diversité d'acteurs | *Philippe Ropers*

Ouverture de l'UNAFORIS aux acteurs de l'ESS : Unir nos forces pour renforcer
L'impact social et l'innovation collective

Ouverture à l'ESS des EFTS – contribution de l'ARDEQAF | *Christophe Gaspard*

Place des EFTS dans le champ de l'ESS | *Dominique Roche*

Attirer et intégrer les acteurs de l'ESS au sein de l'UNAFORIS : enjeux et pistes d'action | *Sophie
Vincent*

Le processus d'adhésion et la consultation locale dans le contexte actuel de l'UNAFORIS | *Jean-Michel
Klinger*

Les enjeux du projet 1 an après... Une année de maturation ? regard institutionnel – des points de
tension persistants | *Olivier Jeanne*

Questions posées par l'ouverture de l'UNAFORIS à une diversité d'acteurs

(Version 1 – 24 septembre 2024)

Philippe ROPERS - Président de la Commission spécialisée « stratégies et développement » de l'UNAFORIS, IRTESS, Dijon

Nous l'éprouvons régulièrement dans nos discussions de bureau, L'UNAFORIS est à un moment clé où l'ouverture à de nouveaux adhérents pose des questions importantes. Avec les changements rapides dans le secteur social et les nouvelles attentes en formation, cette ouverture peut sembler risquée pour l'identité et les valeurs de l'union. Mais elle offre aussi des opportunités par l'intégration de nouveaux acteurs issus de secteurs connexes. L'UNAFORIS pourrait anticiper plus aisément les sujets auxquels elle va devoir répondre à l'avenir et diversifier son offre pour répondre aux attentes de ses membres.

Sur le plan financier, l'augmentation des adhérents renforcerait la stabilité budgétaire grâce aux cotisations et à l'accès à de nouvelles sources de financement. Partager les ressources permettrait de réduire les coûts tout en offrant de meilleurs services. Ainsi, une ouverture maîtrisée pourrait non seulement préserver l'identité de l'UNAFORIS, mais aussi la consolider et la préparer aux enjeux futurs.

1. Sur la question de l'ouverture en tant que telle

On observe que, dans un contexte où le travail social évolue rapidement et où les exigences en matière de formation deviennent de plus en plus complexes, l'UNAFORIS se retrouve face à une décision importante : faut-il élargir son cercle d'adhérents ? Ce choix soulève des questions essentielles, qu'il est important de traiter avec soin.

D'un côté, faut-il comme certains craindre que l'ouverture à de nouveaux adhérents ne mette en danger l'identité et les valeurs fondamentales de l'UNAFORIS ? Accueillir des acteurs provenant de domaines proches ou de pratiques différentes pourrait être perçu comme une menace à l'unité philosophique et à la direction claire de notre union. Il est vrai que cette inquiétude n'est pas infondée, dans la mesure où la conservation d'une vision cohérente est une des conditions pour l'efficacité de l'action.

D'un autre, doit-on considérer qu'ouvrir puisse entraîner des conflits d'intérêts ou des divergences de points de vue insolubles entre les membres ? Ces désaccords risqueraient de ralentir la prise de décisions et d'affaiblir l'efficacité globale de l'UNAFORIS. Dans un secteur où la rapidité de réaction et l'harmonie entre les membres sont essentielles, cette question mérite, en effet, d'être prise en compte sérieusement.

Enfin, un autre argument en faveur de la prudence repose sur l'idée qu'il serait préférable de se concentrer sur des adhésions de qualité plutôt que sur la quantité, tout en faisant attention à la concurrence qui pourrait apparaître. En accueillant des membres sélectionnés avec soin, l'UNAFORIS pourrait s'assurer que ses adhérents partagent les mêmes objectifs, ce qui permettrait de travailler plus efficacement ensemble. Mais, n'avons-nous pas progressé collectivement sur cette question en admettant que nous sommes concurrencés de partout, par les universités, les établissements scolaires d'enseignement supérieur, les grands établissements d'enseignement supérieur, mais aussi en interne à l'union, par nos propres collègues ? Bien que régulièrement invoquée, cette question de la concurrence semble désormais admise comme consubstantielle à notre activité.

Cela dit, il nous faut aussi examiner les avantages qu'une ouverture contrôlée pourrait apporter.

Revenons sur la question de l'unité philosophique. On peut considérer que, plutôt que de diluer notre identité, l'intégration de nouveaux membres pourrait renforcer notre collectif. En accroissant le cercle des adhérents, l'UNAFORIS pourrait bénéficier de nouvelles idées et approches pour mieux faire face aux interrogations contemporaines sur le travail social.

Par exemple, l'agrégation d'organismes travaillant sur l'innovation pédagogique ou des entreprises sociales pourrait apporter des solutions inédites, tout en restant cohérents avec nos valeurs. Nous l'avons évoqué à plusieurs reprises, sur le sujet des actions de formation en situation de travail, seuls quelques-uns des acteurs impliqués ont produit de la connaissance pratique sur le sujet, et parmi eux, souvent des acteurs plutôt minoritaires, et dans le champ de l'animation.

Une plus grande diversité parmi les membres faciliterait les échanges et l'innovation. Travailler avec des associations de santé publique ou des instituts de recherche qui nous rejoindraient nous aiderait à trouver des solutions mieux adaptées aux besoins actuels. Cette ouverture pourrait également renforcer notre capacité à anticiper les évolutions du secteur, le nôtre, mais aussi les autres, constituant ainsi une superficie démultipliée de notre terrain de jeu. Parmi les acteurs classiques de l'UNAFORIS, combien sont ceux qui sont capables d'intégrer une approche diversifiée combinant action sociale, action médico-sociale et action sanitaire ? En débat depuis des dizaines d'années, l'articulation du sanitaire et du social, dont nous savons qu'elle est indispensable, tarde toujours à donner des signes effectifs de mise en œuvre. De même, s'agissant de l'aide à domicile, sujet dont nous savons qu'il va prendre une place de plus en plus importante dans les années à venir, et malgré une convention nationale, les déclinaisons pratiques se font timides dans nos territoires.

Il ne s'agit pas seulement d'accueillir plus de membres, mais d'attirer ceux qui apportent une véritable valeur ajoutée. Des acteurs de secteurs comme l'économie sociale et solidaire pourraient améliorer nos pratiques, notamment sur des sujets comme l'écologie ou l'accès au numérique, qui sont essentiels aujourd'hui. À titre d'illustration, en région Bourgogne Franche-Comté, le Pôle d'économie solidaire 21 participe depuis plusieurs années aux travaux relatifs à la tenue de nos ateliers pour les Journées de l'économie autrement avec le magazine Alternatives Économiques. Les rencontres à l'occasion de la création d'événements spécifiques dans ce cadre nous permettent d'interagir avec des acteurs très éloignés de notre quotidien, à la fois intéressés par ce que nous pouvons offrir en termes de formation, mais aussi ressources pour co-construire à nos côtés des animations territoriales, en valorisant les expérimentations et ce qui, concrètement, au-delà des mots, vient traduire ce qu'on se plaît régulièrement à nommer l'empowerment.

En accroissant la diversité de nos adhésions, l'UNAFORIS augmenterait aussi son influence sur les scènes nationale et européenne. Des alliances avec des fédérations d'acteurs sociaux ou des réseaux d'éducation populaire renforceraient notre poids dans les discussions sur les réformes sociales et éducatives. À ce jour, nous disposons bien de conventions nationales, mais elles peinent à trouver des déclinaisons régionales, à moins que nous ne sachions pas les rendre lisibles, déjà pour nous-mêmes. Pourquoi ne pas imaginer que des coopérations internationales dûment formalisées par des adhésions ne puissent être mises en œuvre ? Lorsqu'on évoque l'international, on reste très souvent ancré dans des actions portées au titre d'Erasmus par divers établissements, mais aussi dans des perspectives encore à instruire sur le plan de la recherche, alors que l'on pourrait imaginer que plusieurs de ces interlocuteurs puissent renforcer de manière formelle et concrète le collectif que nous représentons.

Dans un environnement en constante évolution, notre capacité à rester à l'écoute et à nous adapter pour construire l'avenir est indispensable. En ouvrant notre réseau à de nouveaux acteurs, nous serions mieux préparés à suivre les tendances émergentes, que ce soit en formation continue ou initiale. En croisant nos connaissances, nous pourrions mieux comprendre les attentes des différents acteurs et découvrir des options encore inattendues.

C'est pourquoi il est possible de considérer que, bien que les préoccupations concernant l'ouverture des adhésions soient légitimes, les bénéfices potentiels d'une ouverture réfléchie l'emportent sur les risques. En intégrant des membres variés et innovants, l'UNAFORIS pourrait non seulement préserver son identité, mais aussi la renforcer. Cette ouverture nous placerait en position d'acteur incontournable dans la formation et la recherche en travail social, prêts à répondre aux attentes.

2. Sur la question des ressources budgétaires

Dans le cadre des réflexions sur l'élargissement des adhésions à l'UNAFORIS, la question des ressources financières se pose comme un élément central. Même si une sécurisation qu'il faut saluer a été garantie par un financement pluriannuel, il reste encore beaucoup à faire. Mais ce sujet doit être rattaché, comme nous l'avons énoncé à plusieurs reprises, à la pertinence des sujets abordés, dont certains de nos membres jugent que leurs attentes ne sont pas suffisamment prises en compte. Cette situation pourrait être repensée par le biais d'une diversification des adhérents, et donc par la mise à jour de l'agenda des travaux des préoccupations qui sortiraient de leur caractère minoritaire et nous permettrait ainsi de renforcer la capacité de l'union à répondre à toutes les préoccupations et à maintenir l'engagement.

Avec l'intégration de nouveaux acteurs issus de secteurs connexes, l'UNAFORIS pourrait non seulement enrichir son offre en matière de formation et d'innovation sociale, mais aussi étendre ses thématiques pour mieux répondre aux besoins variés de ses membres. Par exemple, même si nous avons procédé à une avancée majeure avec Deffinum, en collaborant avec des organisations spécialisées dans l'innovation pédagogique ou l'inclusion numérique, il serait possible d'anticiper des problématiques encore peu discutées, mais déterminantes pour l'avenir. Cela permettrait de maintenir l'engagement des membres, surtout ceux qui se sentent moins concernés par les thèmes actuels, tout en attirant de nouveaux partenaires.

Une telle ouverture offrirait à l'UNAFORIS l'opportunité d'adopter de traiter des enjeux émergents. Des thèmes tels que la transition écologique, l'évolution des modèles familiaux, les logiques de médiation territoriale, sujets déjà mentionnés dans nos réflexions, ne sont pas encore pleinement explorés par tous les membres, mais leur intégration pourrait s'avérer particulièrement attractive pour ceux qui cherchent à innover dans leurs pratiques. Cela pourrait inciter les adhérents hésitants à renouveler leur engagement et enrichir la réflexion au sein de l'union.

Accueillir plus d'adhérents renforcerait la stabilité financière de l'UNAFORIS tout en permettant d'aider les membres en difficulté grâce à des réductions ou des aménagements, sans compromettre la qualité des services. D'autres acteurs fédéraux ou unionistes ont bien intégré cette nécessité que nous tardons à mettre en œuvre bien que débattu de longue date.

En plus de ces bénéfices, l'élargissement pourrait également permettre d'accéder à de nouvelles sources de financement. En intégrant des acteurs issus de secteurs innovants, comme les entreprises sociales ou les fondations, l'UNAFORIS aurait la possibilité de solliciter des partenariats ou des subventions supplémentaires, notamment au niveau européen. De tels apports financiers pourraient renforcer les projets de l'union et offrir de nouvelles marges de manœuvre pour investir dans des initiatives de développement ou de formation. Il existe des savoir-faire en la matière dont nos directions ne sont pas encore totalement dépositaires ; là encore, des transferts de savoir-faire pourraient être très utiles.

En augmentant le nombre d'adhérents, l'UNAFORIS pourrait partager plus efficacement les ressources, réduisant ainsi les coûts. Que ce soit en matière d'accès à des outils numériques, à des formations partagées ou à des plateformes de mutualisation des savoirs, cette approche permettrait d'optimiser les dépenses tout en favorisant une montée en compétences collective.

À titre d'illustration, des acquisitions ou des développements logiciels pourraient être concrétisés avec une assise budgétaire grâce à des contributeurs plus nombreux et plus divers. Il y a cinq ans, une proposition avait été faite, avec la ressource d'un grand opérateur déjà impliqué dans l'équipement des structures devant gérer des contraintes multiples, de développer un outil permettant la gestion des salles en temps réel, avec un modèle dit « sous contrainte », pour les grands établissements. Malheureusement, nous n'étions que trop peu nombreux et le coût dépassait alors nos capacités individuelles.

Évidemment, et ce n'est pas un sujet mineur, cette perspective pourrait aussi permettre de stabiliser la trésorerie de l'union. En diversifiant ses adhérents, l'UNAFORIS ne dépendrait plus seulement de quelques grandes structures pour son financement et bénéficierait d'une « assiette plus large » et d'un socle financier plus résilient face aux fluctuations économiques. Ce modèle permettrait de mieux absorber les imprévus financiers, tout en renforçant la viabilité à long terme de l'UNAFORIS.

En somme, tout en renforçant les capacités de l'UNAFORIS à répondre aux attentes actuelles et futures de ses membres, l'élargissement des adhésions constitue une réponse indiscutablement bénéfique aux problématiques financières de l'union.

3. Sur la question de la gouvernance

Mais alors quelles conséquences sur les questions de la gouvernance ? Si cette ouverture peut être perçue comme une opportunité, elle n'est pas sans soulever des enjeux relatifs à l'équilibre des pouvoirs et à la gestion des membres. Ces préoccupations, loin d'être secondaires, sont au cœur même du fonctionnement démocratique et participatif de l'union.

Si de nouveaux acteurs de secteurs variés rejoignent notre organisation, la question de leur représentativité se posera. Comment garantir que chaque voix soit équitablement entendue dans un contexte de diversité croissante ? Porteurs des valeurs fondatrices, les membres actuels devraient pouvoir conserver un rôle de premier plan, tout en permettant aux nouveaux arrivants de contribuer pleinement à la dynamique collective. Mais on y reviendra, si chaque acteur doit être porteur de cette préoccupation, sans doute des distinctions entre le local et national méritent-elles d'être mentionnées. Trouver un équilibre entre anciens et nouveaux membres pourrait nécessiter d'adapter les décisions, notamment en revoyant la manière dont nous gouvernons l'union.

En effet, cette diversification des adhérents appelle à une révision des processus démocratiques au sein de l'UNAFORIS. La participation active de chacun est un principe fondamental que nous devons non seulement préserver, mais renforcer à mesure que l'union évolue. Les membres venant de milieux différents, avec des pratiques parfois hétérogènes, apporteraient des méthodes nouvelles qu'il serait pertinent d'examiner. La manière dont sont prises les décisions – qu'il s'agisse du vote, des consultations ou des groupes de travail – devrait s'ouvrir à ces approches nouvelles, sans toutefois perdre de vue l'objectif de cohésion globale.

Avec une diversité croissante d'opinions et d'intérêts, des divergences pourraient apparaître. Elles ne doivent pas être vues comme des obstacles, mais comme des possibilités d'enrichissement, à condition que la gouvernance mette en place des espaces de dialogue. L'important sera de veiller à ce que, malgré ces différences, un projet commun continue de guider nos actions et nos décisions dans une perspective inclusive, bien sûr, et démocratique. Nous avons prouvé à plusieurs reprises notre capacité à organiser des débats parfois vifs, mais constructifs, et à créer des cadres de travail collectifs reconnus pour leur pertinence.

4. Sur la question de la consultation locale pour l'acceptation d'un candidat à l'adhésion

L'ouverture de nouveaux adhérents au sein de l'UNAFORIS est un sujet qui mérite une attention particulière, car il touche à des enjeux complexes.

À l'heure actuelle, le processus prévoit que le Conseil d'administration statue sur l'entrée d'un nouvel adhérent après avoir recueilli l'avis des plates-formes régionales. Toutefois, bien qu'important, cet avis n'a pas vocation à contraindre la décision nationale. Le Conseil d'administration, par sa vision d'ensemble, doit pouvoir se prononcer en tenant compte de l'intérêt général et des objectifs de l'union.

Mais, en région, des dynamiques locales peuvent interférer avec ce processus. Certains acteurs peuvent se montrer réticents à l'intégration de nouveaux membres, souvent par crainte de voir apparaître un concurrent ou par volonté de protéger une position acquise, comme nous avons pu l'entendre de manière soutenue. Il en résulte que ces oppositions peuvent être motivées par des logiques de défense

territoriale, où chacun cherche à préserver son espace d'influence. Des rivalités ou des jeux de pouvoir compliquent parfois le dialogue et créent des blocages. Et il arrive aussi que certaines plates-formes régionales connaissent momentanément des dysfonctionnements, rendant le processus de consultation peu fiable ou biaisé.

Alors, faut-il réexaminer le processus et faire en sorte que les acteurs locaux détiennent finalement la décision de l'admission ? Interrogeons-nous donc sur la portée d'un refus fondé uniquement sur une opposition locale, pour un candidat qui partagerait les valeurs de l'UNAFORIS et souhaiterait contribuer à son projet. Outre la privation de compétences et de perspectives nouvelles, refuser un tel candidat, sous prétexte que des acteurs régionaux ne souhaitent pas l'accueillir, pose des questions sur l'équité et la cohérence de notre démarche.

Car c'est à ce stade que l'on doit considérer que le rôle du Conseil d'administration doit prendre tout son sens. S'il est exact que la prise en compte de l'avis des acteurs locaux relève d'une importance primordiale, le Conseil d'administration doit également veiller à ce que ces avis ne soient pas dictés par des considérations protectionnistes. Puisque nous sommes adhérents d'une union, nous sommes en droit d'attendre que le Conseil d'administration, grâce à sa vue d'ensemble et à sa fonction de garant de l'exécution politique du projet associatif, a pour mission de promouvoir une ouverture constructive, dans le respect des valeurs communes, tout en aidant les plates-formes régionales à dépasser leurs réticences.

Pour ce qui concerne l'IRTESS, en tant qu'acteur adhérent de la Bourgogne Franche-Comté, nous serions plus qu'intéressés d'avoir de nouveaux collègues dans des espaces régionaux où nous n'intervenons pas et qui nous permettraient de renforcer une veille, et une connaissance d'outils et de pratiques pour favoriser le renouvellement de ce qui fait la force du collectif régional. Nous regretterions d'en être privés pour des motifs assimilables à une volonté locale de repli sur soi. Et c'est à ce titre que nous souhaiterions plutôt faire confiance à une instance qui se positionnerait au-delà des conflits territoriaux pour soutenir le collectif et le bien commun que représente l'union.

Nous devons aussi apprendre des expériences passées. Lors d'une tentative d'intégration, malgré l'opposition des acteurs régionaux, un nouvel entrant ne s'est pas impliqué dans les travaux de l'UNAFORIS. Mais il faut admettre que nous n'en connaissons pas les causes exactes. Peut-être ce manque d'implication est-il lié à une absence de soutien local, ou à une opposition dont la vigueur aura douché tous les espoirs du nouveau ? C'est pourquoi cette expérience, loin de nous conduire à suivre systématiquement la vie des plates-formes régionales, doit plutôt nous inciter à privilégier la préoccupation d'un accompagnement des nouveaux membres dans leur intégration, afin de surmonter les obstacles qui peuvent surgir. Nous pourrions formaliser un accompagnement national, par exemple avec un comité d'accueil pour faciliter le dialogue entre les acteurs régionaux et les nouveaux entrants. Ce comité pourrait veiller à ce que chaque membre trouve sa place au sein du réseau et qu'il bénéficie d'un soutien adapté. Convaincu que nous sommes d'accompagner les changements vis-à-vis des structures externes, nous aurions aussi un travail à mener en interne sur ce thème en nous dotant d'outils et sans doute de processus de travail.

Le Conseil d'administration, en prenant tout le recul nécessaire, doit pouvoir décider en tenant compte de l'intérêt général de l'union et des bénéfices que l'intégration de nouveaux membres peut apporter. Il faut trouver un équilibre entre les dynamiques locales et l'ouverture nécessaire pour renforcer le collectif. Si l'avis des acteurs locaux est précieux, il ne doit pas conduire à des fermetures et à des replis systématiques.

Enfin, pour conclure sur ce point, il est essentiel de ne pas considérer que le traitement du sujet, sous une forme rapide, puisse nous amener à mettre fin à la consultation locale. Ce serait une erreur. L'enjeu est d'accompagner chaque acteur, chaque plate-forme et chaque organisme de formation en travail social pour mieux identifier et promouvoir l'intérêt collectif. Mais pour cela, nous avons un travail à mener, celui d'une offre de services plus diverse et plus globale en référence à des contributions multiples et à des apports culturels plus diversifiés.

Ouverture de l'UNAFORIS aux acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) : unir nos forces pour renforcer l'impact social et l'innovation collective

Synthèse des contributions de Dominique ROCHE, Sophie VINCENT et Christophe GASPARD - administrateurs UNAFORIS

1. Contexte et enjeux

L'UNAFORIS incarne depuis sa création les valeurs d'utilité sociale, de démocratie participative et d'engagement territorial. Ces principes sont directement partagés par l'Économie Sociale et Solidaire, qui regroupe associations, coopératives, mutuelles, fondations et entreprises sociales.

Aujourd'hui, l'ESS est au cœur de l'innovation sociétale : elle expérimente de nouvelles formes d'engagement citoyen, invente des réponses territoriales aux besoins sociaux émergents et contribue largement à la formation, l'insertion et l'émancipation des publics fragilisés. Les deux mondes — travail social et ESS — se croisent déjà, mais pourraient tirer un bénéfice mutuel d'une intégration plus structurée.

L'ouverture de l'UNAFORIS aux acteurs de l'ESS serait une évolution stratégique :

- Renforcer l'ancrage territorial et la capacité d'action collective.
- Accroître le poids politique et institutionnel auprès des pouvoirs publics.
- Créer des synergies professionnalisantes entre formation sociale et pratiques innovantes de l'ESS.
- Diversifier les débouchés professionnels et fluidifier la mobilité entre secteurs pour lutter contre l'usure professionnelle.
- Dépasser une logique purement représentative pour intégrer des partenariats opérationnels et visibles.

2. Constats partagés

Les contributions mettent en lumière plusieurs éléments convergents :

1. Valeurs et finalités communes : primauté de la personne sur le profit, gouvernance démocratique, utilité collective, ancrage territorial, solidarité.
2. Complémentarité des expertises :
 - Le travail social apporte sa connaissance fine des publics en difficulté et des dispositifs d'accompagnement.
 - Les acteurs ESS apportent leur expérience de gestion coopérative, leur approche entrepreneuriale à finalité sociale, et leur capacité d'innovation.
3. Importance de l'impact territorial : l'action conjuguée formation–intervention–économie solidaire permet des réponses adaptées aux réalités locales, notamment dans les zones rurales ou quartiers prioritaires.
4. Cadre législatif solide : la loi du 31 juillet 2014 sur l'ESS assure reconnaissance, structuration sectorielle et perspectives de développement de l'emploi dans des secteurs clés (action sociale, petite enfance, insertion, santé, sport, tourisme social, finances solidaires).
5. Rôle de la formation : le “dernier maillon” identifié est celui de la formation initiale et continue, encore trop peu intégré dans la vision globale de l'ESS, alors qu'il en constitue un levier stratégique.

3. Expériences et pratiques déjà engagées

L'exemple de l'ARDEQAF montre qu'une ouverture concrète à l'ESS est non seulement possible mais déjà en cours :

- Gouvernance participative : inclusion progressive d'étudiants, salariés, employeurs du secteur et partenaires dans les instances de décision.
- Innovation pédagogique : diversification des modalités de formation (présentiel, distanciel, alternance, e-learning), mixité des publics et des filières, inclusion des personnes en situation de handicap via CFA spécialisé.
- Partenariats structurants : convention avec la CRESS Centre-Val de Loire et l'UDES pour déployer le Diplôme de Dirigeant d'Entreprise de l'ESS (niveau 7), collaborations avec URIOPSS, CREAL, MFR, FNARS/FAS, collectivités territoriales.
- Ouverture multisectorielle : partenariats avec coopératives, mutuelles, acteurs financiers alternatifs (ex. : La Nef), projets de mutualisation (groupements d'employeurs), innovation territoriale, formation tout au long de la vie.

Ces démarches traduisent l'intérêt d'une co-formation entre établissements de travail social et structures ESS : mutualisation de ressources, création de projets communs, diffusion d'innovations sociales par les diplômés.

4. Orientations stratégiques proposées

4.1. Construire un écosystème UNAFORIS–ESS

- Incubateur de projets ESS : mise en place de binômes "établissement de formation – structure ESS" pour codévelopper des dispositifs pilotes (formations mixtes, expérimentations sociales, solutions numériques pour l'intervention sociale).
- Indicateurs d'impact collectif : cocréation avec les membres ESS d'outils de mesure (nouveaux débouchés, innovations pédagogiques, outils mutualisés).
- Dépasser l'argumentaire d'adhésion classique ("accès à un réseau") pour proposer une entrée dans un dispositif d'innovation collaborative.

4.2. Adapter le cadre statutaire et les modalités d'adhésion

- Cadre clair et inclusif, intégrant la diversité des structures ESS (taille, moyens, secteurs).
- Messages sectorisés : adapter le discours d'adhésion aux réalités et métiers : insertion, santé, éducation populaire, logement, transition écologique.
- Garantir que cette ouverture ne dilue pas l'identité "travail social" mais constitue un prolongement de ses valeurs.

4.3. Articuler formation initiale et continue avec les enjeux de l'ESS

- Renforcer la place de l'ESS dans les référentiels pédagogiques : intelligence collective, gouvernance démocratique, entrepreneuriat social, transition écologique, numérique inclusif.
- Développer des modules croisés avec intervention de professionnels ESS, ateliers d'innovation sociale, projets collaboratifs.
- Penser la mobilité professionnelle intersecteurs pour diversifier les parcours et favoriser les reconversions.

4.4. Déployer une stratégie d'ancrage et de visibilité

- Participation systématique aux instances et événements régionaux de l'ESS (CRESS, UDES, CNCRES, etc.).

- Promotion de l'expertise du travail social dans l'ESS via des formations partagées facilitant le décloisonnement des métiers.
- Soutien à la coopération territoriale : projets communs avec entreprises sociales, mutualisation d'outils et ressources.

5. Bénéfices attendus

- Pour l'UNAFORIS :
 - Renforcement de l'identité d'acteur majeur de l'innovation sociale.
 - Positionnement comme plateforme nationale de partenariat formation-ESS.
 - Accroissement de la force de plaidoyer auprès des pouvoirs publics et financeurs.
- Pour les établissements de formation :
 - Diversification des partenariats professionnels et pédagogiques.
 - Meilleure adéquation aux besoins réels du terrain grâce à des projets co-construits avec l'ESS.
 - Opportunités de mutualisation et d'expérimentation.
- Pour les structures ESS :
 - Accès à des compétences formées aux modes de gouvernance et à la culture ESS.
 - Appui de la recherche et de l'ingénierie pédagogique des établissements.
 - Perspectives accrues d'innovation et de développement de l'emploi.
- Pour les apprenants et professionnels :
 - Élargissement des débouchés et mobilités professionnelles.
 - Formation aux compétences clés pour évoluer dans des organisations hybrides et participatives.
 - Participation active à la transformation sociale des territoires.

6. Conclusion

L'ouverture de l'UNAFORIS aux acteurs de l'ESS ne serait pas un changement d'identité mais une extension naturelle et stratégique de sa mission : former et accompagner des professionnels capables d'affronter les défis sociaux contemporains dans un cadre coopératif, innovant et ancré territorialement.

Les contributions reçues convergent vers un diagnostic commun : les valeurs, les besoins et les opportunités d'action sont alignés. Les expérimentations démontrent la faisabilité et l'intérêt de partenariats durables. La loi de 2014 sur l'ESS fournit un socle juridique solide, et la dynamique nationale et régionale porte le sujet à maturité.

La mise en œuvre d'une stratégie intégrée — combinant évolution statutaire, création de projets communs, enrichissement pédagogique et visibilité accrue — permettrait à l'UNAFORIS de devenir un point nodal du lien formation-ESS en France, au bénéfice des publics, des territoires et du secteur.

Ouverture à l'ESS (Economie Sociale et Solidaire) des établissements de formation en travail social

Christophe GASPARD –administrateur UNAFORIS, ARDEQAF, Olivet

Dans le cadre du séminaire UNAFORIS consacré aux **enjeux de l'ouverture à l'économie sociale et solidaire (ESS)** dans les établissements de formation en travail social, l'ARDEQAF (Association Régionale pour le Développement des Qualifications et des Actions de Formation) souhaite apporter son témoignage en tant qu'acteur engagé du secteur. **Notre association gestionnaire de l'École Régionale du Travail Social (ERTS)** évolue elle-même au cœur du champ social et médico-social, qui relève intrinsèquement de l'ESS. Fortement ancrée dans les valeurs humanistes et la gouvernance associative, l'ARDEQAF a déjà initié de nombreuses actions alignées sur les principes de l'ESS, et envisage de les approfondir davantage pour l'avenir.

Une gouvernance participative au service des valeurs de l'ESS

L'ARDEQAF a mis en place une gouvernance ouverte et participative, inspirée par les principes démocratiques de l'ESS. Conformément à ses axes politiques, **l'association vise à élargir le périmètre de ses membres et instances de décision** afin d'**impliquer activement les étudiants, les salariés et les différentes parties prenantes** de ses activités (rénovation statutaire). Cette volonté d'associer l'ensemble des acteurs (apprenants, formateurs, employeurs du secteur, etc.) aux orientations stratégiques traduit une démarche de **gouvernance partagée**, où le **management participatif** et le partage de points de vue pluriels éclairent les prises de décision.

Cet engagement s'enracine dans l'ADN de l'ARDEQAF : notre association se réclame d'une **pensée humaniste** portée par des idéaux de transformation sociale et d'émancipation des personnes. De fait, **les valeurs fondatrices** – laïcité, démocratie, tolérance, respect de la dignité, solidarité, égalité, transmission – sont explicitement promues par l'ARDEQAF et incarnées dans son fonctionnement. Ces valeurs humanistes, partagées avec l'ESS, guident nos pratiques pédagogiques et managériales au quotidien. L'ARDEQAF veille ainsi à ce que ses valeurs ne restent pas théoriques mais s'**incarnent au cœur des pratiques professionnelles** de ses équipes et de ses structures.

Concrètement, la composition du Conseil d'Administration reflète cette ouverture : les administrateurs de l'ARDEQAF sont issus du terrain social, sanitaire et médico-social (directeurs d'établissements, représentants d'associations, acteurs publics, etc.), souvent engagés à titre professionnel ou bénévole. Cette diversité garantit un **ancrage dans les réalités du secteur** et une prise en compte des besoins du territoire et des usagers. À terme, l'ARDEQAF entend renforcer encore la participation directe des étudiants et des collaborateurs aux instances, entérinant une forme de **gouvernance multipartite** chère à l'ESS.

Des pratiques responsables, innovantes et ancrées localement

Fidèle aux principes de **responsabilité sociétale**, l'ARDEQAF intègre les préoccupations sociales et environnementales dans l'ensemble de ses activités. Sur le plan interne, une **démarche de responsabilité sociale des entreprises (RSE)** est engagée afin d'adopter un fonctionnement éthique et durable.

Cela se traduit par exemple par une attention portée à l'**éthique financière** (choix de partenaires bancaires et fournisseurs responsables, politiques tarifaires équitables, etc.) et la possibilité de soutenir financièrement des initiatives solidaires externes. Par ailleurs, **la responsabilité environnementale** fait partie intégrante de notre stratégie : l'ARDEQAF s'attache à évaluer l'impact écologique de chacune de

ses actions et à intégrer les considérations de climat et de biodiversité dans toutes ses offres de formation. Concrètement, nous développons des contenus pédagogiques spécifiques sur les enjeux environnementaux liés au travail social et formons nos personnels et étudiants à ces questions, renforçant ainsi leur sensibilité au développement durable.

Parallèlement, l'ARDEQAF place **l'innovation sociale et pédagogique** au cœur de son action, afin de répondre au mieux aux besoins émergents du secteur. Notre association s'attache à **maintenir un haut niveau de qualité** dans ses formations (certification Qualiopi obtenue, amélioration continue...) et à garantir **l'utilité sociétale** de ses offres. Dans cette optique, nous avons diversifié nos modalités d'enseignement en proposant de nouvelles formations **multimodales** (présentiel, distanciel, e-learning, alternance), accessibles à des publics variés. Cette multimodalité, combinée à la **mixité des publics et des filières** dans certains parcours, favorise l'ouverture d'esprit et la **transversalité des compétences** chez les apprenants. Nous veillons aussi à ce que la formation demeure un **levier de promotion sociale** pour tous : ARDEQAF propose des cursus allant du niveau 3 au niveau 7, du diplôme d'EAS jusqu'au niveau Master, assurant ainsi l'accessibilité de la qualification du plus bas au plus haut. Cette diversité de l'offre, incluant la formation d'apprentis en situation de handicap via notre CFA spécialisé, traduit un engagement pour **l'égalité des chances et l'inclusion** – un pilier de notre responsabilité sociale.

En outre, l'ARDEQAF contribue activement à la **dynamique d'innovation sociale** en lien avec le milieu professionnel et la recherche. Nous encourageons nos équipes pédagogiques et apprenants à participer à la **production de savoirs** (publications, recherches, expérimentations) en partenariat avec des chercheurs et acteurs de terrain. Par exemple, notre axe stratégique « *Contribuer à l'innovation sociale* » nous incite à renforcer notre place dans des projets de recherche appliquée et à diffuser largement les connaissances auprès des étudiants et professionnels. L'intégration transversale du numérique, que ce soit comme outil pédagogique ou comme objet d'analyse critique (RGPD, fracture numérique, etc.), fait aussi partie de nos pratiques innovantes, préparant les futurs travailleurs sociaux aux défis technologiques dans l'ESS.

Ancrage territorial et partenariats ESS renforcés

Inscrite dans une logique de **territorialisation**, l'action de l'ARDEQAF est profondément ancrée dans son environnement local et régional. Notre association veille à **adapter son offre de formation aux besoins des territoires**, en particulier ceux insuffisamment pourvus ou vulnérables (milieux ruraux, quartiers prioritaires). Des démarches proactives sont menées pour aller vers ces publics et coconstruire des projets avec les acteurs locaux, afin que **personne ne soit laissé de côté** en matière de formation. Cette présence de proximité s'accompagne d'une ouverture plus large : l'ARDEQAF participe à des **réseaux régionaux et nationaux** majeurs du secteur pour partager les bonnes pratiques et innover collectivement. Nous sommes notamment actifs au sein de l'**UNAFORIS** (réseau des acteurs de la formation en travail social) et entretenons des partenariats de longue date avec des organisations comme l'**URIOPSS**, le **CREAI**, les **Maisons Familiales Rurales (MFR)** ou la **FNARS/FAS**, ainsi qu'avec les collectivités territoriales.

Surtout, l'ARDEQAF affirme son **ouverture aux structures de l'ESS** en développant des collaborations directes avec celles-ci. Par exemple, nous avons récemment formalisé un partenariat avec la **CRESS Centre-Val de Loire** (Chambre régionale de l'ESS) et l'**UDES** (Union des employeurs de l'ESS) afin de promouvoir la formation des dirigeants de l'économie sociale et solidaire sur notre territoire. Cette convention de partenariat – saluée par la CRESS – vise à soutenir le déploiement du **Diplôme de Dirigeant d'Entreprise de l'ESS (DEESS)** en région Centre-Val de Loire.

À travers la mise en œuvre de cette formation certifiante de niveau 7, conçue en partenariat avec l'initiative **FAIRE ESS** et avec l'appui de la CRESS et de l'UDES, l'ARDEQAF contribue très concrètement au **développement des compétences managériales dans l'ESS**. C'est là un exemple emblématique de notre rôle de passerelle entre le monde de la formation en travail social et l'écosystème de l'économie solidaire.

Au-delà de ce cas, notre association demeure à l'écoute de **nouvelles formes de coopération** avec les entreprises sociales, associations et autres structures de l'ESS. Que ce soit via des projets pédagogiques communs, des missions professionnelles pour nos étudiants ou la mutualisation de ressources (par exemple, l'étude de faisabilité d'un **Groupement d'Employeurs** figure parmi nos pistes stratégiques), nous cherchons à innover dans les relations **formation-action-recherche**. Cette approche collaborative vise un double objectif : enrichir la qualité de nos enseignements par l'apport du terrain et, en retour, diffuser l'innovation sociale au sein des territoires grâce aux compétences de nos diplômés.

Enfin, **l'ouverture de l'ARDEQAF à l'économie sociale et solidaire dépasse le seul périmètre du travail social**. Nous développons et consolidons des liens avec des structures de l'ESS qui, sans être des partenaires "historiques" de la formation sociale, partagent une forte implication dans la formation tout au long de la vie, l'innovation citoyenne et les enjeux de transition. C'est le cas par exemple de coopératives (SCOP), de mutuelles, ou d'acteurs financiers alternatifs comme la Nef, qui peuvent contribuer à des démarches de co-formation, de mentorat, ou à des actions expérimentales autour de l'entrepreneuriat social. Ces structures constituent autant de **partenaires « para formateurs »**, porteurs de sens pour les étudiants et capables d'apporter des regards complémentaires sur les pratiques d'engagement, de gouvernance partagée ou d'impact sociétal. L'ARDEQAF souhaite élargir et systématiser ces coopérations, convaincue **que la formation professionnelle ne se limite pas à l'institution**, mais s'invente aussi avec les **acteurs qui transforment les territoires**.

Perspectives d'approfondissement de la dynamique ESS

Fort de cet engagement déjà substantiel, l'ARDEQAF entrevoit plusieurs pistes pour **approfondir encore son ouverture à l'ESS** dans les années à venir :

- **Élargir et diversifier les partenariats ESS** : renforcer les liens avec les acteurs de l'économie solidaire (entreprises d'insertion, coopératives, mutuelles, etc.) pour développer de nouveaux programmes de formation, des interventions de professionnels de l'ESS dans nos cursus, ou des projets tutorés au service de ces structures. L'objectif est de créer un écosystème d'apprentissage mutuel entre l'école et les organisations ESS du territoire, y compris à l'échelle internationale lorsque cela est pertinent.
- **Renforcer les compétences transversales des apprenants** : intégrer davantage les compétences clés prisées dans l'ESS (intelligence collective, gestion démocratique, entrepreneuriat social, transition écologique, numérique inclusif) dans nos référentiels pédagogiques. Cela pourrait passer par des modules spécifiques sur l'ESS, des ateliers d'innovation sociale, ou la **co-construction** de contenus avec des partenaires externes, pour préparer les futurs professionnels à évoluer dans des structures aux modes de fonctionnement participatifs et hybrides.
- **Innover dans la pédagogie et la recherche-action** : poursuivre l'introduction de méthodes pédagogiques actives inspirées de l'ESS (par exemple le **learning by doing** au travers de projets concrets d'utilité sociale, les simulations de gouvernance coopérative, etc.). De même, développer des **programmes de recherche-action** en lien avec des besoins identifiés sur le terrain (ex. inclusion numérique, vieillissement, habitat participatif...), en impliquant étudiants et formateurs aux côtés de chercheurs. Ces expérimentations alimenteront la réflexion collective et contribueront à l'innovation du secteur.
- **Consolider l'ancrage territorial** : continuer à adapter nos formations aux spécificités locales en travaillant étroitement avec les **collectivités territoriales** et les réseaux de l'ESS en région. Il s'agira d'intensifier notre présence dans les quartiers et zones rurales prioritaires, notamment via des antennes délocalisées ou des modalités hybrides, afin de former au plus près des besoins. Par ailleurs, en tant qu'employeur associatif, l'ARDEQAF continuera de **montrer l'exemple** en termes de responsabilité sociale (emploi, conditions de travail, égalité femmes-hommes, démarche écologique) pour inspirer l'ensemble de nos partenaires.

En conclusion, **l'ouverture à l'ESS** des établissements de formation en travail social n'est pas pour l'ARDEQAF un « *simple slogan* », mais une réalité vécue et un processus en constante évolution. Notre association entend demeurer à l'avant-garde de cette dynamique, convaincue que les valeurs de l'économie sociale et solidaire – **démocratie interne, finalité sociale, coopération et innovation** – constituent un levier puissant pour adapter la formation des travailleurs sociaux aux défis d'aujourd'hui et de demain. Ensemble avec nos partenaires de l'UNAFORIS, nous continuerons à faire vivre cet esprit d'ouverture et de **co-construction** au service des apprenants, des territoires et des publics vulnérables que nous accompagnons.

Place des EFTS dans le champ de l'ESS (Economie Sociale et Solidaire) (juillet 2025)

Dominique ROCHE – administratrice UNAFORIS, IRTS Normandie Caen, Hérouville

Cette contribution est fondée sur un engagement personnel de plusieurs dizaines d'années. Elle est le fruit d'une réflexion plus récente du fait du questionnement sur la place et le devenir de nos établissements de formation des professionnels, de la relation d'aide, et devrait participer à penser une autre voie non explorée à ce jour, celle d'un secteur structuré comme celui des entreprises, organisé et fort.

L'Union pourrait porter un tel plaidoyer.

En effet, la loi du 31 juillet 2014 sur l'ESS constitue l'œuvre législative française la plus aboutie en matière d'ESS, et fait même école en Europe.

4 grands principes fondent ses valeurs :

- Une gestion démocratique,
- L'utilité collective ou sociale du projet,
- La mixité des ressources,
- La non-lucrativité individuelle.

Force est de constater que nos établissements s'inscrivent complètement dans ces quatre principes et qu'on les identifie peu ainsi. Ils sont aujourd'hui considérés comme des établissements de formation classique, alors que leur gestion est bien ancrée dans l'ESS et que les personnes formées tant initialement qu'en continue iront travailler dans ce secteur.

1- Un secteur bien ancré et plein de perspectives de développement de l'emploi :

Ce sont 2,3 millions de salariés dont 68% de femmes, 82% d'entreprises de moins de 150 salariés pour 223 000 employeurs (UDES).

Les secteurs clé de l'ESS : l'action sociale, la petite enfance, l'insertion par l'économie, le sport, le tourisme social. Mais c'est aussi des activités financières et d'assurance notamment au sein de la mutualité.

Les métiers : Un certain nombre de métiers sont règlementés, on peut les trouver sur le site de l'UDES, cependant il faut voir que des mobilités peuvent être pensées pour les professionnels entre tous ces champs afin de lutter contre le « burn out » de professionnels, les erreurs de choix de certains, souvent plus jeunes et la volonté de se reconvertir de nombreux salariés.

En effet, 700 000 emplois sont en cours de remplacement, ces emplois représentent plus de 10% de l'emploi en France (14,5% en Normandie) et notamment dans le secteur de la dépendance. A noter également un taux d'encadrement de 16% dans le secteur ce qui ouvre des perspectives d'évolution que de nombreux professionnels n'ont pas (les assistantes de service social qui passent des concours de la fonction publique pour aller sur des postes d'encadrement par exemple).

2- Un secteur structuré et organisé :

Le secteur de l'économie sociale et solidaire est rattaché au ministère de l'Économie et est régulé par plusieurs instances :

- **Le conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS) :**

Le **CSESS** assure le dialogue entre les acteurs de l'ESS et les pouvoirs publics nationaux. Il rend des avis consultatifs sur les projets de lois et réglementations liées à l'ESS et l'entrepreneuriat social.

- **La chambre française de l'économie sociale et solidaire (ESS France)**

ESS France est une association reconnue d'utilité publique qui représente les intérêts des entreprises et organisations de l'ESS. Elle fédère à ce titre les têtes de réseau des différents types de structures de l'ESS : associations, mutuelles, fondations, coopératives, sociétés commerciales.

- **Le conseil national des chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (CNCRES)**

Le CNCRES a été mis en place pour structurer et animer le réseau des chambres régionales de l'économie sociale et solidaire. **Chaque chambre régionale** élabore des politiques publiques visant à développer les ESS sur son territoire d'implantation et œuvre à la promotion des structures.

Dans ce paysage qui permet une vraie reconnaissance d'un secteur spécialisé mais partie prenante de l'économie du pays, pourquoi ne pas penser le dernier maillon : la formation initiale et continue ?

Quelques pistes soumises à réflexion :

En effet :

Sur la partie formation initiale : respect de la loi qui attribué une compétence régaliennne aux régions pour ce qui concerne la formation, rien de changé mais une bonne lisibilité et un ancrage que l'Etat pourrait fixer par cadre réglementaire via un décret en application de la loi de 2004 en positionnant les établissements comme les piliers de la formation dans ce champ de l'ESS.

Sur la partie formation continue : respect d'un élément fort de notre A.D.N : celui de la formation des infrabac avec une ouverture sur le partenariat avec les autres acteurs employeurs du champ dont de nombreux salariés ont besoin de formation sur des points très particuliers (violence, aide à la dépendance, soutien aux personnes isolées, marginales...)

Sur la partie « recherche » : continuer le travail de nos chercheurs avec les universités via des contrats de collaboration justes et équilibrés(une lecture du national pour vérifier les cadres juridiques ?) mais aussi stimuler les recherches actions qui permettent de valoriser les compétences des acteurs de terrain et les travaux des étudiant afin de produire de la connaissance et développer l'appétence de certains professionnels à aller plus loin dans leurs parcours professionnel et personnel (doctorat, recherche, enseignement...)

3- Se poser les bonnes questions et ne pas tout faire reposer sur les mêmes financeurs :

En plus des modes de financement ouverts à l'ensemble des créateurs d'entreprise, les porteurs de projet de l'ESS peuvent se tourner vers des dispositifs dédiés à ce secteur :

- Plateformes de crowdfunding spécialisées
- Programmes portés par certaines fondations
- Garanties d'emprunt.

Si certains le souhaitent, on peut consulter les documents financiers pour en savoir plus sur **le financement de l'ESS**.

Attirer et intégrer les acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire au sein de l'UNAFORIS : enjeux et pistes d'action

Sophie VINCENT – administratrice UNAFORIS, IRTS Nouvelle-Aquitaine, Talence

1. Contexte et enjeux

L'UNAFORIS joue un rôle central dans la structuration des métiers et des savoirs liés à l'action sociale et médico-sociale. Dans un contexte où les besoins sociaux se diversifient, où les transitions sociétales (écologique, numérique, démographique) reconfigurent les modes d'intervention sociale, **renforcer les liens avec l'Économie Sociale et Solidaire** apparaît comme une orientation stratégique majeure.

L'ESS — qui regroupe associations, coopératives, mutuelles, fondations et entreprises sociales — partage avec l'UNAFORIS de fortes valeurs communes : utilité sociale, participation citoyenne, ancrage territorial, innovation au service du bien commun.

L'intégration plus systématique d'acteurs ESS au sein de l'UNAFORIS permettrait :

- D'enrichir le réseau de compétences et d'expériences de terrain.
- De stimuler la co-innovation pédagogique et organisationnelle.
- De renforcer l'ancrage territorial et la capacité d'action collective.

L'enjeu n'est pas seulement d'élargir une base d'adhérents, mais bien de **co-construire des réponses nouvelles aux mutations du secteur social et médico-social**.

Cette réflexion se base sur des échanges récurrents avec des acteurs territoriaux, y compris de la formation, engagés dans les réseaux de l'ESS (notamment le collège régional de l'UDES), avec lesquels l'IRTS Nouvelle-Aquitaine interagit, ou pas.

L'IRTS Nouvelle-Aquitaine Bordeaux est sur un territoire en proximité immédiate de Sciences- Po Bordeaux, qui a ouvert la chaire Terr'ESS (Territoires de l'ESS) en 2020 pour consolider et développer un pôle de formation, initiale et continue, autour de l'ingénierie de projet territorial en économie sociale et solidaire et des méthodes de la recherche-action, en lien étroit avec l'écosystème de l'ESS.

Dans ce contexte particulièrement concurrentiel, les acteurs de terrain restent malgré tout relativement dispersés autour des questions de formation, ce qui laisse penser qu'une structuration autour de valeurs partagées est possible.

Depuis plusieurs années, notre union se construit sur la base solide des organismes de formation en travail social. Nous partageons une histoire, des valeurs et des préoccupations communes : former des professionnels engagés et compétents au service du lien social, de la solidarité et de la transformation des pratiques. Néanmoins, force est de constater que notre capacité à renouveler et élargir notre base d'adhérents atteint aujourd'hui ses limites, dans un contexte où les défis sociaux et les mutations de nos métiers s'intensifient.

Face à cette situation, il semble indispensable de réfléchir collectivement à notre positionnement et à notre avenir commun. Parmi les voies possibles, l'élargissement de notre union vers les acteurs de l'ESS paraît être une piste porteuse de sens et de perspectives.

L'ESS est aujourd'hui au cœur de l'innovation sociale, de l'expérimentation de nouvelles formes d'engagement et de coopération, et d'un profond renouvellement des manières de penser et d'accompagner les personnes et les territoires. Nombre de structures de l'ESS contribuent, tout comme nous, à la formation, à l'insertion et à l'émancipation des publics en difficulté. Elles partagent

nos valeurs fondamentales de solidarité, de participation, et de primauté de la personne sur le profit.

En leur ouvrant notre union, nous enrichirions nos échanges, nos compétences et nos réseaux et renforcerions notre poids collectif face aux pouvoirs publics et aux partenaires nationaux. Nous pourrions construire ensemble des projets de formation hybrides, croisant les expertises du travail social et de l'ESS, inventer de nouvelles réponses aux besoins émergents, valoriser les passerelles métiers et amplifier notre impact sur la société.

Cet élargissement ne se ferait pas à la place, mais en complément de notre identité "travail social". Il s'agirait de prolonger nos valeurs, de créer des synergies et des opportunités, et de garantir la vitalité de notre réseau.

2. Miser sur la co-innovation et l'impact partagé

Pour susciter l'adhésion des acteurs de l'ESS, il est pertinent de dépasser le discours centré sur les bénéfices classiques ("accès à un réseau") pour proposer une **dynamique de projets concrets**. L'adhésion devient ainsi l'entrée dans un **écosystème d'innovation** où les collaborations se traduisent rapidement en actions visibles et utiles.

Propositions :

- **Créer un incubateur UNAFORIS-ESS** : binômes "établissement de formation – structure ESS" codéveloppant des dispositifs pilotes (formations mixtes, expérimentations sociales, solutions numériques pour l'intervention sociale, etc.).
- **Lancer des "laboratoires d'intervention sociale et solidaire"** réunissant formateurs, étudiants, chercheurs et professionnels ESS, avec pour mission de tester de nouveaux modèles d'action, concevoir des référentiels métiers innovants et mesurer leur impact territorial par exemple.
- **Inscrire ces projets dans une reconnaissance institutionnelle** : valorisation dans les rapports d'activité, communication auprès des pouvoirs publics...
- **Mesurer l'impact collectif** à travers des indicateurs élaborés avec les membres ESS (outils mutualisés créés, nouveaux débouchés professionnels, innovations pédagogiques partagées...).

Cette posture positionne l'UNAFORIS comme un catalyseur d'innovation sociale, et non comme une structure d'adhésion traditionnelle.

3. Adapter les statuts et modalités d'adhésion

L'intégration des acteurs de l'ESS suppose un **cadre statutaire clair, inclusif et incitatif**. Il ne s'agit pas seulement de leur "ouvrir la porte", mais de concevoir des modalités adaptées à leur diversité de taille et de moyens.

Propositions :

- **Créer une catégorie "Membre ESS associé"** :
 - Ouverte aux organismes de l'ESS œuvrant dans ou en lien avec l'intervention sociale et la formation.
 - Définir droits et obligations : participation aux événements et groupes de travail, accès aux ressources, possibilité de contribuer aux commissions, droit de vote adapté.
- **Simplifier la procédure d'adhésion** :
 - Formulaire dédié aux structures ESS, centré sur les valeurs, partenariats et projets.
 - Mise en place d'un accompagnement par un(e) *référent(e)* ESS désigné(e) au sein de

l'UNAFORIS.

- **Adapter la cotisation** : montant modulé selon la taille et le budget de la structure.
- **Prévoir des dispositions transitoires** : phase pilote de deux ans, avec bilan annuel et ajustement des modalités en fonction des retours des premiers membres ESS.

4. Renouveler la communication vers l'ESS

La communication doit aller au-delà de l'information institutionnelle pour devenir **un véritable outil de mobilisation**.

Pistes d'action :

- **Créer une identité éditoriale ESS-UNAFORIS** valorisant les valeurs communes, avec un style accessible et illustré par des témoignages, portraits et études de cas concrets.
- **Utiliser les réseaux sociaux de manière ciblée** (LinkedIn, Instagram, plateformes ESS) pour montrer les réussites de collaborations et lancer des formats courts à fort impact visuel.
- **Segmenter les messages par secteur** (insertion, santé, éducation populaire logement, transition écologique...) pour mieux répondre aux enjeux spécifiques.

L'objectif est de créer **un récit partagé où l'ESS se reconnaît et se projette**, tout en faisant apparaître l'UNAFORIS comme un partenaire naturel et crédible.

5. Renforcer l'ancrage territorial

L'ouverture à l'ESS doit aussi se penser dans une **logique territoriale**. Les territoires sont à la fois lieux d'innovation et espaces où se nouent les coopérations les plus concrètes.

Propositions :

- Développer des **partenariats avec les CRESS et l'UDES** notamment, pour identifier et mobiliser les acteurs intéressés par une démarche commune.
- S'appuyer sur les **dynamiques régionales existantes** pour initier des projets pilotes UNAFORIS-ESS (par exemple, un programme de formation croisée dans une région, associant organismes de formation et entreprises sociales locales).
- Créer des **"Communautés territoriales UNAFORIS-ESS"** rassemblant adhérents, acteurs ESS, collectivités et partenaires institutionnels autour de thématiques locales (emploi des jeunes, inclusion numérique, services aux personnes...).

6. Donner une place à l'ESS dans la gouvernance

Pour susciter un engagement durable, il est indispensable que les structures ESS **puissent contribuer à la décision** et pas seulement aux projets.

Propositions :

- Intégrer des représentants de l'ESS dans les **commissions nationales et groupes de travail stratégiques**.
- Envisager une **représentation minimale** de l'ESS au Conseil d'administration ou dans un comité consultatif dédié.
- Reconnaître et valoriser leur expertise dans les publications et événements UNAFORIS.

Conclusion

L'ouverture de l'UNAFORIS aux acteurs de l'ESS n'est pas une simple extension de son périmètre adhérent : **c'est une opportunité de transformation mutuelle.**

En associant co-innovation, adaptation statutaire, communication engageante, ancrage territorial et gouvernance partagée, l'UNAFORIS peut renforcer sa capacité à répondre aux défis actuels, tout en offrant aux acteurs de l'ESS un cadre structurant pour amplifier leur impact.

Le processus d'adhésion et la consultation locale dans le contexte actuel de l'UNAFORIS » (Version du 12 août 2025)

Contribution de Jean-Michel KLINGER – membre du Bureau de l'UNAFORIS, Praxis Sociale, Mulhouse

L'expérience montre que d'approcher la question des avis loco-régionaux comme tels concernant les adhésions ne débouchent pas sur une clarification des processus qui les permettent. C'est pourtant avec un certain angélisme que l'IA décrit ces processus de façon simple et a-conflictuelle (confère annexe).

Quant à nous, nous nous proposons de resituer la problématique des avis locaux s'agissant des adhésions dans un contexte élargi et actualisé.

Les EFTS, Plateformes et Instances nationales de l'Union ont dès le début de l'existence de celles-ci éprouvé des difficultés à mettre en œuvre le processus des adhésions ; et ceci en dépit de textes de référence (statuts et règlements intérieurs) qui avaient été clairement adoptés. De fait, la question de l'adhésion incrimine des problématiques de nature et d'importance différentes... ce qui rend les débats d'autant plus complexes que ses protagonistes sont eux-mêmes très différents. De surcroît, et c'est important, aujourd'hui les problématiques ont varié dans le temps : certaines questions importantes au moment de la création de l'Union sont aujourd'hui marginales alors que d'autres, actuelles, les remplacent ; ces changements sont absolument à prendre en compte dans nos discussions présentes. Le fait d'avoir ajouté, il y a quelques mandats, les processus d'adhésion avec l'objectif d'« ouverture » de l'Union, n'a pas simplifié les débats (l'IA ne propose-t-elle pas le processus d'adhésion comme régulateur de l'Ouverture ?...Où se formule dès lors la décision politique ?).

Ne visant pas à l'exhaustivité mais optant pour un champ large de réflexion (et sans perdre de vue la question de la consultation loco-régionale qui fait l'objet de ce texte) nous allons retenir essentiellement trois points qui concernent tout à la fois des questions relatives à l'adhésion et celles concernant l'Ouverture de l'Union.

1. Pour que le débat concernant les questions qui nous intéressent soit efficace, il nous faut impérativement définir le périmètre de l'activité de l'Union, celle-ci ayant introduit dans son acronyme le terme « d'acteur » et ceux « d'intervention sociale ». Ce périmètre reste aujourd'hui encore discuté et sans doute suffisamment flou pour induire des interrogations aussi bien en ce qui concerne l'ouverture que les adhésions.
 - 1.1 L'objectif d'ouverture est un choix de nature politique et concerne donc tous les membres de l'Union... même s'il se décline de façons diverses suivant les EFTS et Plateformes.
 - 1.2 L'adhésion est certes un acte de nature politique mais renvoie à un processus d'administration de l'Union ; elle met en jeu de nombreux facteurs qui relèvent autant de contextes loco- régionaux que du niveau national (cette complexité a justifié la création d'un Comité d'adhésion dont l'objectif est de préparer un dossier d'adhésion qui permettra de prendre, au Bureau et au Conseil d'administration, une décision. La composition de ce comité a évolué dans le temps afin de représenter au mieux les intérêts engagés par les parties prenantes. Qu'en est-il aujourd'hui de cette instance ? ...)
 - 1.3 Vient se greffer ici, entre autres, la situation de Plateformes en capacité d'accepter des membres qui ne font pas partie de l'Union...

2. L'un des points d'achoppement concernant les débats autour de telle ou telle adhésion est celui de la « concurrence » : lors des débuts de l'Union, le niveau national et loco-régional étaient centrés autour de l'objectif de créer des HEPAS(S). Par ailleurs, le mot d'ordre « allié mais concurrent » faisait florès. La concurrence se concevait comme une dynamique entre EFTS (le plus souvent d'une même région ou des régions voisines). Aujourd'hui, ce que les membres de l'Union sont en capacité de « produire » est sans commune mesure avec les besoins identifiés par les Instances qui nous gouvernent. Le champ s'avère donc ouvert à nombre de catégories de concurrents, y compris relevant du secteur marchand (les Universités ne deviennent-elles pas elles-mêmes des concurrentes ?) La question de la concurrence a donc bien changé entre l'époque des débuts de l'Union et aujourd'hui ; elle doit donc être évaluée de façon différente lors de la discussion d'une nouvelle adhésion (aussi bien au niveau des EFTS que des Plateformes qu'au niveau national).

Il est à noter par ailleurs que les EFTS sont en capacité aujourd'hui d'être tout à la fois membres de l'Union et appartenir (adhérer) à des groupements (entre autres associatifs...) centrés par une thématique ou un objectif particulier. La concurrence prend ici une figure qui à ce jour a été peu explorée.

3. Les processus d'adhésion, quoi qu'étant référés de façon claire aux Statuts, à la Charte et au RI, continuent à interroger les relations entre le niveau loco-régional (Plateformes) et les Instances nationales. S'il semble qu'il y ait un consensus autour d'une adhésion décidée par des instances nationales, il reste concrètement de nombreux points dans le flou en ce domaine. Nous avons déjà signalé la situation des Plateformes comprenant des membres non affiliés au niveau national à l'UNAFORIS. La question des Plateformes organisées sur le mode associatif pose en matière d'adhésion des questions qui ne sont toujours pas résolues (la création au sein de l'UNAFORIS de regroupement d'EFTS organisés en Associations renouvelle peut-être le débat en la matière ?). Il reste que c'est sans doute ici que se pose également la question de créer statutairement l'existence de catégories différentes de membres de l'Union ?

Il semble nécessaire de prendre une décision dans les meilleurs délais concernant l'existence ou non du comité d'adhésion si les prochaines adhésions doivent se faire sereinement.

Toutes les interrogations évoquées ci-dessus pourraient, avec d'autres, servir de point de départ non seulement à un débat dans le cadre du Séminaire de Nice mais alimenter celui d'un groupe de travail dont les contours restent à décider.

Annexe

Les textes qui suivent sont des extraits de la proposition faite par l'IA sur le sujet.

« Mettre en place des niveaux d'adhésion différenciés »

« Instaurer une phase d'intégration probatoire »

« L'avis motivé de la plateforme

- La plateforme régionale, après avoir rencontré la structure et analysé son profil, rédige un avis motivé : favorable, défavorable ou réservé.
- Cet avis est transmis à l'instance nationale compétente, accompagné du dossier de candidature formel (statuts, projet, engagements, etc.).
- Il ne s'agit pas d'un pouvoir de décision mais bien d'un avis consultatif de proximité, éclairant la décision nationale. »

« L'instance nationale prend la décision d'adhésion, qui peut être formalisée par une lettre officielle et une présentation publique lors d'un événement UNAFORIS. »

Les enjeux du projet : Un an après ... Une année de maturation ? : regard Institutionnel

Des points de tension persistants : L'articulation périmètre, adhésion, cotisations ... et incertitudes (15 août 2025)

Olivier JEANNE - Trésorier de l'UNAFORIS, IFME, Nîmes

1- Un an après ...

Il est bon de reprendre le **diagnostic** fait pour le séminaire de 2024 à Caen avec quelques inflexions car les **signes « d'usure » de notre modèle associatif s'affirment et s'accroissent** :

- Perte de membres, en majorité hors périmètre EFTS, au sens des DE CASF
- Erosion des cotisations par un système de plus en plus inéquitable bloqué
- Déficit budgétaire programmé à partir de 2025
- Demande d'adhésion de type EFTS quasi inexistante, « saturation du marché »
- *Demandes, hors périmètre actuel de fait, existantes, mais butant sur nos modalités.*

Il est important de souligner les **points forts acquis** au cours des dernières années :

- Un engagement renforcé des membres dans la Vie associative
- Une programmation « plus ouverte » pour les journées « communes » : l'apprentissage, l'international ...
- Une réflexion stratégique féconde
- Une place retrouvée auprès des autorités
- Des activités spécifiques partagées : séminaire IA, ...

Mais aussi des **freins** constitutifs récurrents par :

- Un manque d'ouverture de la composition des instances de gouvernance très centrée sur les adhérents type EFTS et peu inclusives des adhérents « atypiques » par leur périmètre de formation ou leur nature juridique ; donc, pratiquement pas de représentation de « l'ouverture revendiquée » dans les statuts (Cf. composition du Bureau, du CA et autres ...).
- Une absence de place faite à de nouveaux organismes non-centrés DE-CASF
- Conséquemment un système de cotisation complexe non adapté.

2- Aujourd'hui que faire ?

Un impératif : Arrêter de regarder les feuilles tombées. Sortir de la procrastination, qui n'est pas l'apanage de cette seule mandature, mais qui paralyse depuis trop longtemps une évolution de l'Union. UNAFORIS reste collée à un fonctionnement daté de l'histoire des EFTS. Paradoxalement, ces derniers ont pour leur part connu une véritable (r)évolution, mais elle « ruisselle » peu, ou en tout cas insuffisamment, sur le fonctionnement institutionnel et l'animation de l'Union. Pour nous en convaincre, regardons, outre la composition des instances de gouvernance citée ci-dessus, les problématiques et les thématiques traitées et gérées par UNAFORIS ... et celles qui reviennent en leitmotiv sans aboutissement réel et qui reflète les préoccupations de membres « minoritaires » par leur activité ou leur taille ou leur origine ...

Pourtant toutes entrent bien dans le champ défini par le préambule et le corps des statuts ; mais le réel ne leur laisse **pas de place dans l'articulation : périmètre / adhésion / cotisation qui reste aujourd'hui encore fermée plus proche d'un « club » que d'une Union**. A ce titre, le rapprochement auprès de certaines Plateformes et / ou de regroupements, pourraient être illustratif d'un « champ de possible » d'ouverture. **La question est politique, c'est donc une réponse politique qui est attendue.**

3- Des pistes de travail pour un « accueil inconditionnel » où est le « désir » ? :

31- Le périmètre de formation :

Concernant l'intentionnalité, il semble assez largement défini et ouvert dans le cadre des statuts et de la charte. Un besoin de clarification reste dans le cadre de la référence à **l'ESS, le « BNL, but non-lucratif » est-t-il une condition ou y-a-t-il ouverture à d'autres** formes qualifiées de l'ESS ou encore plus largement « marchandes », « commerciales » (rappel d'exceptions dans le passé) ?

Avec la tension sur les effectifs et la montée de la formation dite professionnelle (continue, VAE, apprentissage ...), les pratiques concurrentielles, de réponses à des appel d'offre, de commercialisation ..., et les risques de « marchandisation », se développent, au sein et hors des adhérents de l'UNAFORIS. Toutefois la formation « initiale » au DE du CASF, dite « périmètre des Régions » reste un « ilot relativement protégé » par ses agréments et ses financements-Région accordés à des structures associatives. Ces dernières exercent une gouvernance réputée assurer la gestion et assumer la responsabilité civile et pénale collectivement et bénévolement (avec des nuances comme le droit local en Alsace et Moselle ou certains territoires ultra-marins). Toutefois, ce périmètre est lui-même aujourd'hui interrogé par l'adéquation de ce modèle et fragilisé par les politiques nationales que régionales très variables selon les territoires.

La question de l'ouverture à d'autres structures économiques peut donc être posée, non sous l'angle de la morale, mais dans la mise en lien de cohérence « raison d'être », « ambition » / projet / modalités d'exercice et impact sur l'avenir des formations dans le champ de l'intervention sociale.

32- L'adhésion et les catégories de membres :

La procédure d'adhésion est aujourd'hui inadaptée, donc restrictive, et bloquée sur une seule catégorie de Membre calquée sur le mode « EFTS-IRTS ».

Peut-on aujourd'hui valider la mise en place de « **membres différenciés** », tels :

- **Membres fédérés** : dont l'objet premier et principal serait de dispenser des formations diplômantes ou certifiantes, CASF, EN (Drajes), DREETS
- **Membres associés** : sont opérateurs à titre « secondaire » d'action de formation continue et / ou d'insertion : Lycées MLI, GRETA, IUT, MFR ...
- **Membres partenaires** : Les partenaires de la formation comme associations étudiants, Uriopss, Nexem, FAS, Associations nationales d'acteurs de terrain ... avec des possibilités de réciprocité ?

Cet élargissement devrait passer par une **simplification de la procédure** visant la rapidité et la transparence. Les statuts devront traduire les droits et devoirs d'adhésion, ainsi que la place catégorisée de chacun dans le fonctionnement institutionnel et l'animation de l'Union et des instances régionales ; **l'adhésion restant nationale**. L'acte d'adhésion pourrait se manifester « publiquement » par un temps de présentation et communication aux AGO.

Cette catégorisation d'adhérents impliquera une clarification de « **l'offre** » qui est un élément essentiel d'**attractivité**. D'un fonctionnement « **à l'évidence** », il nous faut passer à « **l'aller vers** » une représentation active (ouverture du site, prospect, agenda ouvert à certaines manifestations ...).

33- Les membres et la gouvernance :

L'invitation à être Membre doit aussi se traduire par des possibilités de **participation aux prises de décision** concernant la vie de l'Union ; d'où une **ouverture nécessaire des instances, ce, tout en sécurisant le respect des objectifs de l'UNAFORIS et en considérant que la formation ne se limite pas au travail des Ecoles et Instituts adhérents qui en restent toutefois une cheville ouvrière de la mise en œuvre**. Mise en tension dynamique !

- **Les Assemblées générales** : Le maintien du *principe « une Association gestionnaire, une voix »* est-il encore pertinent en termes de représentation dans un contexte de regroupement et de fusion ? Faudrait-il moduler en fonction d'un critère lié aux implantations ou au chiffre d'affaires ou nombre de DE / certificats préparés ou heures de formation dispensées ... ?
Pour la **différenciation des catégories de Membres** faut-il envisager une régulation avec un **numerus clausus pour certaines catégories ou faire confiance à la sagesse de l'expression démocratique** ?
- **Conseil d'administration** : le maintien de la double entrée Plateformes / adhérents devrait-il être réinterroger dans le sens d'une **uniformisation de la modalité d'élection** ; là encore est visée une simplification pour une plus grande visibilité.
L'introduction de verrous pour éviter la prédominance de tel ou tel territoire peut-elle aussi être envisagée ?
Pour visibiliser l'ouverture et la diversification, quelques places pourraient-elles être réservées à des **membres internes ou externes de droit** avec voix délibératives ; pe. Le Président du Conseil des Régions, du COD, telle ou tel-le animateur-trice de commission ... ?
- **Bureau** : introduire une certaine diversité reflétant celle de l'Union.
- **Conseil des régions** : La volonté a été manifestée de garder cette instance en renforçant sa place d'interface locale dans la Gouvernance globale de l'Union. Une mesure de simplification et de clarification pourrait être de supprimer la co-présidence au profit du seul président élu en son sein ; lequel deviendrait membre délibératif de droit au CA.

34- L'implication sur les territoires

La question des territoires impacte au moins 2 niveaux :

- **Au niveau national** :
Les fusions et regroupements ont ramené le nombre d'adhérents de 125 à la création d'UNAFORIS à une centaine jusqu'à récemment ; sans pour autant perdre en activité globale qui, le plus souvent, a grossi. Mais ce phénomène a fait perdre en visibilité et lisibilité les implantations d'action sur le terrain. Il a aussi appauvri les liens directs de l'Union avec ces implantations en limitant les relations institutionnelles systématiques aux présidents et DG des associations adhérentes.
- **Au niveau régional** :
Le même phénomène s'est mécaniquement reproduit pouvant aussi appauvrir la dynamique d'animation du territoire. L'ouverture se vit sur certains territoires – Plateformes sans pour autant nourrir l'Union. Pour d'autres la plateforme est un simple groupement d'Ecoles et / ou de coopération, pour d'autres encore elle est mono-adhérente, pour d'autres enfin elle n'existe pas par « résistance ».

Faut-il encore poursuivre l'ambiguïté du triple langage : **Région / Territoire / Plateforme** ? Comment peut-on renforcer la synergie **Union / Membres / Territoires** ? Le regard aujourd'hui sur le fonctionnement des « Plateformes », du moins pour ce que l'on en sait, et sur le mandat des Régions au CA incite à une mise à plat pour sortir des représentations alimentées par ce flou.

Un indicateur significatif, pour notre thématique du jour, est la quasi absence de pistes d'adhésion passant par les Régions. Souvent même l'avis sollicité des Régions pour une nouvelle adhésion marque une résistance.

Une connaissance clarifiante pourrait être inspirante pour faire des territoires un levier de développement de l'Union. Mais il faut le désir et donner l'envie.

35- La participation contributive à la vie de l'Union

La fixation du montant des cotisations relève de la compétence de l'AG. Pour rappel, une des faiblesses du système actuel est sa croyance dans une « **progression-croissance** » continue avec un « **effet parapluie-ruissellement** » ; d'où l'absence d'une clause d'actualisation. De fait, c'est même l'effet contraire qui s'est produit : **la croissance des uns a creusé le défaut d'équité avec les autres et a appauvri l'Union.**

Pour cette dernière, le résultat est un montant contributif global qui n'a quasi pas bougé depuis 10 ans, et marque à ce jour un recul passant de quelques 600 K€ à 570 €. Le budget des dépenses de l'Union lui subit les effets de l'inflation et autres dépenses contraintes comme la prime Ségur. Le différentiel des recettes est constitué de rentrées aléatoires non pérennes. Cette situation fragilise l'indépendance de l'Union. (cf, rapport du trésorier pour l'AG 2025)

Les mesures présentées ont pour objet la sauvegarde du fonctionnement actuel avec les activités associées sur une durée de deux années

Donc aujourd'hui 3 questions doivent être traitées en **URGENCE PRIORITAIRE** :

- **Court terme pour 2025 :**
 - ✓ Un apport forfaitaire exceptionnel de solidarité pour participer à l'application contrainte du Ségur de 100 à 500 € par adhérent selon les tranches actuelles de cotisation
 - ✓ Pour les entrants non-DE CASF, le maintien de la cotisation forfaitaire annuelle seule sur une durée de 2 ans : 2000 € par ne pouvant dépasser 0,5 % de leur recette formation
- **Moyen terme pour 2026 :**
 - ✓ Toujours maintien du système actuel avec une révision exceptionnelle de rattrapage des tranches de 0 à 20%
 - ✓ Un mécanisme pérenne d'actualisation des tranches basé sur l'inflation.
- **Long terme pour 2027 :**
 - ✓ Refonte globale du système pour un système « momentanément » équitable et conforme à nos évolutions statutaires prenant en compte la différenciation de catégories de membres et la nature des formations
 - ✓ Pour une pérennisation du fonctionnement le besoin contributif est évalué à ce jour à entre 700 et 750 000 K€ avec le maintien de la subvention de la DGCS.
- **Le débat devra avoir été politiquement tranché sur quelle Union voulons-nous ? Quels moyens pour quelle offre ? Quelle offre avec quels moyens ?**
- Valoriser la mutualisation de moyens et le bénévolat comme valeur contributive à l'action de l'Union.

4- Rétroplanning

Ces propositions ont caractère réflexif, marquant l'**engagement programmé** de l'évolution.

Il est attendu du **séminaire de Nice**, par une discussion plénière ou en groupe :

- 41-** Des prises de **position sur des principes**, sans lesquelles notre procrastination continuera de couler des jours heureux, mais l'Union beaucoup moins.
- 42-** La fixation d'une **échéance impérative** de passage en AGO ou AGE
- 43-** Pour respecter l'échéance ci-dessus, la création d'un **groupe de coordination avec un rétroplanning** travaillant entre les séances des différentes instances de gouvernance et rapportant à chacune.

Cette démarche peut paraître ambitieuse, mais compte-tenu l'accélération de la fragilisation de notre Union dans sa configuration actuelle, et aussi en prenant en compte les matériaux accumulés dans de nombreux rapports et échanges, ce travail incontournable est possible.

PS. La question de la constitution de supports de communication à visée de la promotion d'UNAFORIS, en particulier en ciblant les **rendez-vous régionaux, nationaux et internationaux** où l'Union est actrice,

participante ou présente, devra être abordée en parallèle. Un marquage au niveau international contribuerait fortement à sortir de la perception de l'entre soi.

Annexe – Etat des lieux de la recherche

Etat des lieux de la recherche dans les EFTS adhérents de l'UNAFORIS | *Albert Marouani*

ETAT DES LIEUX DE LA RECHERCHE DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION AU TRAVAIL SOCIAL (EFTS ADHÉRENTS DE L'UNAFORIS)

Albert Marouani

Président de l'IESTS de Nice

**Professeur émérite en Sciences économiques à l'Université Côte d'Azur,
Président honoraire de l'Université Nice-Sophia Antipolis,
Membre du Conseil d'administration de l'UNAFORIS**

A la demande du Conseil d'administration de l'UNAFORIS d'octobre 2019

PREAMBULE

Le Conseil d'administration de l'UNAFORIS et son comité exécutif m'ont demandé de mener une enquête, assortie également d'une consultation d'experts reconnus dans notre milieu, sur les conditions de la recherche dans les EFTS.

Cette demande d'un « état des lieux de la recherche au sein des EFTS » vise d'une part, à l'élaboration d'une stratégie d'appui aux EFTS dans leur diversité, pour les aider à surmonter les obstacles internes à la montée en puissance d'activités de recherche scientifiques, notamment dans les domaines qui concernent leur offre de formation diplômante ; et d'autre part, à cibler des actions collectives concertées et cohérentes qui permettent de lever les obstacles externes par une reconnaissance institutionnelle et sociale du champ de l'intervention sociale comme objet de connaissance scientifique.

Ce travail a été mené avec l'aide de Julien Scheepers, chercheur au LARIIS¹¹ (rattaché à l'IESTS) qui a assuré la mise en forme du questionnaire et sa diffusion en ligne à tous les EFTS membres de l'UNAFORIS. Diane Bossière, Déléguée générale de l'UNAFORIS et Chloé Altwegg-Boussac, son adjointe au développement et projets, ont constamment participé à ce travail d'enquête aussi bien au niveau du déploiement du questionnaire auprès des membres de l'UNAFORIS qu'au niveau de l'analyse des résultats sur le fond et la forme. Ont été consultés par des entretiens approfondis par téléphone et/ou lors de réunions : Marcel Jaeger, Patrick Lechaux, Cyprien Avenel, Béatrice Muller, Manuel Boucher, Jean-Michel Godet, Dominique Blin, Marc Rousseau, Philippe Fofana, Julien Scheepers, Paul Philippe.¹²

J'ai également pris connaissance de manière non exhaustive, des ouvrages édités par Les Presses de l'École des Hautes Études en Santé Publique (EHESP) et des écrits de quelques chercheurs particulièrement impliqués sur la problématique de la recherche en intervention sociale (IS) : Hervé Drouard, Stéphane Rullac, Yves Gilbert, Brigitte Baldelli, Kheira Belhadj-Ziane, Maryse Bresson, Pierre-Yves Baudot, Michel Legros, etc.¹³

Ce questionnaire assez long (annexe 1) a été envoyé fin 2019 aux 120 EFTS membres de l'UNAFORIS. 56 EFTS (près de la moitié) ont été identifiés comme potentiellement impliqués et intéressés par le sujet. 48 ont confirmé verbalement leur intérêt. 33 EFTS ont renseigné le questionnaire dont 30 complètement. Au total nous avons traité un échantillon représentant 25% du total des EFTS et plus de la moitié des EFTS impliqués et intéressés par le sujet de la recherche. Cet échantillon nous paraît dans l'ensemble représentatif des EFTS.¹⁴

¹¹ Laboratoire Action-Recherche Interdisciplinaire en Intervention Sociale)

¹² Marcel Jaeger- ancien responsable de la chaire du travail social du CNAM ; Patrick Lechaux- co-fondateur du GIS-HybridALS ; Cyprien Avenel - conseiller technique DGCS ; Béatrice Muller - DG de l'ESEIS de Strasbourg ; Manuel Boucher – administrateur de l'IRTS-IDS de Rouen ; Jean-Michel Godet et Dominique Blin – Vice-Présidents de l'UNAFORIS ; Marc Rousseau – administrateur UNAFORIS ; Philippe Fofana – Président du Conseil des régions ; Julien Scheepers et Paul Philippe – chercheurs à l'IESTS de Nice ;

¹³ Selon la formule consacrée je reste seul responsable des analyses et des opinions émises dans ce rapport.

¹⁴ Le questionnaire comporte quelques questions sur le profil des EFTS en termes de genre (H/F), d'âge (Juniors -moins de 50 ans/Séniors - plus de 50 ans), type de diplôme (Doctorat, Master, Diplôme du travail social).

TABLE DES MATIÈRES

PREAMBULE	73
PARTIE I - ENQUÊTE ET RÉSULTATS	75
Les répondants au questionnaire	75
Attentes principales des EFTS répondants	76
Analyse quantitative de l'état de la recherche dans les EFTS	77
Un potentiel conséquent de formateurs permanents dans les EFTS répondants	77
Une majorité d'étudiants formés dans les EFTS est concerné par la recherche (Licence et Masters)	77
Les spécialisations et/ou disciplines présentes dans les EFTS répondants	78
Recherche et laboratoires dédiés	78
Budgets recherche dans les EFTS répondants	79
Travaux de recherche et publications	79
Articulation formation et recherche / recherche et action / interdisciplinarité	79
Incitation / valorisation et recherche	80
Évaluation et recherche	80
Les thématiques de recherche issues du questionnaire	81
PARTIE 2 : ANALYSE DES FORCES ET DES FAIBLESSES	83
Les forces de la recherche dans les EFTS	86
Les faiblesses de la recherche dans les EFTS	84
Les menaces	89
Les opportunités	90
La création d'une discipline de l'IS et d'une section du CNU : opportunité ou menace ?	92

PARTIE I - ENQUÊTE ET RÉSULTATS

I. Les répondants au questionnaire

30 questionnaires entièrement renseignés sur 120 EFTS, soit 25% du total des EFTS membres de l'UNAFORIS dont :

15 Établissements ont moins de 20 Formateurs Permanents (FP)

> soit 36,3% du nombre d'EFTS de l'échantillon

9 Établissements ont entre 20 et moins de 40 Formateurs permanents

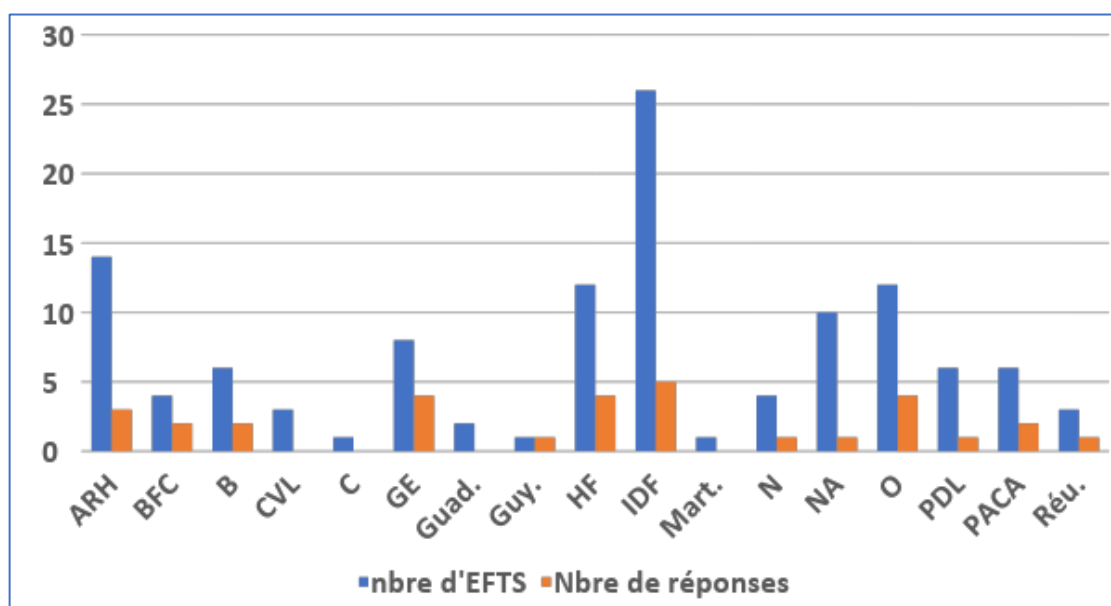
> soit 30% du nombre d'EFTS de l'échantillon

10 Établissements ont 40 et plus Formateurs permanents

> soit 33% du nombre d'EFTS de l'échantillon

Globalement l'échantillon peut se diviser en trois tiers : un tiers de petits EFTS (PE) avec moins de 20 FP, un tiers de moyens EFTS (ME) avec entre 20 et 40 FP et un tiers de grands EFTS (GE) avec 40 FP ou plus.

Répartition des EFTS par région :



Quatre Régions ne sont pas représentées :

Corse, Guadeloupe, Martinique et Centre Val de Loire.

Quatre Régions sont sous-représentées :

Ile de France, Nouvelle Aquitaine, Pays de Loire, Auvergne-Rhône-Alpes

II. Attentes principales des EFTS répondants

Les réponses au questionnaire ont révélé des attentes qui rejoignent assez largement les préoccupations du Conseil d'administration et du Comité exécutif de l'UNAFORIS.

Les EFTS qui ont répondu au questionnaire en attendent :

- 1) Un état des lieux fiable pour une meilleure lisibilité de la recherche dans les EFTS
- 2) Prendre la mesure des évolutions par rapport à la précédente enquête sur le sujet de la recherche.
- 3) Pouvoir situer la place de son établissement par rapport au niveau exigé de la recherche en vue des perspectives de demande d'accréditation licence et master
- 4) Mieux se connaître pour mieux coopérer entre EFTS.
- 5) Faire connaître le niveau de la recherche dans les EFTS pour gagner en reconnaissance et légitimité.
- 6) Mesurer nos forces et nos faiblesses pour asseoir une stratégie collective en matière de recherche
- 7) Mesurer le « gap » par rapport aux recherches universitaires pour pouvoir progresser.

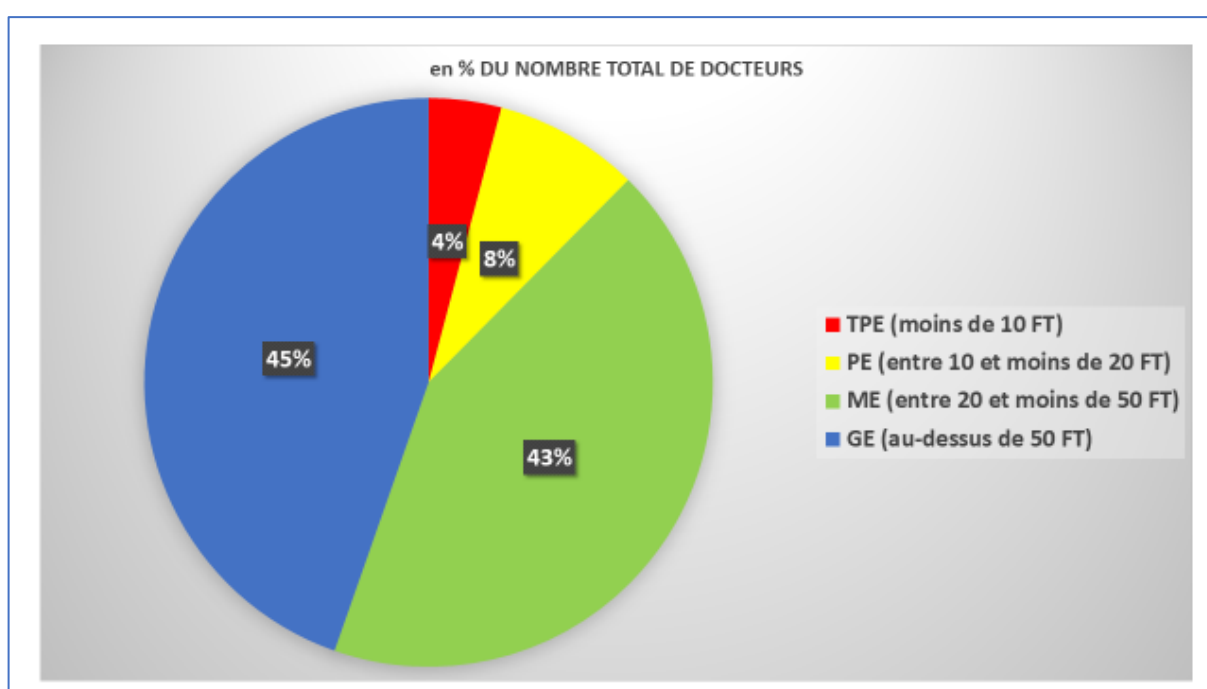
Ils expriment les attentes suivantes sur le rôle de l'UNAFORIS en matière de recherche :

- 1) Donner des éléments de méthode à l'appui et à l'accompagnement des EFTS qui veulent progresser sur le plan de la recherche.
- 2) Sensibiliser les adhérents à la culture de la recherche (dans le même esprit que dans les universités ou en se différenciant)
- 3) Faciliter les interconnexions, les coopérations, les mutualisations et les échanges entre EFTS sur le plan de la recherche
- 4) Mener une action de lobbying auprès des pouvoirs publics et des milieux professionnels, pour :
 - a. Faire connaître et reconnaître l'activité de recherche dans les EFTS ;
 - b. Faire reconnaître la discipline de l'intervention sociale comme objet et champ de recherche scientifique et par voie de conséquence comme section du CNU ;
 - c. Faire reconnaître par les Ministères de tutelle le statut de formateur-chercheur (à l'instar du statut d'enseignant-chercheur dans les universités) et obtenir des postes de « formateurs-chercheurs » fléchés sur les différents domaines de l'intervention sociale ;
 - d. Obtenir des financements pérennes pour la recherche dans les EFTS (PREFAS, GIS) soit par les ministères de tutelle soit par les collectivités territoriales ;
 - e. Faciliter les rapports avec les universités (CPU) ;
 - f. Jouer le rôle d'interface avec les universités dans des débats nationaux sur les disciplines.

III. Analyse quantitative de l'état de la recherche dans les EFTS

III. 1. Un potentiel conséquent de formateurs permanents dans les EFTS répondants

- 1) Plus de 1 000 formateurs permanents sont représentés dans le questionnaire. Par extrapolation, on peut estimer que le potentiel de formateurs titulaires des EFTS membres de l'UNAFORIS se situe entre 4000 et 5000.
- 2) Il apparaît un taux de femmes parmi les formateurs permanents important (plus de 70%) et un rapport junior/sénior assez équilibré même si le poids des séniors est plus important dans les grands établissements que dans les moyens et petits.
- 3) La grande majorité des formateurs permanents (entre 60 et 70%) sont titulaires d'un Master. Un peu plus de 20% en moyenne (plus de 30% dans les GE) sont titulaires d'un diplôme professionnel et un peu plus de 10% d'un doctorat.



- 4) On constate une assez forte propension à la recherche, supérieure à la moitié des formateurs permanents, qui varie cependant en fonction de l'âge, du sexe et de la taille des établissements.
- 5) 85% des formateurs permanents orientés vers la recherche se concentrent dans les moyens et grands établissements.
- 6) Par extrapolation, on pourrait estimer à environ 200 le nombre de chercheurs publiant en sciences de l'intervention sociale.

III. 2. Une majorité d'étudiants formés dans les EFTS est concernée par la recherche (Licence et Masters)

Par extrapolation, environ 50 000 étudiants niveau licence sont formés dans tous les EFTS, environ 4 000 étudiants niveau master sont formés dans tous les EFTS, environ 30 000 étudiants niveau infra-bac sont formés dans tous les EFTS

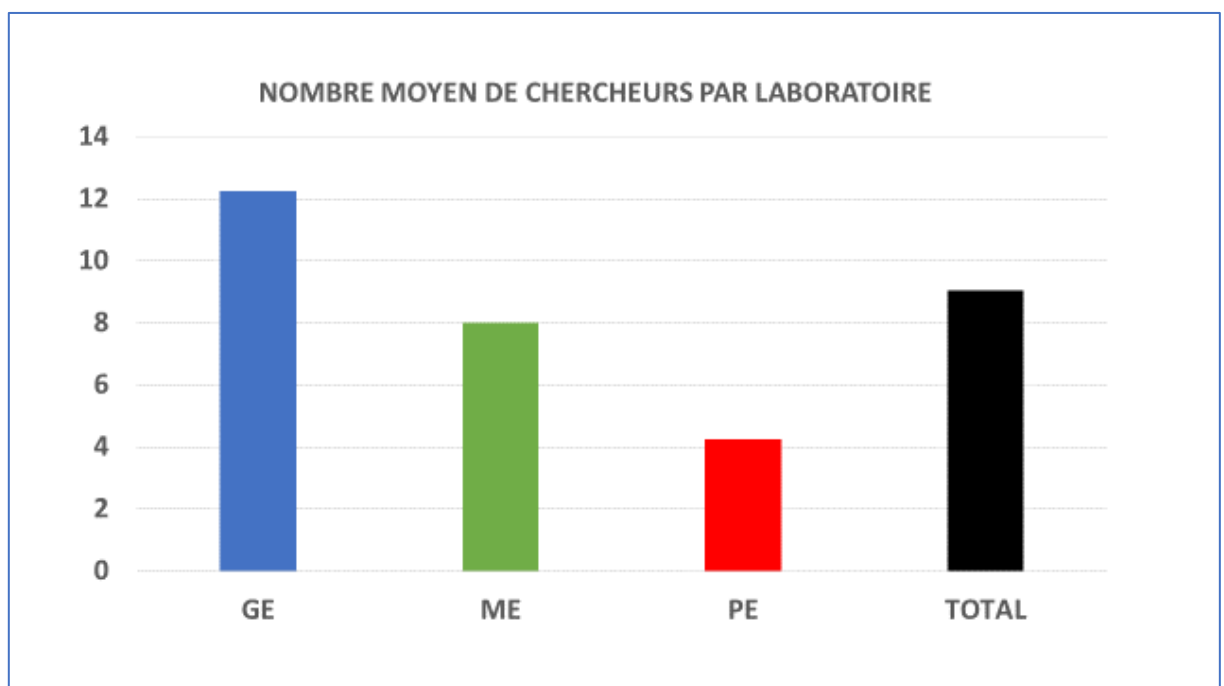
III. 3. Les spécialisations et/ou disciplines présentes dans les EFTS répondants

On constate une forte spécialisation disciplinaire des EFTS répondants :

- 1/3 des formateurs permanents sont sociologues (30%),
- un autre 1/3 se répartit entre 2 disciplines : les sciences de l'éducation (17%) et la psychologie (13%),
- le dernier tiers rassemble : l'intervention sociale (12%), le droit (5%), l'ethnologie (3%), économie- gestion (5%) et autres.

III. 4. Recherche et laboratoires dédiés

- 7) 60% des EFTS répondants ont un labo interne ou un service recherche dédié
- 8) Environ un tiers des membres des labos sont des vacataires, rattachés pour certains à des laboratoires de recherche universitaire souvent à titre principal.



- 9) Le taux de formateurs permanents des EFTS répondants appartenant à des laboratoires de recherche universitaire ne dépasse pas 10% (absence de statut de « formateur chercheur »)
- 10) Une faible proximité avec l'Université sur le plan de la recherche :
 - Un nombre faible d'enseignant-chercheurs appartenant à l'Université
 - Une faible implication des laboratoires de recherche universitaire sur les thématiques de l'Intervention Sociale (IS)
 - Quasi absence de chercheurs titulaires d'une HDR dans les laboratoires des EFTS

III. 5. Budgets recherche dans les EFTS répondants

- 11) La moitié des EFTS répondants déclarent consacrer un budget spécifique à la recherche pour un montant global de 1 304 000 Euros soit un peu plus de 1 200 € par formateur permanent

Par extrapolation, le financement interne de la recherche représenterait 1,3 M d'€ pour un peu plus d'un tiers de l'échantillon. Le financement moyen par formateur permanent serait de près de 3 000 € par an et le double (6 000 €) par formateur permanent impliqué dans et par la recherche à des degrés divers. Si l'on prend en compte le nombre de chercheurs à temps plein ou le nombre de membres des labos internes aux EFTS, on arriverait à plus de 1 000 € par mois d'allocation recherche. Certes, il faudrait regarder plus finement comment est calculé le budget recherche des différents EFTS et surtout comment il est ventilé entre les 3 postes principaux : équipements, salaires, fonctionnement. Toujours est-il que ces sommes ne sont pas négligeables.

- 12) L'ensemble des EFTS membres de l'UNAFORIS mobiliseraient un budget recherche annuel de l'ordre de 5 M d'€, ce qui n'est pas négligeable, concentré sur les grands et moyens EFTS.

III. 6. Travaux de recherche et publications

- 13) 2/3 des EFTS répondants déclarent avoir répondu à des appels d'offre de recherche mais un tiers seulement a publié les résultats de ses recherches et 1/6 est en mesure de donner des références précises.
- 14) La moitié des EFTS répondants ont effectué des travaux d'expertises sur des sujets divers, à la demande des collectivités territoriales, du ministère, d'associations ou d'institutions (CAF). Un tiers a rédigé un rapport et très peu (un ou deux) ont en tiré une publication.
- 15) Les activités de recherche affichées sont plutôt récentes (2009 à 2012).
- 16) Près des 2/3 des EFTS répondants participent à des réseaux de recherche internationaux (AIFRIS principalement).
- 17) Un faible taux de publications :
- Le nombre de chercheurs publiant dans des revues classées à comité de lecture est faible,
 - Les publications sont irrégulières,
 - Les publications dans ses revues professionnelles ne sont pas mises en avant et ne sont pas visibles sur le plan académique,
 - Les ouvrages publiés ne sont pas cités, ni mis en valeurs, ni diffusés,
 - Les facteurs d'impact des chercheurs publiant ne sont pas mentionnés par les EFTS.

III. 7. Articulation formation et recherche / recherche et action / interdisciplinarité

- 18) 2/3 des EFTS ont répondu longuement à la question de l'articulation formation-recherche pour convenir à l'unanimité que cette articulation est centrale dans le projet stratégique des EFTS.
- 19) La notion de recherche-action fait également l'objet d'un très large consensus avec des variantes autour des concepts de co-construction, de recherche intégrées, d'expérimentations, de Méthodes d'Analyses en Groupe (MAG), de recherches participatives, de praxis.

- 20) S'agissant de l'interdisciplinarité, tous les EFTS conviennent qu'il faut refuser la juxtaposition, le prisme unique des regards disciplinaires pour aller vers la complémentarité, le dialogue, la confrontation, l'enrichissement mutuel, la complexité, la globalité, l'hybridation et le croisement des savoirs, la pluralité et la diversité des approches, des sensibilités, des intelligences.
- 21) La perspective d'une discipline autonome de l'Intervention sociale (nouvelle section du CNU¹⁵) laisse les EFTS perplexes, dubitatifs, hésitants.

III. 8. Incitation / valorisation et recherche

- 22) Plus de la moitié des EFTS déclarent avoir un dispositif d'incitation à la recherche mais ne comprennent pas toute la signification de ce terme (confusion avec le Crédit d'Impôt recherche, cours de méthodologie de la recherche à des étudiants, service dédié à la recherche). Il est souvent mentionné l'encouragement d'un doctorant à finir sa thèse ou l'encouragement de FT à entamer une thèse assortie parfois d'une décharge de service.
- 23) 12 EFTS répondants déclarent avoir mis en place un service de valorisation de la recherche (sous forme de réponses à des appels d'offre pour 6 d'entre eux. Les autres réponses restent vagues (question mal comprise).
- 24) Entre 9 et 15% des formateurs permanents publient dans des revues internes

Mais malgré tout il y a un nombre non négligeable à l'échelle nationale de chercheurs dynamiques qui produisent des articles et des ouvrages de grande qualité qui malheureusement ne sont pas suffisamment reconnus par le monde académique universitaire.

Par ailleurs les recherches dites "appliquées" (souvent de très grande qualité) ne sont pas transformées en articles ou ouvrages scientifiques par manque de savoir-faire et de connaissance des modalités de publications dans des revues scientifiques à comité de lecture.

III. 9. Évaluation et recherche

- 25) 20% des EFTS répondants déclarent avoir mis en place un système d'autoévaluation de la recherche mais sous des formes qui ne correspondent pas à ceux exigées par le Hcéres¹⁶.
- 26) 4 EFTS sur 30, soit un peu plus de 10% seulement ont mis en place sous des formes diverses un comité scientifique extérieur d'évaluation de la recherche. 2 seulement correspondent aux normes du Hcéres.

¹⁵ Conseil National des Universités

¹⁶ Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'Enseignement Supérieur

IV. Les thématiques de recherche issues du questionnaire

Les thématiques de recherche sont très diverses et sans aucune visée programmatique. Seul le sujet de la petite enfance recueille 25% des recherches menées dans les EFTS.

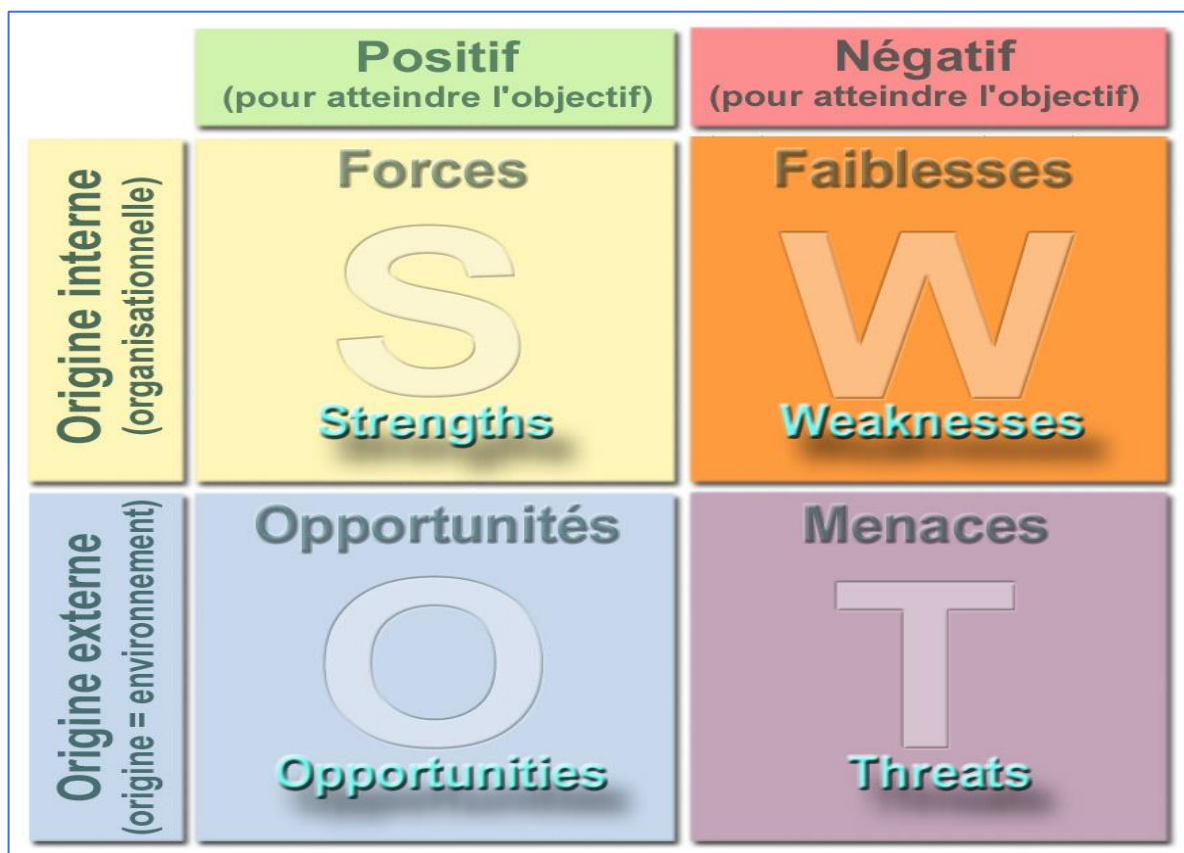
Exemples de thématiques mentionnées :

- Petite Enfance, protection de l'enfance
- Questions liées à la violence conjugale
- Laïcité
- Logement
- Insécurité alimentaire
- Histoire en travail social : Histoires de Femmes, d'Hommes et d'Institutions
- Recherche en intervention sanitaire, sociale et médico-sociale ; l'exercice des métiers du travail social et éducatif et de l'action caritative
- Démarche inclusive
- Autisme
- Territoire et interculturalité
- Genre et travail social
- L'accompagnement des salariés
- Éducation & inclusion
- Corps, genres et sociétés
- L'évolution des pratiques professionnelles de l'intervention sociale
- L'évolution des pratiques pédagogiques de l'intervention sociale
- Recherche collaborative à l'internationale dans le cadre des programmes
- Concertés Pluri-Acteurs : processus de capitalisation
- Recherche action dans le cadre d'un programme financé par l'AFD pour la mise en place de coopérative d'activité et d'emploi (CAE)
- Recherche action sur les modalités d'intervention dans le cadre du placement à domicile
- Migration et mobilité internationale
- Le travail social à l'ère du numérique
- Le travail éducatif contraint en milieu ouvert dans la prise en charge pénale des mineurs
- Processus et pratiques actuelles d'inclusion et d'exclusion scolaires
- Les formes innovantes de co-construction des politiques publiques et leurs incidences sur les dynamiques de professionnalités et de besoins dans les services de soutien à domicile auprès des aînés - Mise en perspective France-Québec
- Le travail éducatif contraint en milieu ouvert dans la prise en charge pénale des mineurs - Regards croisés France-Québec
- De la famille d'accueil au placement familial : La construction d'un champ de pratiques à l'interface des espaces de l'intime, de la formation et de l'institution
- Échecs continus des prises en charge des mineurs et stratégies institutionnelles
- Les Centres éducatifs fermés : La part cachée du travail éducatif en milieu contraint

- Le triptyque « personne concernée – proche aidant – professionnel.le » dans l'intervention sociale à domicile auprès de personnes handicapées psychiques : Vers une co-construction de l'intervention sociale appuyée sur des expertises multiples
- Recherche sur la consommation de tabac chez les populations migrantes.

PARTIE 2 : ANALYSE DES FORCES ET DES FAIBLESSES

Nous nous sommes inspirés de la démarche SWOT pour traiter les réponses au questionnaire.



Dans cette deuxième partie nous déterminerons les faiblesses et les forces de la recherche dans les EFTS. Puis dans une troisième partie nous analyserons les menaces et opportunités et enfin, en partie 4, nous conclurons avec des propositions d'action.

Pour chacune de ces quatre premières parties, il conviendra de distinguer et d'articuler les facteurs internes et externes.

- Par facteurs internes on entend tout ce qui est propre au fonctionnement des établissements, en termes de structures (taille, histoire, organisation, contexte local, etc.) et de comportements de la direction (politique de recrutement, financement, engagement, etc.) et des enseignants (selon leur degré d'inclination et leur appétence pour des activités de recherche et de leurs relations personnelles avec des laboratoires de recherche universitaires par exemple).
- Par facteurs externes, il faut entendre le contexte dans toute ses dimensions (juridique, politique, économique, social, etc.) et les partenaires dans toute leur diversité (y compris bien sûr les universités mais aussi les ministères, les collectivités territoriales, les Établissements du social, les Associations d'utilisateurs, etc.). Par exemple, la nature pluridisciplinaire indéterminée des diplômes professionnels délivrés par les EFTS est un facteur exogène qui freine la production de recherches interdisciplinaires et surtout leur publication dans des revues académiques qui sont presque exclusivement mono-disciplinaires. En outre l'absence de

reconnaissance académique (par l'Université et les organismes scientifiques de recherche)¹⁷ d'un champ de recherche sur l'objet spécifique de l'intervention sociale (IS) constitue aussi un facteur externe qui échappe à l'emprise des EFTS. Sur le sujet de la recherche les facteurs externes vont se focaliser sur deux points : les modalités d'alliance et de coopération avec les universités, les effets contradictoires attendus de la création d'une section du CNU en « intervention sociale ».

Ces deux types de facteurs internes et externes s'articulent selon des processus propres à chaque EFTS, mais toujours me semble-t-il avec une **surdétermination du poids des facteurs externes** qui sont **communs** à tous les EFTS.

I. Les forces de la recherche dans les EFTS

Les EFTS disposent de forces et d'atouts non négligeables en matière de recherche qu'ils ne mentionnent ni ne mettent en valeur mais qui pourraient constituer une base très solide à la mise en œuvre d'une stratégie de recherche collective portée conjointement en interne et appuyée par l'UNAFORIS.

- 1) **Il existe un noyau non négligeable de chercheurs actifs reconnus et engagés dans l'IS**, publiant dans des Revues de rang A. L'UNAFORIS pourrait prendre l'initiative de créer à partir de ces chercheurs un **Comité de Référence Interdisciplinaire Scientifique de l'Intervention Sociale (CRISIS)**. Ce comité pourrait remplir des fonctions multiples à déterminer sur des **stratégies de recherche nationales en IS** (Revue, Colloques, évaluation des labos propres aux EFTS, expertises, Avis, etc.)
- 2) **Un nombre relativement élevé de laboratoires de recherche internes aux EFTS** qui devraient être restructurés et mobilisés dans le cadre d'une **stratégie nationale de la recherche en IS** :
 - a. Pour accueillir davantage de FT (sinon tous) et tous les FT docteurs
 - b. Pour définir un programme de recherche mobilisateur
 - c. Pour organiser un cycle de séminaires de recherche internes
 - d. Pour organiser un cycle de conférences externes
 - e. Pour organiser un colloque annuel
 - f. Pour fonctionner de manière démocratique,
 - g. Pour mettre en place des financements incitatifs à la publication
 - h. Etc.
- 3) **L'ensemble des EFTS membres de l'UNAFORIS mobilisent un budget recherche de l'ordre de 5 M d'€, ce qui n'est pas négligeable**. Une partie de ce budget pourrait être mobilisé et mutualisé à l'échelle nationale :
 - a. Pour créer un « Laboratoire fédératif national de Recherche en IS » « hors les murs » avec un comité scientifique comprenant aussi des personnalités extérieures.
 - b. Pour créer une « Revue de l'Intervention Sociale »
 - c. Pour organiser un colloque international tous les deux ans
 - d. Etc.
- 4) **Une forte propension des EFTS à délivrer des diplômes de niveau licence et master.**
- 5) **Les EFTS ont développé leur propre modèle d'articulation de l'enseignement à la recherche (à travers notamment le dispositif pédagogique « d'analyse des pratiques ») et leurs propres méthodes pédagogiques** particulièrement innovantes (par rapport au conservatisme

¹⁷ Conseil National des Universités (CNU), CNRS, INSERM.

universitaire) qu'ils ne mettent presque jamais en valeur ni dans leurs rapports aux « parties prenantes », ni dans leurs relations avec le monde académique universitaire.

- 6) **Le savoir accumulé à travers les « analyses des pratiques » et les mémoires de stage des étudiants pourrait être constitué en « base de données »** empiriques (exploitables pour des recherches scientifiques (voire éventuellement servir de base à une réflexion sur la mise en œuvre d'algorithmes d'**intelligence artificielle**, démocratiques, contrôlés et maîtrisés par les EFTS). Le dispositif de constitution locale, régionale et nationale de cette base de données pourrait prendre la forme d'**Observatoires Scientifiques Interdisciplinaires de Référence en Intervention Sociale (OSIRIS)**. L'UNAFORIS pourrait prendre l'initiative de piloter ce projet à l'échelle nationale en s'appuyant sur le CRISIS.
- 7) **Les GIS ont le mérite d'exister et de permettre à la fois une dynamique collaborative de recherche entre EFTS et un début de collaboration équilibrée avec des laboratoires de recherche universitaires.** C'est aussi une reconnaissance CNRS. Il faut prendre des initiatives en interne dans chaque EFTS pour associer davantage de FT dans les GIS et en externe, peut-être à travers l'UNAFORIS pour venir en appui à une dynamique d'ouverture et de reconnaissance des GIS.
- 8) Les PREFAS pourraient être relancées, éventuellement sous une autre forme à l'initiative de l'UNAFORIS pour constituer sur des bases démocratiques de fonctionnement des **centres de recherche régionaux interdisciplinaires en IS (CRRIS)**. Ces derniers pourraient servir de point d'appui à la création d'**observatoires régionaux d'étude des pratiques de l'IS (CREPIS)**¹⁸. Les PREFAS devenus CRRIS pourraient donner aux laboratoires des EFTS membres des plates-forme régionales, la dimension critique indispensable à l'adossement recherche des Licences et masters de l'IS.
- 9) **Les EFTS, contrairement aux universités, sont reconnus pour leurs compétences et leur capacité d'expertise par l'ensemble des acteurs privés et publics de la protection sociale.** La connaissance intime du « terrain » sous toutes ses dimensions est un **avantage comparatif absolu majeur des EFTS** sur laquelle il convient de s'appuyer pour développer avec le monde académique universitaire une **relation de partenariat « d'égal à égal »** (et non de « sujétion » comme c'est aujourd'hui la plupart du temps le cas) à tous les stades de la recherche : choix des sujets de recherche, participation à la réflexion méthodologique et conceptuelle, interprétation des résultats de la recherche et leur large diffusion nationale et internationale sur des supports de publication spécifiques au champ de l'IS et reconnus (Revue, Colloques, Forum, Podcasts, MOOC, etc.).
- 10) **Les CRRIS et les GIS peuvent être articulés** pour coordonner, voire dans certains cas mutualiser leurs compétences et leurs moyens dans la mise en œuvre d'actions scientifiques conjointes, telles que répondre à des appels à projets scientifiques nationaux, européens ou internationaux.
- 11) Il existe au sein des EFTS un nombre non négligeable de **publications dans des revues professionnelles non académiques**, soit sous forme d'articles, soit sous forme de rapports d'expertise, soit sous forme de monographies. Nombre de ces publications présentent une réelle valeur scientifique et pourraient être publiées dans des Revues académiques à comité de lecture. **Il importe sur ce point de mener des actions collectives au niveau de l'UNAFORIS et des milieux professionnels pour faire reconnaître par le Hcéres le caractère scientifique de ces revues, quitte à en améliorer la qualité (comité de lecture académique) et la diffusion.**

¹⁸ Centre Régional d'Étude (ou d'Expertise) des Pratiques de l'Intervention Sociale

II. Les faiblesses de la recherche dans les EFTS

L'enquête révèle de manière très visible des points de faiblesse dont beaucoup sont confirmés par ailleurs par la plupart des spécialistes de l'intervention sociale consultés¹⁹.

- 1) **Un nombre insuffisant de docteurs parmi les formateurs permanents (autour de 10% du total des formateurs permanents).**
- 2) **Un nombre très faible de permanents, chercheurs à plein temps. (Moins de 5% du total des Formateurs permanents).**
- 3) **Une implication globale dans la recherche des formateurs permanents insuffisante malgré une propension à la recherche (participation à des séminaires et des colloques) relativement importante. Cela révèle très nettement une absence de culture de la notion « d'enseignant-chercheur ».**²⁰ Ceci constitue un facteur limitatif fort à la production scientifique des EFTS.
- 4) **Le Potentiel des formateurs permanents docteurs est sous utilisé. Un tiers seulement d'entre eux sont impliqués dans une activité de recherche.**
- 5) **Une capacité autonome d'encadrement doctoral quasi inexistante (1% tout au plus de Professeurs d'université et 2 à 3% de FT Habilités à diriger des recherches (HDR)).**
- 6) **Un nombre faible de chercheurs dans les laboratoires internes aux EFTS**
- 7) **Une tendance à déléguer la recherche à des vacataires extérieurs issus pour la plupart de laboratoires de recherche universitaires.**
- 8) **Pour autant la proximité de la recherche avec les universités est faible même dans les moyens et grands Établissements qui estiment avoir des relations fortes avec des laboratoires universitaires.**²¹ 3% tout au plus de personnels universitaires au sens large (PU, DR, MCF, CR, etc.) sont membres des EFTS (titulaires ou contractuels) et 8% des FT sont membres de labos universitaires. 70% des EFTS (21/30) déclarent avoir des relations avec des laboratoires de recherche universitaires. Mais l'articulation à des Unités Mixtes de Recherche (UMR CNRS ou INSERM) ou à des Équipes d'accueil (EA) est marginale du point de vue des universités mais aussi du point de vue des EFTS : 2% de FT sont doctorants dans ces laboratoires et 5% sont des chercheurs associés. Les EFTS ont une vision floue de la composition des membres du laboratoire et de leur niveau et degré d'implication dans des labos universitaires.
- 9) **Une relation asymétrique et dépendante par rapport aux universités.** Les EFTS ont une vision confuse d'un partenariat équilibré avec les Universités. Ils se placent en position de demandeurs

¹⁹ Notamment Muller Béatrice, Jaeger Marcel, Avenel Cyprien, Lechaux Patrick, Boucher Manuel.

²⁰ Le statut d'enseignant-chercheur (E-C) titulaire (Maître de Conférence ou Professeur) dans les universités se traduit par une **obligation de service d'enseignement annuel de 128 Heures de Cours magistraux qui équivalent à 192 heures de Travaux Dirigés**. Le reste de son temps l'enseignant-chercheur le répartit à son gré entre la recherche, les **tâches d'encadrement pédagogiques** et scientifiques (correction de copies d'examen et de contrôle continu, oraux, réunions pédagogiques, direction de thèses, etc.) et les diverses **tâches administratives** de membre plus ou moins actif de représentation et d'animation de différentes instances d'enseignement et de recherche (départements, labos, conseils de facs et/ou d'université) allant jusqu'à la fonction de Président d'Université. **Toutes ces fonctions sont électives par collège séparés** (A pour les Profs et B pour les MCF auxquels on rajoute les Professeurs agrégés du secondaire-PRAG qui doivent 15H de cours par semaine car supposés ne pas faire de recherche). Le « MIX » « pédagogie-recherche-administration » est à la **discrétion exclusive de l'E-C**. Aucune autorité administrative hiérarchique, ni celle du Président d'Université, ni celle du Recteur-chancelier des Universités ni même du Ministre ou du Président de la République ne s'impose à un « Professeur des Universités » qui jouit constitutionnellement d'une autonomie pédagogique totale. Cependant la carrière de tout enseignant-chercheur (passage de MCF2^e classe à MCF 1^{ère} classe, puis à MCF habilité à diriger des recherches, puis à Prof 2^e classe puis à Prof. 1^{ère} classe, puis prof de classe exceptionnel 1 puis 2) est jugée à la fois et toujours sans **aucune dérogation possible par ses « pairs »** (de rang au moins équivalent au poste sur lequel il postule). Les instances d'évaluation des E-C sont à la fois nationales (CNU) et locales (Comités de sélection et les différents conseils de l'université). Cette évaluation qui conditionne l'évolution de la carrière des E-C **dépend presque essentiellement de ses publications de recherche** (articles dans des revues classées et à un moindre degré ouvrages). La compétition entre les universités pour figurer dans les classements internationaux (Shanghai et autres) et surtout obtenir des postes et des financements de recherche importants (« Initiatives d'excellence-Idex) pousse aujourd'hui la plupart des universités à adopter la devise des universités anglo-saxonnes « Publish or Perish ! ».

²¹ Une consultation des sites internet des UMR et EA citées dans les réponses au questionnaire montre de manière évidente cette marginalité des EFTS par rapport à l'université dans tous les cas.

par rapport aux laboratoires universitaires. Quasiment aucun laboratoire de recherche universitaire (UMR ou EA)²² n'a inscrit le travail social au cœur de son projet scientifique. Les chercheurs des laboratoires universitaires qui participent aux activités de formation et de recherche des EFTS occupent une position marginale dans le laboratoire de recherche de l'université auquel ils appartiennent.

- 10) **Aucun EFTS ne fait mention d'une participation à des Écoles doctorales.**
- 11) **Les co-diplomations sont plus souvent citées que la signature conjointe d'articles scientifiques avec des chercheurs de l'université.**
- 12) **La coopération avec les universités en matière de recherche est unanimement souhaitée**, mais seules quelques EFTS ont des relations formalisées dans une convention.
- 13) **Les rapports avec l'université à travers les GIS ne sont pas mis en avant.**
- 14) **Le faible intérêt des Universités françaises pour les questions du travail social conduit souvent des EFTS à développer des coopérations avec des universités étrangères** (Canada, Portugal, Suisse, Maroc).
- 15) **Les activités de publication sont inexistantes ou faibles dans pratiquement tous les EFTS** : Pratiquement pas de publications dans des revues internationales²³, peu de publications dans les revues nationales classées²⁴ ou à comité de lecture, les publications dans des revues classées sont irrégulières avec une forte concentration sur quelques chercheurs (souvent vacataires).
- 16) **Peu de Revues internes font l'objet d'une diffusion nationale.** Un tiers des EFTS ont une Revue interne, 2 sur 30 publient 4 numéros par an, et 4 sur 30, 2 numéros par an. 15 citations d'articles ou d'ouvrages dont la plupart remontent à plus de 5 ans et deux seulement à 2019.
- 17) **Au total on peut estimer que sur le plan national il y a tout au plus une cinquantaine de FT** qui publient régulièrement (un article par an) sans que pour autant ils constituent une communauté de chercheurs soudée qui se reconnaissent mutuellement dans différentes instances scientifiques.
- 18) **Les publications d'ouvrage sont peu mises en valeur** en interne et en externe et ont une faible diffusion externe.²⁵

²² UMR= Unité mixte de recherche qui associe des E-C de l'Université à des Chercheurs titulaires à plein temps des organismes nationaux de recherche (CNRS, INSERM, INRA, CEA, etc.). Les chercheurs des organismes de recherche se répartissent en « directeur de recherche » ou en « attaché de recherche » ou « chargé de recherche » (équivalent du statut de Prof et MCF dans les universités). Les Équipes d'Accueil (EA) sont d'un rang « inférieur » aux UMR mais accrédités par une instance d'évaluation nationale. Les autres labos ou centres de recherche peuvent être reconnus par les instances scientifiques universitaires locales mais ne bénéficient pas de crédits importants et ne sont pas reconnus sur le plan national.

²³ On distingue quatre types de publications en SHS : les revues internationales, les ouvrages, la littérature nationale et la littérature non académique. L'évaluation se concentre sur les productions académiques, c'est-à-dire celles qui sont passées par un processus d'évaluation par les pairs. Il s'agit notamment des articles dans des revues académiques. Les ouvrages ou chapitres d'ouvrages représentent la majorité de la production en SHS, sauf pour l'économie et la psychologie où les articles apparaissent majoritaires. En France, la part des ouvrages varie de 45% en littérature et à peine 12% en psychologie. On distingue l'ouvrage qui aborde un thème spécifique de façon approfondie (la monographie), le chapitre d'ouvrage qui est plus large et plus ambitieux qu'un article, et les actes de colloque qui sont d'une diffusion rapide et peuvent contenir des essais récents et parfois originaux. Beaucoup de publications françaises en SHS sont des articles dans le WoS.

²⁴ Le classement des revues scientifiques hiérarchise les revues scientifiques selon différents critères tels l'existence et la constitution d'un [comité de lecture](#), le nombre de citations par d'autres chercheurs du domaine des articles publiés (facteur d'impact), le prestige des auteurs et de la publication, etc. Le classement des revues scientifiques est un outil d'évaluation des différents acteurs de la [recherche scientifique](#) qui cherchent à être publiés dans des revues à fort [facteur d'impact](#).

²⁵ Les chapitres d'ouvrage sont moins bien notés par les agences d'évaluation que les articles et le travail des directions d'ouvrage collectif n'est souvent pas pris en compte dans les évaluations.

- 19) **Très peu de visibilité des chercheurs et des recherches** des EFTS dans WoS²⁶, HAL²⁷, Google Scholar, Academia, ResearchGate, etc.
- 20) **Les indices de citation²⁸ et les facteurs d'impact²⁹ sont très faibles** sauf pour quelques chercheurs de l'intervention sociale (j'ai pu en recenser pour ma part une petite vingtaine).
- 21) **S'il existe des « associations de chercheurs » en IS, il n'existe pas un annuaire de tous les chercheurs français** qui publient dans le champ de l'intervention sociale. **En tout état de cause l'UNAFORIS pourrait prendre l'initiative de constituer cet annuaire, de le diffuser en interne et en externe et de le tenir à jour.**
- 22) **Les laboratoires de recherche internes aux EFTS, lorsqu'ils existent, ne répondent pas aux critères d'organisation académique des laboratoires définis par le Hcéres.** Ils sont organisés de manière hiérarchique et administrative sans référence à un contrôle démocratique par les pairs (directeurs et conseils de laboratoire, lorsqu'ils existent, ne sont pas élus).
- 23) **Trop peu de FT font partie des laboratoires internes et paradoxalement tous les FT docteurs n'en font pas partie.** Le tiers seulement des FT docteurs sont impliqués dans la recherche.
- 24) **Les recrutements de FT ne se font pas par la mise en place de comités de sélection constitués par des pairs de même grade ou de grades supérieurs avec une majorité de membres « extérieurs », etc.)**
- 25) **Très peu d'EFTS ont mis en place une instance ou un dispositif d'autoévaluation de la recherche.**
- 26) **Il n'existe pratiquement pas de comités scientifiques indépendants** (2 ou 3 seulement sur les 32 EFTS) qui auraient pu jouer un rôle dans les orientations des stratégies de recherche et dans les recrutements d'enseignants à profil recherche ou de chercheurs.
- 27) **Très peu de laboratoires propres rattachés aux EFTS n'ont aujourd'hui la taille critique suffisante** en moyens humains dédiés à la recherche, en nombre et en statut (Docteurs, Qualifications aux fonctions de MCF ou de Professeurs, HDR...) pour pouvoir être comparé sur le strict plan académique aux laboratoires universitaires.
- 28) **Les GIS n'ont pas encore réussi à impulser une vraie dynamique de recherche collective et collaborative au sein des EFTS.** Pas assez de publications et pas assez d'organisation de manifestations scientifiques nationales ou internationales (Colloques, séminaires, conférences...)
- 29) **Les PREFAS qui viennent d'être supprimés par le ministère, n'ont pas réussi de manière générale, à quelques rares exceptions près, à impulser une vraie dynamique de recherche collective et collaborative au sein de chacun des EFTS et entre tous les EFTS des plateformes régionales.** Pas assez de publications et pas assez d'organisation de manifestations scientifiques nationales ou internationales (Colloques, séminaires, conférences...)

²⁶ Le **Web of Science** est un service d'information universitaire en ligne. Il donne accès à huit [bases de données bibliographiques](#) :

- *Science Citation Index Expanded*
- *Social Sciences Citation Index*
- *Arts & Humanities Citation Index*
- *Conference Proceedings Citation Index - Science, and Social Science and Humanities*
- *Book Citation Index*
- *Emerging Sources Citation Index*
- *Current Chemical Reactions*
- *Index Chemicus*

²⁷ <https://hal.archives-ouvertes.fr/> HAL est l'archive nationale française où les chercheurs et les institutions peuvent déposer leurs productions qui sont en accès ouvert, ou des notices de signalement. En 2019, HAL contient près de 600.000 documents (articles, ouvrages, chapitres d'ouvrages, document de travail, thèse,) et plus d'un million de notices.

²⁸ Un **indice de citation** est une base de données bibliographique qui permet à un chercheur de voir quels documents citent ses travaux antérieurs.

²⁹ Un **facteur d'impact (FI ou IF impact factor)**, est un indicateur qui estime la « visibilité » d'une Revue scientifique par le nombre moyen de citations de chaque article publié dans cette revue.

- 30) **Très peu d'EFTS bénéficient directement de financements de l'Agence Nationale de la recherche** (<https://anr.fr/>) ou répondent à des projets ANR.
- 31) **Il n'existe pas à l'intérieur de chaque EFTS et au niveau de la communauté des EFTS de vision programmatique de la recherche.**³⁰
- 32) **Les thématiques de recherche sont très éparses et parfois éloignées des questions de l'intervention sociale.** Cela tient souvent au fait que les formateurs des EFTS ayant une formation mono disciplinaire, traitent plutôt de questions sociétales (maltraitance, exclusion, violence, handicap, protection sociale, etc.) sans lien direct (ou même indirect) avec la question de **l'intervention** des travailleurs sociaux comme mise en actions de « pratiques » à visée normative validées scientifiquement.³¹ L'effacement de la question théorique et pratique de l'intervention sociale révèle aussi l'incapacité des EFTS à impliquer les laboratoires de recherche universitaire sur leur propre terrain de compétence et de connaissance.

Conclusion : Les EFTS ne répondent pas aujourd'hui à la quasi-totalité des critères d'exigence scientifique académique des instances d'évaluation universitaire (HCERES)³². La très grande majorité (si ce n'est la totalité) des EFTS risquent de se retrouver en grande difficulté dans leur démarche d'accréditation au grade Licence dans une moindre mesure, mais surtout au grade Master.

III. Les menaces

- 1) **Le passage aux grades universitaires de « licence » pour cinq Diplômes d'État (DE) du travail social et l'annonce du passage au grade « master » de trois DE du travail social** oblige les EFTS qui souhaitent continuer à délivrer ces diplômes, à une démarche d'accréditation auprès du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche dans laquelle ils doivent justifier notamment d'une activité de recherche de qualité, constante et soutenue, répondant aux critères de l'Hcéres.³³ **« L'adossement à la recherche »** pour la délivrance en particulier du grade de Master étant une condition absolue qui ne peut faire l'objet d'aucune dérogation ni « traitement de faveur », comme cela nous a été clairement spécifié lors d'une entrevue de l'UNAFORIS avec la DGESIP.
- 2) **Le risque de voir ces diplômes basculer vers les universités.**
 - a) D'une part les **départements « carrières sociales » des IUT** seront fortement tentés à délivrer les « **licences professionnelles** » du travail social.
 - b) D'autre part les **départements de gestion, de sociologie, d'anthropologie et les INSPE³⁴** (ex-ESPE, ex-IUFM) pourront être tentés (**le changement d'appellation est sans doute un signe en ce sens**) par les masters du travail social. Il convient à ce propos de noter les positions de L'Association des Enseignant.e.s et Chercheur.e.s en Sciences de l'Éducation (AECSE) qui existe depuis les années 1970. Forte de plus de 350 adhérent.e.s, elle regroupe essentiellement des collègues, relevant du CNU 70e section, enseignant dans les universités françaises et dans les autres établissements d'enseignement supérieur.
« L'AECSE mène un travail permanent de réflexion dans tous les secteurs où se déploient des activités éducatives : recherches en éducation et en formation, formation des enseignant.e.s et éducateurs/trices, formation des adultes, travail social, éducation »

³⁰ Au sens de Lakatos

³¹ Les problématiques sociétales (petite enfance, maltraitance, violence, discriminations, migrations, etc.) sont des objets d'études qui peuvent être menés par les laboratoires universitaires sur un mode mono disciplinaire (socio, ethno, psycho, éco, etc.). Les différents niveaux des pratiques de l'intervention des travailleurs sociaux s'inscrivent en partie dans le champ de ces problématiques sociétales.

³² L'énumération de ces faiblesses a aussi pour but de permettre à chaque directeur d'établissement de prendre la mesure des politiques de recherche qu'il doit impulser pour se rapprocher des critères du Hcéres. C'est ce dernier qui aura à évaluer leurs établissements pour le renouvellement des accréditations de leurs DE de grade Licence et pour l'obtention de l'accréditation des DE de grade Master.

³³ Il existe quatre niveaux d'évaluation du Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres): l'évaluation des formations, l'évaluation de la recherche, l'évaluation des établissements et l'évaluation des coordinations territoriales. Ces évaluations, utilisent des référentiels communs à l'ensemble des établissements (écoles et universités). <https://www.hceres.fr/fr/indicateurs-analyses>

³⁴ Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation.

familiale, éducation et santé, éducation à l'environnement, orientation et insertion professionnelle, mixité, numérique. Elle cherche à éclairer les débats éducatifs par un regard scientifique.

*En s'intéressant aux pratiques sociales et professionnelles liées à l'éducation et la formation, elles produisent des connaissances sur une variété de situations (de classe, de formation, d'exclusion, etc.), de dimensions (études macro-meso-micro), de contextes (scolaire et non scolaire, monde de la santé, **du travail social, de l'animation**, de la formation des adultes) et acteurs (élèves, enseignants, formateurs, personnels de direction, adultes en reprise d'études, **jeunes en difficulté, personnes en situation de handicap**, etc.). A titre d'exemple : politiques éducatives et connaissance de l'institution ; politiques territoriales de formation ; rapport au(x) savoir(s) ; socialisation et construction des identités ; **éducation spécialisée** ; dispositifs sociotechniques et usages des technologies éducatives ; professionnalisation ; formation à l'âge adulte ; éducation informelle et autodidaxies ; accompagnement du changement dans les univers professionnels, etc. »*

*« Les cursus en Sciences de l'Éducation visent la diffusion de ces connaissances à la fois théoriques et nourries de l'expérience, mais aussi l'acquisition d'une culture générale en éducation et formation et le développement de compétences relatives à l'analyse des situations de terrain. Ils ouvrent ainsi à la préparation d'une variété de concours et de métiers dans ce secteur, mais aussi dans ceux de la recherche, **du travail social** et des ressources humaines : enseignant.e.s, formateurs et formatrices d'adultes, cadres et responsables en ingénierie de formation, ingénieur.e.s pédagogiques, tuteurs, tutrices et conseillers, conseillères de la formation à distance, **travailleurs et travailleuses sociaux, professionnel.le.s du soin, administrateurs, administratrices, médiateurs et médiatrices culturel.le.s**, en sont autant d'exemples. »*

En effet, **dans un contexte de raréfaction des moyens financiers³⁵ des universités et de pression à améliorer le taux d'insertion professionnelle de leurs diplômés, notamment en Socio, Ethno, les diplômes du travail social deviennent doublement attractifs.** D'autant plus que certains masters sont menacés de disparition faute d'inscriptions d'un nombre suffisant d'étudiants, ce qui a pour conséquences un nombre insuffisant de doctorants, ce qui freine leur potentiel de recherche et leur capacité de renouvellement par de nouveaux recrutements.³⁶ **Certains départements et certaines disciplines en SHS jouent actuellement leur survie**, ce qui peut les rendre très agressifs en termes de concurrence ou de compétition vis-à-vis des EFTS.

IV. Les opportunités

- 1) **Le champ de l'intervention sociale proprement dit ne fait pas aujourd'hui l'objet d'une attention particulière de la part des SHS dans les universités ni sur le plan des formations ni sur le plan de la recherche**, ce qui donne aux EFTS, sans doute temporairement, un espace d'action sans concurrence directe. En effet les recherches en IS proprement dite ne constituent pas la priorité des laboratoires de recherche universitaire en SHS. C'est sans doute pour cette raison que la très grande majorité des partenariats existant de certains EFTS avec quelques laboratoires universitaires ont un caractère plutôt opportuniste et doublement marginal : peu de FT des EFTS membres des Laboratoires universitaires et peu d'E-C titulaires des universités membres des laboratoires propres aux EFTS.

³⁵ Qui incite fortement les formations diplômantes universitaires à s'ouvrir vers l'apprentissage et l'alternance

³⁶ Certaines disciplines, en SHS notamment, risquent de perdre des postes, à la suite de départs à la retraite, du fait des politiques de redéploiement en interne que pratiquent les universités depuis la Loi LRU (Liberté et Responsabilité des Universités).

- 2) **Le caractère par essence « pluridisciplinaire » de la formation et de la recherche en IS fait qu'aucune discipline en SHS n'est en mesure d'exercer une tutelle exclusive sur les formations de l'IS.** Ni la sociologie, ni l'Anthropologie, ni la psychologie ne semblent aujourd'hui désireux d'investir le champ de l'IS. Seules les sciences de l'éducation pourraient prendre dans un avenir plus ou moins proche l'offensive d'une sorte d'« OPA » sur l'IS, mais elles sont actuellement en pleine restructuration et mobilisées par d'autres enjeux qui accaparent leur attention, comme la réforme du Baccalauréat. Il y a donc une fenêtre d'opportunité pour les EFTS d'affirmer leur prééminence propre en IS tant du point de vue des diplômes licence et Masters que du point de vue de la recherche.
- 3) **L'entrée des EFTS dans le « Big Data » et l'IA à travers les « OSIRIS » est une opportunité majeure de valorisation de leur avantage comparatif** par rapport aux universités. Celui-ci résulte d'une connaissance empirique directe du terrain et des acteurs (Établissements, Associations, Service sociaux des collectivités territoriales).
- 4) **La prise de conscience des pouvoirs publics sur la nécessité de nouvelles compétences dans le domaine de « l'action sociale »** pour répondre à de nombreux enjeux sociétaux majeurs. Il y a là une opportunité pour les EFTS d'affirmer leur vocation à articuler enseignement et recherche pour former des acteurs sociaux et leur transmettre un savoir adapté aux métiers du social en mutation permanente.
- 5) **La nécessité de s'adapter à la demande de nouvelles qualifications** (en provenance des milieux professionnels notamment) et **anticiper de nouveaux modèles et modes d'intervention sociale** sur des problématiques sociétales nouvelles multidimensionnelles et donc pluridisciplinaires.
- 6) **L'émergence croissante de problématiques sociétales** liées aux violences urbaines, aux discriminations de toute nature, aux migrations, au communautarisme, au vieillissement, etc. se traduit par une forte demande de « travailleurs sociaux » et une exigence de nouvelles qualifications et de nouveaux métiers de l'intervention sociale.

- 7) **Les EFTS ont la souplesse de recrutement qui leur permet de basculer progressivement vers un statut de « formateur-chercheur »** différent de celui du statut « d'enseignant-chercheur » de type universitaire. Ils doivent trouver d'autres modalités d'implication de leurs formateurs dans la recherche plus adaptées à leur modèle pédagogique, à la nature de leurs diplômes et à leur diversité.
- 8) **Du fait du faible nombre de postes de MCF et de Professeurs titulaires publiés dans les universités, il existe aujourd'hui, notamment dans le secteur des SHS, mais aussi en informatique, mathématiques et statistiques, un vivier important de jeunes enseignants-chercheurs qualifiés par le CNU aux fonctions de MCF.** Certains de ces E-C sont aussi titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (HDR), ce qui leur permet de diriger des thèses.³⁷ **Les EFTS ont aujourd'hui l'opportunité de recruter des FT parmi ces jeunes chercheurs qualifiés, motivés et compétents, en « fléchant » leurs postes sur des disciplines et sur des thématiques qui correspondent à leur stratégie de formation et de recherche. Ces « profils » de recrutement vont être un critère décisif dans les accréditations au grade de licence et surtout de master.**
- 9) **Les E-C (MCF et Professeurs) à la retraite constituent une autre opportunité de recrutement (en qualité de « chercheurs associés » bénévoles) dans les laboratoires internes aux EFTS.**
- 10) **La mise en place rapide des « Observatoires » des pratiques de l'IS, constitue une opportunité majeure d'intéresser à nos propres problématiques de recherche, des chercheurs et des laboratoires universitaires en leur « offrant » l'accès à des « terrains » de recherche que nous sommes les seuls à pouvoir investir à travers nos étudiants en stage, nos anciens étudiants devenus « intervenants sociaux », la connaissance des Établissements sociaux et des Associations d'usagers.**

V. Création d'une discipline de l'IS et d'une section du CNU : opportunité ou menace ?

Les EFTS se situent dans le champ de l'IS qui n'est pas investi par la recherche mais par des métiers. L'IS n'est pas en effet reconnue comme une discipline scientifique découpée en différentes branches (matières ou sous disciplines) à l'instar des autres disciplines scientifiques aussi bien des sciences de la matière et de la vie que des sciences humaines et sociales.

Les métiers auxquels préparent les EFTS sont liés soit à des politiques sociales avec une dimension institutionnelle forte, soit à des problématiques médicales et sociétales qui concernent des populations diverses en situation de fragilité, de handicap, d'exclusion... et différenciées selon l'âge, le genre, le statut socio-professionnel, l'appartenance ethnique et religieuse, la nature et le degré d'un handicap d'ordre médical et physique ou psychologique ou économique ou social, etc. Cette diversité des publics et des situations explique la difficulté de rattachement à un seul champ disciplinaire bien identifié et bien différencié des autres disciplines.

Malgré ces difficultés intrinsèques au champ de l'IS, la question de l'émergence d'une discipline scientifique de l'IS est récurrente. Elle a conduit ces dernières années à une revendication de création d'une nouvelle section du CNU. La comparaison avec des expériences de création de nouvelles disciplines du CNU alimente les débats au sein des EFTS.

Si la création d'une nouvelle discipline de l'IS comme nouvelle section du CNU constitue une menace sérieuse de basculement des formations du « travail social » vers l'Université, on peut aussi considérer, à l'instar des « Grandes Écoles de Commerce » vis-à-vis des « sciences de gestion » que portent les

³⁷ Pour un poste de MCF publié dans une université, les comités de sélection mis en place dans les universités examinent plusieurs dizaines de candidatures de personnes qui ont été qualifiées par le CNU aux fonctions de MCF.

universités, qu'il existe une opportunité de coexistence des EFTS (en tout cas ceux qui auront réussi leur mutation vers la recherche et l'excellence pédagogique) avec des formations universitaires portées par différentes disciplines de l'Université. Le champ de la compétition entre deux modèles de formation reste ouvert sur des questions sensibles de sélection, de privatisation et de marchandisation dans un secteur qui reste fortement lié aux valeurs de l'ESS.

Il est intéressant d'approfondir la réflexion sur ce sujet en saisissant bien la spécificité de l'IS par rapport aux disciplines récemment créées dans le cadre de sections du CNU.

1) **On peut d'abord mentionner des disciplines plus anciennes** qui sont devenues autonomes et reconnues comme sciences notamment en France par le CNRS et le CNU mais qui existaient comme disciplines scientifiques dans d'autres pays. Ces disciplines relativement nouvelles qui peuvent servir de référence et autant d'arguments pour la constitution d'une discipline de l'IS à part entière sont :

- a. **« Gestion des entreprises »** (écoles de management ou de « business Administration »), discipline issue principalement des sciences économiques et portée par le monde des entreprises, de la banque, de la finance et plus récemment en mesure d'investir aussi le champ de l'ESS (syndicats, coopératives, mutuelles, associations, fondations, etc.).
- b. **« Information-communication »** (Info-com), discipline issue de l'émergence des sciences informatiques et de la linguistique (sémiologie) dans un contexte d'explosion des moyens et des formes de communication débouchant sur une pluralité de nouveaux métiers en constante évolution (publicité, journalisme, médias, réseaux sociaux, « Big Data », Intelligence artificielle » (IA), etc.)
- c. **« Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives »** (STAPS) discipline issue de la rencontre entre la médecine (santé), la physique (sciences du mouvement humain), la chimie (dopage par exemple aujourd'hui) et les SHS (émergence du sport comme phénomène économique et social, global et mondial).
- d. **« Sciences de l'éducation »** issue de la rencontre entre les sciences littéraires, la linguistique et la psychologie dans un contexte de massification de l'accès à l'éducation (primaire, secondaire et supérieure) et de formation aux métiers de l'enseignement.

2) **Il convient d'analyser la création très récente de trois nouvelles sections du CNU dans le champ des métiers du « paramédical » (disciplines de santé) qui présentent de nombreuses analogies avec les métiers de l'intervention sociale.**

« Trois nouvelles sections au sein du Conseil national des universités (CNU) pour les disciplines de santé sont créées : celle de la maïeutique (CNU 90), celle des sciences de la rééducation et de la réadaptation (CNU 91) et celle des sciences infirmières (CNU 92). » La composition et le fonctionnement de ces nouvelles sections s'inspirent des dispositions actuelles relatives à la filière des enseignants-chercheurs en pharmacie. La ministre des solidarités et de la santé et la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ont présenté un décret portant modification du décret n° 87-31 relatif au Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques. Ce décret est paru au Journal Officiel du 31 octobre 2019. Il est complété par un arrêté qui fixe les modalités d'organisation de ces sections. *« Cette évolution est une étape majeure dans la voie d'une intégration de ces formations aux universités. Elle favorise le développement d'activités de recherche dans ces domaines où de nouvelles connaissances sont indispensables à la compréhension d'enjeux comme les inégalités sociales de santé, les déterminants d'une société inclusive, le handicap, la santé de la femme, l'observance, le partenariat patient – soignant. »* (Compte-rendu du conseil des ministres du 30 octobre 2019.)

- a) Ces créations sont portées simultanément par le ministère des solidarités et de la santé et le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

- b) Elles sont l'aboutissement d'une évolution assez rapide « d'universitarisation » des diplômes d'infirmières : d'abord le passage de la formation initiale d'Infirmier Diplômé d'État (IDE) au niveau licence, puis la création de la pratique avancée infirmière (IPA) au niveau master.
- c) La recherche en sciences de l'infirmière est quasi inexistante.
- d) On ne repère pas dans les IFSI un corps spécifique d'enseignants-chercheurs en dehors de la forte implication des professeurs et maître de conférences des facultés de médecine. En revanche les universitaires sont peu impliqués dans les formations des EFTS.
- e) Le rôle important joué par le Groupe de pression des facultés de médecine et des universités avec secteur santé (souvent intensive en recherche) à travers les associations de doyens et la CPU qui y voient d'une part un moyen d'élargir leur offre de formation au-delà de la médecine, alors même que le numérus-clausus provoque, malgré le PACES (première année commune aux études de santé), un nombre important d'étudiants en situation d'échec et en difficulté d'orientation ; et d'autre part un moyen de recrutement de professeurs, de maîtres de conférences et de chercheurs (CNRS, INSERM) dans un contexte budgétaire contraint de raréfaction des recrutements.
- f) Il n'y a pas d'équivalent aux facultés de médecine du côté des SHS dans les universités qui pourraient se sentir autant concernés et autant motivés pour mener un lobbying aussi puissant auprès des deux ministères et des politiques.
 - i) En effet, **les psychologues** envahis par un afflux massif d'étudiants, tout comme les STAPS (filiales en tension) ne sont pas incités à élargir leur champ d'action en termes d'offre de formations accrue et probablement à un moindre degré en matière de nouveaux terrains et sujets de recherche (sans doute à ce niveau par manque de connaissance et d'information).
 - ii) Les **sciences de l'éducation** bénéficiant d'un statut dérogatoire dans les ESPE ne font l'objet pour l'instant d'aucune incitation particulière (financière ou en création de postes d'enseignants-chercheurs) pour élargir leur offre de formation à des problématiques qu'ils ne maîtrisent pas ou très peu.
 - iii) Les **sciences économiques** tenues à l'écart des formations des travailleurs sociaux ne font pour l'instant l'objet d'aucune sollicitation externe ni d'aucune dynamique interne de formation et de recherche sur les questions de l'intervention sociale. Il en est de même pour les **sciences juridiques** qui ne peuvent être qu'une discipline d'appoint dans des formations où dominent la sociologie et l'anthropologie.
 - iv) La **sociologie, l'ethnologie et l'anthropologie** auraient pu (pourraient) se saisir opportunément de cette perspective d'élargissement de leur offre de formation et de leur champ de recherche. Cela ne semble pas être le cas aujourd'hui.
- g) Les **groupes de pression** dans le secteur des formations paramédicales sont nombreux et organisés.
 - i) Par un communiqué commun, l'Association Nationale des Directeurs d'École Paramédicale (ANDEP), le Comité d'Entente des Formations Infirmières et Cadres (CEFIEC) et l'Ordre national des Infirmiers (ONI) se « *félicitent que la recherche en sciences infirmières soit aujourd'hui enfin consacrée dans nos institutions* ». En effet, soulignent-ils, « *au plus près des patients, de leurs problématiques quotidiennes, l'approche infirmière est résolument singulière. Ce décret constitue donc une chance pour le système de santé français de rattraper son retard dans des champs de recherche trop souvent délaissés. Des chercheurs issus de la profession infirmière vont pouvoir se consacrer pleinement à des travaux afin d'améliorer les connaissances cliniques, la prise en charge des patients, mais aussi la formation des futurs soignants. De la même façon, c'est la possibilité donnée à l'Université de recruter ces enseignants-chercheurs pour consolider, avec ses partenaires au sein des instituts et des écoles, l'ancrage universitaire des formations en santé.* ».

- ii) En dehors de l'Association Nationale des Directeurs d'École Paramédicale (ANDEP), le Comité d'Entente des Formations Infirmières et Cadres (CEFIEC) et l'Ordre national des Infirmiers (ONI), la Fédération nationale des étudiants(e) en soins infirmiers ont également apporté leur soutien actif à ces créations.

A titre de comparaison, hormis l'UNAFORIS qui commence à être reconnue comme interlocuteur représentatif de la profession par les deux ministères, il n'y a pas d'autres groupes de pressions constitués ni du côté des étudiants (absence d'association nationale d'étudiants et d'anciens étudiants des EFTS), ni du côté des enseignants des EFTS, ni du côté des Directeurs des EFTS, ni du côté des établissements qui accueillent des travailleurs sociaux.

- h) **La forte croissance des dépenses de santé dans un contexte de budgets contraints met en crise l'ensemble du secteur de la santé.** Celui-ci se révèle aux yeux du grand public à travers l'hôpital et les maisons de retraite. Ceux-ci sont pointés du doigt pour leur incapacité à répondre aux besoins croissants et criants de la population vieillissante du fait justement du manque de personnels de santé. On n'observe pas une situation équivalente dans le champ du travail et de l'intervention sociale. La persistance et l'aggravation des problèmes de société majeurs tels que la maltraitance et la violence faite aux mineurs, aux personnes âgées, aux femmes, aux SDF..., la prise en charge du handicap, les discriminations, les migrants, etc. ne sont pas encore suffisamment imputés à un manque de travailleurs sociaux et à une exigence de plus hauts niveaux de qualification allant jusqu'au doctorat.
- i) **Le rattachement à une discipline dominante** et qui plus est, de type « science dure », comme la médecine (recherches fondamentale et clinique très développées) facilite le rapprochement interdisciplinaire avec les SHS dans les formations paramédicales, notamment dans un contexte de stratégie de recherche universitaire (Écoles Universitaires de Recherche) qui pousse à l'interdisciplinarité. De ce dernier point de vue la question du rattachement de l'IS à une discipline dominante (Sociologie ou Sciences de l'éducation) pourrait se révéler un atout favorable à la création d'une nouvelle section du CNU.