

UNAFORIS

CONSEIL DES REGIONS
Enquête nationale · Données collectées en 2025

Étudiants à besoins spécifiques dans les établissements de formation en travail social

Synthèse institutionnelle – Analyse consolidée des données
28 EFTS répondants · 11 régions · Données optimisées et analyse statistique UNAFORIS



1. Contexte et périmètre de l'enquête

La présente enquête a été conduite par le Conseil des régions de l'UNAFORIS auprès des Établissements de Formation en Travail Social (EFTS) adhérents de l'union, dans le courant de l'année 2025. Elle porte sur la manière dont ces établissements accueillent, accompagnent et adaptent leurs dispositifs pédagogiques aux apprenants présentant une situation de handicap ou des besoins spécifiques.

Vingt-huit établissements ont participé à l'enquête, représentant onze régions : Île-de-France (5 EFTS), Normandie (4 EFTS), Nouvelle-Aquitaine (4 EFTS), Occitanie (3 EFTS), Bourgogne-Franche-Comté (3 EFTS), Grand Est (2 EFTS), Auvergne-Rhône-Alpes et La Réunion-Mayotte (2 EFTS), ainsi que Hauts-de-France, Pays de la Loire et Centre-Val de Loire (1 EFTS chacun). L'inclusion de deux établissements ultramarins — l'IRTS de La Réunion et l'EMAP — élargit la portée géographique et la représentativité de cette enquête. Les données ont été saisies et optimisées afin de permettre une analyse statistique.

Les réponses ont été renseignées par des dirigeants d'établissements ou directement par le référent handicap. L'analyse statistique porte sur 28 répondants effectifs, avec une attention particulière aux données quantitatives : nombre d'apprenants concernés, volumes d'aménagements, ETP dédiés et taux de réussite à la certification.

Cette enquête constitue une première photographie quantifiée nationale de la situation. Elle vise à éclairer les décideurs institutionnels et les pouvoirs publics.

2. Ampleur du phénomène : des données qui interpellent

2.1 Un volume significatif d'apprenants concernés

Sur l'ensemble des 28 EFTS répondants, 636 apprenants à besoins spécifiques ont été déclarés, soit une moyenne de 28,9 apprenants par établissement (médiane : 29). Ces chiffres ne couvrent que les personnes identifiées et suivies — la réalité est vraisemblablement plus large, une part non négligeable d'apprenants ne déclarant pas leur situation.

636 Apprenants à besoins spécifiques déclarés	28,9 Moyenne par EFTS
29 Médiane apprenants par EFTS	~5 à 10 % % moyen des effectifs (RQTH exclus)
>740 Aménagements accordés (total)	32,2 Moyenne aménagements par EFTS

Sur les établissements ayant communiqué un pourcentage d'apprenants à besoins spécifiques (11 EFTS), la proportion varie de 3,8 % à 50 % des effectifs, avec une médiane de 7,6 %. Ces écarts importants reflètent des différences dans les pratiques de recensement autant que dans la réalité des publics accueillis.

2.2 Une progression constante et généralisée sur cinq ans

La croissance du nombre d'apprenants concernés est confirmée par l'ensemble des établissements répondants. Deux indicateurs ont été mesurés : la hausse des situations de handicap reconnu (RQTH) et la hausse des situations à besoins spécifiques au sens large.

Taux d'augmentation sur 5 ans	Handicap reconnu (RQTH)	Besoins spécifiques (tous)
+10 % à +20 %	18 EFTS	11 EFTS
+20 % à +50 %	4 EFTS	10 EFTS
+50 % et plus	1 EFTS	1 EFTS

La tendance est particulièrement marquée pour les besoins spécifiques au sens large : 10 EFTS constatent une hausse de +20 à +50 %, soit davantage que pour le seul handicap reconnu (4 EFTS). Cela traduit une évolution des profils accueillis, avec une multiplication de situations complexes, mixtes ou non encore formellement diagnostiquées.

Les types de handicap les plus fréquemment cités en rang 1 illustrent cette réalité : le handicap cognitif domine très nettement (17 EFTS sur 28, soit 65,4 %), devant les maladies invalidantes (11,5 %), le handicap psychique (11,5 %) et le handicap moteur (7,7 %). Les troubles non diagnostiqués constituent une catégorie croissante qui transcende ces typologies.

3. La réponse des EFTS : un engagement fort mais des ressources sous tension

3.1 Des aménagements systématiques : 738 aménagements accordés pour 636 apprenants

Le nombre total d'aménagements accordés dépasse celui des apprenants déclarés, confirmant que la grande majorité des situations débouchent sur plusieurs aménagements cumulés. Le taux d'aménagement moyen dépasse 60 %, et atteint 100 % dans plusieurs établissements (médiane : 79 %).

Le tiers-temps supplémentaire constitue de très loin le premier aménagement mobilisé (96,3 % des EFTS le citent en rang 1). Viennent ensuite l'adaptation matérielle et technique, l'aide humaine, et l'aménagement de la durée de formation. Au-delà de ces catégories principales, les établissements déploient une palette diversifiée : matériel ergonomique, reformulation des consignes, supports écrits modifiés, accès à des espaces calmes, accompagnement par des animaux, enregistrement audio des cours, accès facilité aux sorties pendant les cours.

En accordant en moyenne 32,2 aménagements par établissement pour 28,9 apprenants concernés, les EFTS démontrent un engagement opérationnel réel. L'intention institutionnelle est au rendez-vous.

3.2 Des ressources humaines structurellement insuffisantes

L'analyse statistique révèle un décalage persistant entre l'ampleur de la mission et les moyens humains déployés. Si 96,4 % des EFTS ont nommé un référent handicap, les conditions d'exercice de cette mission restent fragiles :

Indicateur ressources humaines	Valeur
EFTS disposant d'au moins un référent handicap	96,4 % (27/28)
Nombre total de référents formés (tous EFTS)	47
Moyenne de référents formés par EFTS	1,68
ETP moyen consacré à la mission handicap	0,47 ETP
ETP médian (valeur la plus représentative)	0,20 ETP
ETP minimum observé	0,10 ETP
ETP maximum observé	3,00 ETP

L'ETP médian de 0,20 est particulièrement révélateur : la moitié des établissements consacre moins d'un cinquième de temps plein à la mission handicap — soit environ un jour par semaine — pour suivre en moyenne 29 apprenants. Ce sous-dimensionnement chronique contraste avec la complexité et le volume des aménagements mis en place.

3.3 La formation des équipes : un chantier insuffisamment engagé

L'analyse des données de formation révèle une situation préoccupante. Si 47 référents ont été formés au total, la formation de l'ensemble des équipes pédagogiques et administratives reste l'exception. Dans plusieurs EFTS, un seul salarié a été formé, souvent le référent handicap lui-même. Les formations les plus répandues portent sur les troubles DYS et la langue des signes française (LSF).

Les organismes de formation mobilisés sont essentiellement : RHF (Réseau des Référents Handicap en formation professionnelle), AGEFIPH, CRFH, CARIF-OREF et ADAPT. La récurrence de ces formations reste insuffisante : elles ne sont que rarement reconduites annuellement.

3.4 Des outils d'évaluation encore majoritairement absents

L'enquête met en lumière un déficit structurel d'outillage pour mesurer l'impact des aménagements :

Statut de l'outil d'évaluation	Nb EFTS	% du total
Dispose d'un outil formalisé (oui / grille / questionnaire)	13	46,4 %
En cours de création ou d'élaboration	6	21,4 %
Pas d'outil formalisé	9	32,1 %
Retours informels uniquement	5	17,9 %

Seuls 46,4 % des EFTS disposent d'un outil formalisé d'évaluation de l'impact de leurs aménagements. 53,6 % des établissements ne peuvent donc pas documenter objectivement l'efficacité de leurs pratiques, ni valoriser leur action auprès des financeurs et des autorités de tutelle.

4. Les freins à l'inclusion : un diagnostic partagé et précis

4.1 Freins cités en rang 1

L'analyse statistique des difficultés citées en rang 1 (principal frein) identifie avec précision les obstacles :

- Temps disponible (8 EFTS, 28,6 %) : gestion des salles, planification, organisation des examens
- Logistique (6 EFTS, 21,4 %) : charge portée par des référents déjà en tension
- Moyens financiers (6 EFTS, 21,4 %) : coûts des aides humaines et du matériel spécialisé
- Moyens humains (4 EFTS, 14,3 %) : insuffisance des ETP dédiés
- Lien avec les partenaires (3 EFTS, 10,7 %) : écosystème insuffisamment structuré
- Compétence de l'équipe pédagogique (1 EFTS, 3,6 %) : besoin de formation

4.2 Freins structurels complémentaires

Au-delà du rang 1, l'analyse révèle des difficultés récurrentes : le lien avec les sites de stage qualifiants (complexification des relations terrain), la compétence des référents eux-mêmes (formation insuffisante), et le rythme soutenu des formations initiales, peu propice aux adaptations individuelles.

Les freins à l'accessibilité numérique restent également prégnants : matériel inadapté, dépendance aux plateformes institutionnelles régionales, solutions de sous-titrage et de correction orthographique non généralisées. La difficulté de recrutement d'interprètes en langue des signes (ILS) est citée par au moins un EFTS francilien.

5. Les résultats : une réussite au diplôme qui valide l'approche inclusive

Les données de réussite à la certification 2024, collectées auprès des EFTS ayant renseigné cet indicateur, attestent de l'efficacité des dispositifs d'accompagnement le plus souvent à l'initiative et supportés par les EFTS :

- Taux de réussite des apprenants à besoins spécifiques entre 75 % et 100 % pour la très grande majorité des EFTS
- Plusieurs établissements déclarent explicitement ne pas observer de différence de réussite entre apprenants avec et sans besoins spécifiques
- Un seul établissement rapporte un taux de 67 % (6 étudiants sur 17 concernés par des situations complexes)
- Certains établissements soulignent que des aménagements de durée (années supplémentaires) sont parfois nécessaires, ce qui dépasse le cadre de l'enquête

Ce résultat — une réussite au diplôme comparable à celle de l'ensemble des promotions — est la démonstration que l'inclusion, lorsqu'elle est soutenue, fonctionne. Cet accompagnement n'est cependant possible que grâce à l'engagement des EFTS.

Un angle mort demeure : les situations d'abandon ou de rupture de parcours ne sont pas documentées. L'outil d'évaluation manquant dans plus de la moitié des EFTS empêche de qualifier précisément l'impact des aménagements sur l'ensemble du parcours, y compris pour les apprenants n'ayant pas atteint la certification.

6. Les bénéfices institutionnels de l'inclusion : une valeur ajoutée reconnue

Au-delà des résultats individuels des apprenants, les EFTS identifient des retombées positives qui dépassent la dimension strictement pédagogique :

- Renforcement de la capacité d'adaptation institutionnelle — les aménagements constituent un laboratoire permanent d'innovation pédagogique

- Individualisation des parcours bénéficiant à l'ensemble des apprenants
- Construction d'un lien de confiance durable avec les apprenants, réduisant les ruptures
- Développement du travail d'équipe et de la coopération interprofessionnelle
- Promotion de l'autonomie des apprenants
- Garantie d'équité de traitement au sein des promotions
- Contribution à la mixité sociale et à une inclusion réelle
- Valorisation de l'image et de l'attractivité des établissements vis-à-vis des candidats et des financeurs

Ces bénéfices s'inscrivent directement dans les valeurs fondatrices du travail social.

7. Recommandations

- 1 Définir un plancher national d'ETP dédié à la mission handicap dans les EFTS. L'ETP médian actuel de 0,20 est insuffisant.
- 2 Rendre obligatoire la formation de l'ensemble des personnels pédagogiques et administratifs des EFTS à l'accueil des personnes en situation de handicap.
- 3 Créer et diffuser un outil national d'évaluation de l'impact des aménagements, partagé entre les 28 EFTS et permettant une remontée de données consolidées au niveau national. Plus de la moitié des EFTS en sont dépourvus.
- 4 Soutenir la formalisation et le financement de partenariats conventionnés entre EFTS et acteurs spécialisés (AGEFIPH, Cap Emploi, services de santé, associations du secteur etc.).
- 5 Accompagner la mise en accessibilité numérique universelle.
- 6 Engager une réflexion sur la prise en charge des ruptures de parcours : les abandons liés au handicap ne sont actuellement pas suffisamment documentés.

Conclusion et analyse

Quatre enseignements majeurs se dégagent des données consolidées de cette enquête, à laquelle 28 EFTS représentant 11 régions ont contribué.

1. Une augmentation significative, indépendante du statut administratif

Qu'ils disposent ou non d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), le nombre d'apprenants à besoins spécifiques ou en situation de handicap est en augmentation significative dans l'ensemble des établissements répondants. Cette progression témoigne d'une réalité composite : multiplication et diversification des pathologies, émergence de troubles non encore diagnostiqués, et meilleure détection au sein des EFTS. Dans la très grande majorité des cas, la rencontre de ces apprenants avec un référent handicap débouche

sur la mise en place d'un ou plusieurs aménagements : 636 apprenants identifiés, 740 aménagements accordés — soit davantage d'aménagements que d'apprenants déclarés.

2. Des aménagements multiples qui mobilisent l'ensemble de l'institution

Ces aménagements — relevant de la temporalité, de l'adaptation des supports et de l'environnement, ou de l'aide humaine — ne se limitent pas à une réponse individuelle et ponctuelle. Ils entraînent des modifications dans tous les domaines de l'institution : révision du projet pédagogique, adaptation des pratiques en face-à-face avec les intervenants, gestion complexifiée des salles et des plannings, acquisition de matériel spécifique, accompagnement renforcé au quotidien. Ils nécessitent une organisation transversale, ont un coût financier réel, confrontent directement les équipes aux problématiques des apprenants et requièrent des compétences spécifiques qui restent difficiles à mobiliser en interne, au risque, parfois d'épuiser les équipes.

3. Un engagement valorisé mais des moyens structurellement insuffisants

Les EFTS valorisent cet accompagnement et en font un axe de communication institutionnel. Pourtant, les équivalents temps plein mis à disposition demeurent très limités : l'ETP médian dédié à la mission est de 0,20 — soit environ un jour par semaine. Les référents handicap assument ces missions avec des budgets restreints et une formation insuffisante : seule une minorité d'établissements a formé l'ensemble de ses salariés sur les questions de handicap, et les formations existantes ne sont que rarement reconduites de manière régulière. Les partenariats externes, pourtant indispensables, sont peu formalisés et peu conventionnés. Les pédagogies spécifiques restent l'exception. Sans surprise, les principaux freins identifiés convergent : le manque de temps disponible (28,6 % des EFTS en rang 1), les contraintes logistiques (21,4 %), les limites financières (21,4 %), l'insuffisance des moyens humains (14,3 %), et le rythme soutenu de la formation, peu propice à l'individualisation des parcours.

4. Une réussite au diplôme comparable — mais des abandons non documentés

Malgré ces contraintes, les résultats des apprenants à besoins spécifiques au Diplôme d'État restent au niveau de ceux de l'ensemble des promotions : 75 à 100 % de réussite selon les établissements, plusieurs d'entre eux ne notant aucune différence significative avec leurs pairs. Ce résultat démontre l'efficacité des dispositifs mis en place et constitue l'argument central en faveur d'un investissement public structurant. Une question demeure cependant entière : celle des abandons. Les ruptures de parcours liées au handicap ou aux besoins spécifiques ne sont actuellement pas documentées. Cet angle mort, identifié par les établissements eux-mêmes, devra impérativement être comblé pour que la politique d'inclusion puisse être évaluée dans sa globalité.

| *Les EFTS adhérents à l'UNAFORIS portent l'inclusion comme une valeur fondatrice.*