

Geste



G r o u p e

DIRECTION GENERALE DE LA COHESION SOCIALE

d ' E t u d e s

S o c i a l e s

**Etude sur les
Techniciens de l'intervention sociale et familiale : missions,
compétences, modes d'intervention et image**

T e c h n i q u e s

e t E c o n o m i q u e s

Rapport final - juin 2011

Société coopérative SARL
à capital variable- APE 742C
RC Paris B 324 420 835
SIRET : 324 420 835 000

113, rue Saint-Maur
75011 PARIS
Tél : 33 (0)1 49 29 42
40
Fax : 33 (0)1 43 38 24 68
www.geste.com

Sommaire

INTRODUCTION : LES OBJECTIFS ET LA METHODOLOGIE DE L'ETUDE	3
1. LE CADRE D'INTERVENTION DES TISF	4
1.1- Des missions précisément définies et un cadre réglementé	4
1.2 - Des interventions dans différents secteurs, relevant de modes de financements différents	5
1.3 – Deux financeurs principaux pour les interventions de TISF	7
1.4 - Des pratiques de prescription différentes et des frontières qui ne sont pas toujours nettes entre les champs famille et la protection de l'enfance, notamment en « prévention primaire »	13
2. L'ACTIVITE ET L'EMPLOI DES TISF	15
2.1 - Les effectifs dans les services à domicile	15
2.2 - Les effectifs dans les autres secteurs d'activité	15
2.3 - Une estimation de 7000 à 7500 TISF à fin 2008	16
2.4 - Une diminution régulière du nombre d'heures financées	18
3. LES MISSIONS DES TISF AUJOURD'HUI : ENTRE PERCEPTION ET REALITE	21
3.1 - L'évolution des missions et activités exercées et des conditions d'emploi	21
3.2 - L'ambiguïté entre prestation de service et intervention sociale	24
4. L'OFFRE DE FORMATION	26
4.1 - Des évolutions en cours	26
4.2 - De nombreux questionnements	27
4.3 - De nouvelles attentes de la part des entrants en formation	29
5. L'ADEQUATION EMPLOI-FORMATION	32
5.1 - Des situations très inégales selon les territoires	32
5.2 - Eléments d'explication aux déséquilibres du marché du travail	33
5.3 - Un décalage qualitatif parfois entre formation et réalité du métier	35
5.4 - Des besoins de formation complémentaires pour les TISF en activité	36
6. LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET L'OUVERTURE VERS DE NOUVEAUX CHAMPS D'INTERVENTION	37
6.1 - Des perspectives d'évolution professionnelle qui restent actuellement limitées	37
6.2 - Une diversification encore faible en dehors des emplois du secteur de l'aide à domicile	38
6.3 - Un développement de nouveaux champs d'intervention	39
7. CONCLUSIONS ET PISTES DE REFLEXION	40
7.1 – Conclusions	40
7.2 - Pistes de réflexion	45
ANNEXE : RESULTATS COMPLETS DES ENQUETES AUPRES DE RESPONSABLES DE FORMATION ET D'ETUDIANTS EN FORMATION	50

INTRODUCTION : LES OBJECTIFS ET LA METHODOLOGIE DE L'ETUDE

La formation et le diplôme de technicien de l'intervention sociale et familiale ont été réformés à deux reprises au cours de la dernière décennie. Outre la construction des référentiels, permettant ainsi d'accéder à ce diplôme par la voie de la VAE, ces réformes avaient pour ambition d'élargir le champ d'intervention de ces professionnels, tant en ce qui concerne les lieux d'intervention (domicile/établissements et services) qu'en ce qui concerne les modes d'intervention (individuel/collectif).

Afin d'apprécier les effets de ces réformes, la DGCS a souhaité lancer une étude afin de disposer d'éléments objectivés sur 4 questions centrales :

- L'image et la représentation du métier de TISF
- L'identité professionnelle des TISF
- La réalité du métier de TISF aujourd'hui, et notamment la diversification des lieux d'exercice et secteurs d'activité
- Le degré d'adéquation entre les attentes des employeurs et les profils des professionnels, ainsi que les ajustements ou désajustements quantitatifs entre offres d'emplois et flux de diplômés.

Cette étude de la DGCS lancée sur le diplôme de TISF s'inscrit dans une démarche d'évaluation des effets de la réingénierie des diplômes qui sera appliquée à moyen terme à l'ensemble des diplômes de travail social.

La méthodologie de conduite de l'étude s'est appuyée notamment sur :

- Une enquête en ligne auprès des responsables de formation et auprès des étudiants
- Une analyse approfondie au niveau de 4 départements contrastés (Indre-et-Loire, Morbihan, Rhône et Seine Saint-Denis) fondée sur des entretiens auprès des prescripteurs, financeurs, employeurs, professionnels (TISF) et responsables de formation
- La réalisation de 4 monographies départementales.

Le présent rapport de synthèse transversal présente les principaux enseignements de l'étude, ainsi que les pistes de préconisations.

1. LE CADRE D'INTERVENTION DES TISF

1.1- Des missions précisément définies et un cadre réglementé

Le contexte d'intervention des TISF

Selon les termes du référentiel professionnel¹, « les techniciens de l'intervention sociale et familiale effectuent une **intervention sociale préventive, éducative et réparatrice** visant à favoriser l'autonomie des personnes et leur intégration dans leur environnement et à créer ou restaurer le lien social.

Ils accompagnent et soutiennent **les familles, les personnes en difficulté de vie ou en difficulté sociale, les personnes âgées, malades ou handicapées**. Ces interventions s'effectuent **au domicile**, habituel ou de substitution, **dans leur environnement proche ou en établissement**. Les établissements et services employeurs sont notamment ceux visés par l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles. *[cf encadré ci-après]*

Ils élaborent leur intervention avec la personne aidée en collaboration avec l'équipe de travail et leur encadrement en fonction des besoins de la personne ou d'un groupe de personnes ou conformément à un mandat et dans le cadre du projet de service. **Le projet d'intervention ainsi élaboré définit et hiérarchise les objectifs de cette intervention**, précise les moyens devant être utilisés pour les atteindre. Les techniciens de l'intervention sociale et familiale **mettent en œuvre l'intervention et évaluent son déroulement** avec la personne aidée, l'encadrement et, le cas échéant, les partenaires extérieurs.

Les activités de la vie quotidienne constituent le support privilégié de l'intervention des techniciens de l'intervention sociale et familiale. En appui de ces actes, les techniciens de l'intervention sociale et familiale proposent et transmettent l'ensemble des savoirs nécessaires en vue de leur réalisation par les personnes elles-mêmes.

Les techniciens de l'intervention sociale et familiale ont **un rôle d'accompagnement social des usagers vers l'insertion**. Ils contribuent au **développement de la dynamique familiale et soutiennent tout particulièrement la fonction parentale**.

Les techniciens de l'intervention sociale et familiale conduisent des **actions individuelles ou collectives** dans un cadre pluriprofessionnel et de partenariat.

Les techniciens de l'intervention sociale et familiale sont à leur niveau garants du respect des droits fondamentaux des usagers et se doivent d'adopter une attitude cohérente avec l'éthique de l'intervention sociale et des missions confiées. »

¹ Arrêté du 25 avril 2006 relatif au diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale.

Cette définition témoigne de toute la richesse et de la diversité des missions exercées par les TISF, dans des cadres d'intervention variables, même s'il apparaît assez clairement un ancrage fort au domicile des familles.

Elle pose aussi très clairement ce qui constitue le « socle » du mode d'intervention des TISF et qui les différencie d'emblée de la plupart des autres professions sociales (hormis les AVS) : elles s'appuient sur un support privilégié, les activités de la vie quotidienne, et ce quel que soit la visée de l'intervention (préventive ou éducative).

Enfin, si les TISF sont amenés à intervenir dans différentes catégories d'établissements et services sociaux et médico-sociaux, ils interviennent très majoritairement aujourd'hui dans les services à domicile, dans le cadre de missions relevant de l'activité « famille » ou d'interventions financées par les conseils généraux dans le cadre de leurs prérogatives en PMI et dans le champ de l'ASE.

S'il ne s'agit pas d'une profession réglementée, la détention du Diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale d'une part « atteste des compétences acquises pour effectuer une intervention sociale préventive et réparatrice à travers des activités d'aide à la vie quotidienne et à l'éducation des enfants² » et d'autre part permet aux établissements employeurs de personnels qualifiés de bénéficier de certaines aides financières³.

1.2 - Des interventions dans différents secteurs, relevant de modes de financements différents

Les TISF interviennent dans une multiplicité de structures : principalement les services d'aides à domicile, mais également – même si cela est plus marginal - dans un cadre pluri-professionnel, en structure, dans le champ des missions exercées par les établissements et services sociaux et médico-sociaux employeurs.

Le financement des services d'aide à domicile

Le financement des services d'aide à domicile⁴ est fonction du type de prestation apportée mais également du public aidé (personnes âgées, malades, handicapées et familles).

En ce qui concerne les **financements sociaux**, les prestations d'action sociale sont organisées selon leur caractère légal ou extra-légal.

- L'aide sociale légale s'inscrit dans la tradition d'assistance publique et de prise en charge de personnes dans un état de besoin. Ce sont des prestations versées par l'Etat ou le

² CASF, partie réglementaire, article D451-81.

³ CASF, partie réglementaire, article D461-1. « Les services et les organismes qui emploient les techniciens de l'intervention sociale et familiale ne peuvent recevoir aucune aide financière des collectivités publiques ou des institutions gérant un service public s'ils emploient en cette qualité des personnes qui n'ont pas satisfait aux dispositions de l'article D. 451-81 ».

⁴ Nous reprenons ici des extraits d'un document de l'UNA, « Le financement du secteur de l'aide et des soins à domicile ». Février 2009.

département aux personnes qui se trouvent dans une situation précaire. L'ouverture des droits est liée à une évaluation sociale et économique du ménage. Les droits sont attribués, en fonction des besoins, directement par le Préfet ou par la Commission d'admission à l'aide sociale du département.

- L'action sociale facultative reste à l'initiative des départements. Cette action peut prendre la forme d'une prise en charge finançant des prestations d'aide à domicile. Elle permet ainsi de compléter d'autres dispositifs ou de les remplacer, lorsque la personne ne peut y prétendre alors même que son besoin d'aide est avéré. Le recours à cette possibilité d'intervention est donc très variable d'un secteur géographique à l'autre. Il dépend des décisions prises par chaque conseil général concerné. Ce dernier décide également des modalités et des conditions de mise en oeuvre et des méthodes visant à informer les publics concernés et les professionnels qui oeuvrent localement auprès d'eux.

Pour l'aide auprès des familles, le Conseil Général assure la prise en charge de l'aide sociale à l'enfance, la protection maternelle infantile et l'action éducative en milieu ouvert.

Le Conseil Général et les organismes de sécurité sociale dans leur composante d'action sociale facultative représentent les principaux financeurs du secteur de l'aide à domicile. Le financement des services d'aide à domicile se caractérise par un **financement à l'heure**.

En ce qui concerne les organismes de sécurité sociale, pour l'aide à domicile auprès des familles, la CNAF, la CNAM et la Mutualité Sociale Agricole prennent en charge la majeure partie des interventions. Les orientations nationales sont données par l'entité nationale, la CNAF. Au niveau local, chaque CAF, autonome et libre de pratiquer son propre taux de participation, gère les fonds provenant de la CNAF et de la CNAM.

La participation financière des usagers

Pour l'aide auprès des familles, dans tous les cas, une participation financière reste à la charge de la famille pour chaque heure effectuée : elle est fonction de ses revenus et du nombre d'enfants à charge. Elle est identique, à quotient familial égal, pour les interventions de Technicienne d'Intervention Sociale et Familiale (TISF) et d'aides à domicile.

Le nouveau cadre fixé par la loi du 2-2-2002 et les modes de financements dans les autres secteurs

Dans le cadre de la loi du 2 janvier 2002, les services d'aide à domicile entrent dans une nouvelle logique de tarification où le Président du Conseil Général devient l'autorité compétente en matière de tarification. Ainsi, les services d'aide à domicile s'inscrivent dans une nouvelle démarche dont le principe repose sur une tarification globale individualisée et déterminée selon chaque service. Le tarif est arrêté par le président du Conseil Général.

Si les TISF interviennent principalement dans les services à domicile, ils peuvent être employés par d'autres catégories d'établissement qui relèvent de différents cadres budgétaires : loi 2002-2 et de ses différents décrets d'application (secteur handicap, personnes

âgées, services concourant à la protection de l'enfance), ou autres textes de référence pour le secteur enfance famille jeunesse (notamment dans le champ de la PMI) ou pour le secteur de l'insertion, exclusion.

1.3 – Deux financeurs principaux pour les interventions de TISF

Les interventions des TISF sont financées sur fonds publics qui relèvent principalement :

- De la CNAF et des CAF (Aide aux familles)
- Des conseils généraux (ASE & PMI)

Toutefois, l'activité des TISF est également financée via la **participation des familles**, ainsi que par une **prise en charge possible par d'autres financeurs** (caisses MSA, caisses complémentaires, mutuelles, assurances).

Les orientations de la CNAF dans le champ famille

La circulaire CNAF qui régit les modes de financements actuels dans le champ famille est celle du 6 mai 2010. Elle pose le principe selon lequel la finalité de toute intervention d'aide à domicile, qu'elle soit individuelle ou collective, est de **renforcer l'autonomie des familles, momentanément affectée**.

Elle fait suite à la circulaire du 2 mai 2007, qui avait déjà considérablement recentré le champ de compétence des CAF sur la **conciliation de la vie familiale, de la vie professionnelle et de la vie sociale** et sur le **soutien à la parentalité et en direction des familles vulnérables**.

Cette précédente circulaire avait aussi introduit le **principe d'un diagnostic préalable et d'une évaluation de la situation familiale en fin d'intervention**.

Elle créait aussi **deux niveaux d'intervention** selon la difficulté rencontrée par la famille (AVS et TISF)

- 1er niveau d'intervention réalisé par une aide à domicile (diplômée ou non) : soutien à la cellule familiale pour une difficulté matérielle et sociale de courte durée.
- 2ème niveau d'intervention assuré par un technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF) : soutien à la parentalité, à l'insertion, à l'accès aux droits pour une difficulté sociale ou éducative.

La nouvelle circulaire garde le principe de ces deux niveaux d'intervention (et limite les interventions à 6 mois quel que soit le niveau), mais supprime le distinguo fait entre les événements familiaux (naissance, séparation des parents, décès...) et les événements liés à une pathologie (grossesse, dont grossesse pathologique, maladie de courte durée, longue durée...) qui permettait d'adapter les modalités d'intervention en fonction de la nature des situations, au profit **d'une nouvelle approche identifiant 3 sources d'indisponibilité, regroupant l'ensemble des faits générateurs** :

- Indisponibilité des parents ayant pour origine la situation d'un ou plusieurs enfants du foyer
- Indisponibilité des parents ayant pour origine la situation d'un ou des deux parents ;

- Indisponibilité du parent en situation de monoparentalité ayant pour origine une démarche d'insertion. :

Ainsi, le financement CAF est attribué exclusivement si la difficulté est **ponctuelle**, et est accordé dans le cadre de **motifs précisément listés**.

L'origine de la demande provient d'un service d'aide à domicile ou d'un appel direct des familles. Elle nécessite dans tous les cas une contractualisation avec les familles, même si le besoin est détecté par une association intervenant pour le compte de la CAF.

Les interventions de TISF financées par les conseils généraux

Avec les **lois de décentralisation** de 1983, les conseils généraux se sont vus transférer de nouvelles compétences. La loi du 22 juillet 1983 confie aux départements une compétence de droit commun en matière d'aide sociale légale et en matière de prévention sanitaire. Le département est ainsi responsable :

- de l'aide sociale à l'enfance,
- de l'aide aux personnes handicapées adultes (aide à domicile, allocation compensatrice pour tierce personne),
- de l'aide aux personnes âgées,
- de la protection sanitaire de la famille et de l'enfance,
- de la lutte contre les fléaux sociaux.

La loi du 13 août 2004 reconnaît au département un rôle de chef de file en matière sociale et médico-sociale. Il revient en effet au département de définir et de mettre en oeuvre la politique d'action sociale : élaboration du schéma départemental de l'organisation sociale et médico-sociale, financement et gestion des fonds d'aide aux jeunes en difficulté et des fonds de solidarité pour le logement, autorisation et financement des centres locaux d'information et de coordination (CLIC).

Enfin on rappellera, sur un plan plus général, les compétences des départements en matière de pilotage du revenu minimum d'insertion (loi 2003-1200 du 18 décembre 2003) puis du RSA (loi du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion).

Le Conseil général dispose donc de deux compétences spécifiques dans le cadre desquelles il peut financer des missions de TISF : la compétence légale en matière de protection maternelle et infantile et de planification familiale, et celle de l'aide sociale à l'enfance.

Dans les deux cas, les interventions sont liées à une difficulté « non ponctuelle » - ou en tout cas que l'on considère comme étant de plus longue durée par rapport aux difficultés ponctuelles prises en charges par la CNAF - et surtout elles concernent des situations où sont présentes des difficultés éducatives, d'insertion, de prévention, au sens de la protection de l'enfance. Mais en pratique, les durées d'interventions financées par les conseils généraux peuvent parfois être identiques à celles de la Caf.

La réforme de la protection de l'enfance de 2007 : de nouvelles perspectives ouvertes pour l'intervention des TISF

La loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance poursuit trois objectifs majeurs : **renforcer la prévention, améliorer le dispositif d'alerte et de signalement, diversifier les modes d'intervention auprès des enfants et de leur famille.**

Il convient de distinguer les évolutions introduites d'une part en matière de prévention, et d'autre part en matière de protection de l'enfant⁵.

En matière de prévention

Elle donne à la prévention une **dimension multiple** susceptible de mieux prendre en compte les aspects médicaux, médico-sociaux, sociaux et éducatifs du quotidien d'un enfant, mais également de celui de ses parents. Cela suppose la mise en synergie de compétences professionnelles diverses visant à la réalisation d'actions de prévention variées et bien articulées entre elles.

Le rôle pivot de la protection maternelle et infantile

La loi conforte la compétence spécifique du service départemental de la Protection Maternelle et Infantile (PMI) pour la prévention périnatale et pour le suivi des enfants de moins de 6 ans. Plaçant au cœur du dispositif l'intérêt de l'enfant, elle a aussi pour ambition de renouveler les relations avec les familles.

Elle est reconnue comme un acteur majeur de la prévention à divers titres :

- pour sa compétence dans le suivi pré et post-natal ;
- pour sa connaissance du nourrisson et du jeune enfant, et son savoir-faire dans l'accompagnement
- proposé aux mères et pères concernant les aspects médicaux, médico-sociaux et de puériculture ;
- pour son rôle en matière de santé publique.

Les professionnels du travail social et éducatif plus impliqués dans la prévention, sous ses différentes formes

Aux termes de la loi du 5 mars 2007, la protection de l'enfance a pour but « de prévenir les difficultés auxquelles les parents peuvent être confrontés dans l'exercice de leurs responsabilités éducatives et d'accompagner les familles ».

Cela implique que les professionnels du travail social accompagnent les parents, les enfants et adolescents le plus en amont possible pour atteindre au mieux cet objectif de prévention.

Enfin, de nombreux autres acteurs sont également impliqués dans la prévention, ce qui nécessite une mise en cohérence et un véritable partenariat afin de permettre la continuité de prise en charge et de favoriser la lisibilité.

⁵ Nous nous appuyons ici sur les guides pratiques « Intervenir à domicile pour la protection de l'enfant », et « Prévention en faveur de l'enfant et de l'adolescent », édités par le ministère, dont nous reprenons certains extraits.

La prévention recouvre de multiples formes, dont on peut citer quelques exemples en citant les principales évolutions introduites par la loi de 2007 :

- **prévention périnatale** : la loi met l'accent sur une prévention précoce autour de la grossesse et de la naissance. Elle instaure un entretien systématique au cours du 4^e mois de grossesse pour toutes les femmes enceintes. Elle prévoit des actions d'accompagnement en cas de difficulté lors de la grossesse, qui peuvent être assurées à domicile par le service de PMI (sage-femme, puéricultrice, psychologue). Elle prévoit également des actions de prévention médico-sociale : au moment de la naissance, elle prévoit l'intervention du service de protection maternelle et infantile à la maternité en collaboration avec les services hospitaliers. Puis un relais entre les professionnels de la maternité et ceux de la PMI. Enfin, différentes actions médico-sociales spécifiques en direction des parents (notamment pour aider les jeunes mères en grande difficulté) sont introduites.
- **Prévention des difficultés éducatives des parents et accompagnement des familles** : cela passe par des actions de soutien à la parentalité, menées par les travailleurs sociaux et médico-sociaux des départements, des communes ou des associations. Des actions d'accompagnement individualisées mais aussi collectives se développent (exemple : réseaux d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents - REAAP), des groupes de paroles, etc. Des actions spécifiques pour accompagner les familles dans les situations de crise ou de conflit (parents-enfants, d'ordre conjugal), avec des actions de médiation familiale, voire dans des lieux neutres dont l'existence juridique est désormais reconnue⁶ ;
- **Prévention médico-sociale en direction des enfants et des adolescents**. Entre autres mesures dans le champ de la PMI, la loi conforte aussi le rôle du travail social en matière de prévention, mais aussi dans d'autres domaines où peuvent intervenir les travailleurs sociaux en direction des enfants : contribuer à la sensibilisation et à la formation des directeurs d'école et des équipes éducatives ; sur la protection de l'enfance, en partenariat avec la santé scolaire ; assurer sur place écoute et conseil en cas de situations problématiques concernant un enfant ; assurer des actions de prévention auprès des enfants ou de leurs parents ; participer aux actions de soutien à la parentalité menées en dehors de l'école tout en faisant le lien avec l'école. Les travailleurs sociaux sont par ailleurs un acteur important du dispositif de réussite scolaire. Un volet important recouvre les différentes actions de préventions plus spécifiques en direction des adolescents, en milieu scolaire ou en dehors.

En matière de protection

La création de deux nouvelles prestations

La loi du 5 mars 2007 a introduit deux dispositions ayant pour but d'aider les parents confrontés à des difficultés de gestion du budget familial ayant des conséquences sur les conditions de vie de l'enfant.

⁶ Suite à la loi du 5 mars 2007, est inséré l'alinéa suivant dans l'article 273-2-1 du code civil : « Lorsque la continuité et l'effectivité des liens de l'enfant avec ce parent l'exigent, le juge aux affaires familiales peut organiser le droit de visite dans un espace de rencontre désigné à cet effet ».

L'accompagnement en économie sociale et familiale (AESF) s'inscrit comme une nouvelle prestation d'aide sociale à l'enfance et figure dans le code de l'action sociale et des familles au titre de l'aide à domicile. Elle peut être exercée à la demande des parents. Elle peut être également proposée par le service de l'aide sociale à l'enfance quand la situation de l'enfant le justifie. Elle est mise en oeuvre dans le cadre d'une protection administrative de l'enfant.

La **mesure judiciaire d'aide à la gestion du budget familial** est une mesure d'assistance éducative. Elle est prononcée par le juge des enfants dans le cadre d'une protection judiciaire de l'enfant. Elle se substitue à la tutelle aux prestations sociales enfants (TPSE). Elle ne peut être décidée que par le juge des enfants lorsque l'accompagnement en économie sociale et familiale dans le cadre de la protection administrative apparaît insuffisant.

La loi ne modifie pas les dispositifs antérieurs :

- **d'action éducative à domicile (AED)**, telle que définie dans les articles L.222-2 et L.222-3 du CASF et qui constitue une prestation d'aide sociale à l'enfance, prestation préventive s'inscrivant dans le dispositif de protection administrative de l'enfant.
- **d'action éducative en milieu ouvert (AEMO)**, telle que définie dans l'article 375-2 du Code civil et qui constitue une mesure d'assistance éducative prononcée par le juge des enfants lorsque les détenteurs de l'autorité parentale ne sont plus en mesure de protéger et d'éduquer leur enfant dont la santé, la moralité, la sécurité, les conditions de son éducation ou son développement sont gravement compromis.

Une diversification des modes d'intervention

La loi permet de **diversifier les formules d'accueil des enfants** : accueil de jour avec un soutien éducatif sans hébergement, à la demande des parents sur décision du président du conseil général, ou sur décision judiciaire ; accueil exceptionnel et périodique en AEMO pour les enfants bénéficiant d'une mesure de protection à domicile ; accueil spécialisé, dans le cadre d'un accueil familial ou dans celui d'un établissement ou service à caractère expérimental ; accueil d'urgence, par le service de l'ASE, dans le cadre d'une action préventive.

Cette loi a enfin introduit de nouvelles modalités d'accompagnement des familles à leur domicile, dont certaines s'appuient sur l'intervention d'un TISF.

Ainsi, la création de la prestation d'accompagnement en économie sociale et familiale peut prendre plusieurs formes possibles :

« *L'aide à domicile comporte, ensemble ou séparément :*

- *l'action d'un technicien ou d'une technicienne de l'intervention sociale et familiale ou d'une aide ménagère ;*
- *un accompagnement en économie sociale et familiale ;*
- *l'intervention d'un service d'action éducative ;*
- *le versement d'aides financières, effectué sous forme soit de secours exceptionnels, soit d'allocations mensuelles, à titre définitif ou sous condition de remboursement, éventuellement délivrés en espèces⁷».*

L'AESF peut être associé à d'autres actions d'accompagnement proposées à la famille. Par exemple, il peut se combiner avec une aide éducative à domicile (AED), avec l'intervention

⁷ Disposition introduite par la loi du 5 mars 2007 à l'article L.222-3 du code de l'action sociale et des familles.

d'un TISF, ou d'un accompagnement réalisé dans le cadre de l'action sociale facultative des caisses d'allocations familiales visant à prévenir des difficultés qui peuvent survenir après des accidents de vie (décès, rupture conjugale).

La mise en œuvre d'un AESF peut aussi s'articuler avec celle d'une mesure judiciaire d'aide à la gestion du budget familial, ordonnée par le juge des enfants. Elle peut par exemple être proposée à l'issue de la mesure judiciaire.

⇒ **Quels impacts attendus pour le métier de TISF ?**

Les interventions des TISF s'inscrivent dans un large éventail, depuis l'accompagnement de la famille et le soutien à la parentalité proposés par les caisses d'allocations familiales jusqu'aux interventions de prévention des risques de danger pour l'enfant assurées au titre de l'aide sociale à l'enfance. Ces travailleurs sociaux concourent ainsi au maintien de l'enfant au domicile familial.

La réforme de la protection de l'enfance souligne l'importance d'intervenir le plus en amont possible des difficultés familiales. La prévention et le soutien à la parentalité sont affirmés. Les missions des TISF trouvent ainsi naturellement leur place dans le dispositif de protection de l'enfance.

Ainsi, l'action des TISF vise plusieurs objectifs :

- **Accompagner les parents dans leurs fonctions parentales dans les actes de la vie quotidienne ;**
- **Contribuer à l'identification des situations de risques pour l'enfant, tout particulièrement liés à la dégradation des conditions matérielles de vie, ou aux situations de conflits, ou à la détérioration des liens parent-enfant ;**
- **Favoriser l'insertion sociale** ou l'intégration des familles dans leur environnement en les encourageant à fréquenter des lieux hors de leur domicile, à participer à des actions collectives dans leur quartier ;
- **Accompagner, à la demande du service de l'ASE, et en lien avec l'éducateur référent, la visite ou le retour d'un enfant placé à son domicile familial.**

L'intervention des TISF auprès des familles s'organise autour des activités de la vie quotidienne, qui constituent le support privilégié de l'intervention des TISF pour écouter, aider, motiver, proposer des bases et des références pour les parents et les enfants.

Ainsi, on peut distinguer plusieurs axes principaux de travail avec les familles :

- Le travail avec les parents ;
- Le travail avec l'enfant ;
- L'accompagnement vers l'insertion sociale et l'intégration ;
- L'information et l'accompagnement des familles ;
- L'articulation avec d'autres professionnels intervenant auprès des familles, selon les situations : les services sociaux de secteur ou spécialisés ; les établissements scolaires, lieux d'accueil de jeunes enfants ; les services médicaux et médico-sociaux (PMI,

médecins, CMPP...) ; le service de l'aide sociale à l'enfance ; les associations de proximité (aide aux devoirs, cours d'alphabétisation...) ; tout service ou établissement intervenant sous mandat judiciaire, au titre de l'assistance éducative ou de l'enfance délinquante.

- Le maintien du lien parents-enfants.

1.4 - Des pratiques de prescription différentes et des frontières qui ne sont pas toujours nettes entre les champs famille et la protection de l'enfance, notamment en « prévention primaire »

Les modalités d'évaluation des besoins et la prescription

La prescription des interventions de TISF s'effectue selon des modalités distinctes pour la CNAF (interventions de niveau I et II dans le champ de l'aide aux familles) et les conseils généraux (PMI et ASE).

En ce qui concerne la CNAF, la demande émane des associations ou des familles qui sollicitent directement une intervention de TISF, et l'évaluation des besoins est effectuée par les associations d'aide à domicile conventionnées.

Dans le cas de la PMI, il y a une orientation/prescription par les services de la PMI ou du corps médical. Dans le cas de l'ASE, deux situations sont à distinguer : prescription exclusive par les travailleurs sociaux du conseil général en prévention ou dans le cadre d'une mesure administrative de protection, ou décision du Juge dans le cadre d'une mesure judiciaire (Etat).

Dans le champ de la protection de l'enfance – si l'on excepte le cas des mesures judiciaires - l'évaluation préalable de la situation familiale est effectuée :

- par le service d'aide à domicile lorsque la demande émane des parents directement ou qu'il s'agit d'une demande à la suite d'une prescription médicale ;
- par un travailleur social, ou conjointement avec le service d'aide à domicile missionné par le service de l'aide sociale à l'enfance⁸.

Les **objectifs de l'intervention** sont déterminés avec les parents. Ils s'inscrivent dans le projet pour l'enfant, qui doit être formalisé.

Des **évaluations** sont réalisées à intervalles réguliers avec les parents, en associant tous les professionnels impliqués auprès de la famille. Elles sont transmises au prescripteur. S'il y a lieu, les objectifs sont réajustés en fonction de l'évolution de la situation. Une évaluation est établie en fin d'intervention.

Des risques de chevauchements sur les périmètres d'intervention des conseils généraux et des CAF

D'un département à l'autre, les situations rencontrées sur le terrain varient. Les principaux financeurs que sont les CAF et les conseils généraux peuvent ou non avoir formalisé des

⁸ Source : Guide Protection de l'enfance – « Intervenir à domicile pour la protection de l'enfant ». Ministère de la santé et de la solidarité.

conventions afin de préciser les champs d'intervention réciproques, en lien avec les associations conventionnées (ou autorisées par le Département), parfois en lien avec d'autres financeurs (MSA, CPAM...).

Les chevauchements sont possibles surtout sur le champ de la prévention précoce (ou primaire), sur lequel des actions peuvent aussi bien être initiées à la suite d'une demande de la famille, ou détectées par une association intervenant avec un financement de la CAF, ou bien dans le cadre d'une intervention financée sur le budget de la PMI.

Ainsi, lorsqu'il y a prescription par un travailleur social du conseil général, les CAF considèrent le plus souvent que la prestation relève d'un financement du conseil général. Les conseils généraux estiment généralement que cela ne doit pas être automatique ni systématique : c'est la nature de la prestation qui détermine le financement. L'analyse des « faits générateurs » - pour reprendre la terminologie de la CNAF - est donc essentielle pour permettre de déterminer qui doit financer, mais cela n'est pas toujours simple, et des évènements conjoints, voire concomitants, peuvent complexifier la situation.

Dans certains départements (exemple : Morbihan) la CAF et la MSA ont cessé de financer des actions collectives de TISF considérant que celles qui étaient financées auparavant relevaient la plupart du temps du conseil général, ce qui a amené ce dernier à préciser le cadre de ces actions dans un nouveau cahier des charges.

2. L'ACTIVITE ET L'EMPLOI DES TISF

2.1 - Les effectifs dans les services à domicile

Les statistiques dont on dispose sur les effectifs de TISF sont anciennes et/ou partielles. Nous sommes donc conduits à croiser des données de sources différentes et à effectuer certains redressements ou estimations. Les données présentées ci-dessous sont donc à considérer avec précaution.

En 1999, 5500 «TISF» étaient recensés par la DREES dans les seuls services à domicile selon l'enquête SAPAD (Drees, Etudes et Résultats n°297, mars 2004).

En 2008, selon l'enquête de l'observatoire de la branche de l'aide à domicile⁹, 4095 TISF sont recensées (effectifs physiques). Compte tenu du taux de réponse de cette enquête (les répondants couvrant 75% des effectifs CDI des adhérents Uniformation), ce chiffre doit être redressé. Selon nos estimations, **près de 5500 TISF seraient employés dans les services d'aide à domicile.**

Il est cependant difficile d'en déduire une stabilité des effectifs globaux de TISF dans les services à domicile par rapport à l'enquête SAPAD, puisque il ne s'agit pas d'une évolution à champ constant, le nombre de structures s'étant considérablement développé sur la période. Dans tous les cas, les champs étant différents, nous ne sommes pas en mesure ici de fournir une évolution significative.

Une indication peut être donnée selon cette enquête de l'observatoire en ce qui concerne le temps de travail moyen fin 2008 : il correspondait à **85% d'ETP**.

2.2 - Les effectifs dans les autres secteurs d'activité

En dehors des services à domicile, les TISF peuvent être employés d'une part dans les autres établissements médico-sociaux et sociaux (qui relèvent pour l'essentiel de la branche BASS), et d'autre part dans les collectivités territoriales (conseils généraux et autres) et dans les établissements publics (principalement les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale).

Pour ce qui est de la branche BASS, l'enquête emploi de 2007 recensait 670 TISF à cette date. Des titulaires du DETISF pouvaient cependant occuper d'autres postes dans les établissements de la Branche.

⁹ Janvier 2009. Données portant sur l'année 2008.

Parmi ces 670 TISF :

- 150 exerçaient dans le secteur de l'aide à la famille (services de tutelle essentiellement),
- 150 dans le secteur des adultes en difficulté sociale (CHRS, SIAE...),
- 110 dans la Protection de l'enfance,
- 90 dans le Handicap,
- et 170 dans divers autres secteurs.

Les principales régions employeuses étaient : Rhône-Alpes (160 TISF), l'Île-de-France (130), PACA-Corse (60) et les Pays-de-la-Loire (60).

Dans les conseils généraux, les autres collectivités et CCAS, il n'existe pas de source statistique suffisamment fine aujourd'hui pour quantifier les emplois de TISF. Nous sommes donc conduits à proposer une estimation (**800 TISF environ**). Nous nous fondons ici sur des hypothèses (présentées dans l'encadré ci-dessous) à partir d'observations issues des entretiens menés dans les départements auditionnés dans le cadre de la présente étude et validées avec les membres du comité de pilotage de l'étude.

Les hypothèses retenues pour l'estimation des emplois de TISF dans les collectivités territoriales et les CCAS

- Emploi de TISF dans les conseils généraux :
 - 5 conseils généraux employant en moyenne 20 TISF : 100 au total
 - ¾ des conseils généraux n'employant pas de TISF : 0
 - Les autres conseils généraux emploient environ 5 TISF en moyenne : 100
 - Sous-total = 200
- Emploi de TISF dans les autres collectivités territoriales (communes, EPCI...) : hypothèse 25% du nombre de TISF employés dans les CG. Sous-total = 50.
- Emploi de TISF dans les CIAS et CCAS :
 - La part des CCAS dans les emplois d'aide à domicile peut être estimée à 15% environ, en rapprochant des données de l'observatoire du CNFPT (24000 aides à domicile dans les CCAS en 2006) et celles de l'observatoire de la branche (estimation redressée de 173000 aides à domicile en 2008).
 - Nous faisons l'hypothèse que la part des CCAS dans les emplois de TISF est inférieure, car ils interviennent davantage sur le champ personnes âgées que famille. Hypothèse retenue = 10% des effectifs TISF de la branche de l'aide à domicile. Sous-total = 550 TISF.

=> TOTAL : 800 TISF employés

2.3 - Une estimation de 7000 à 7500 TISF à fin 2008

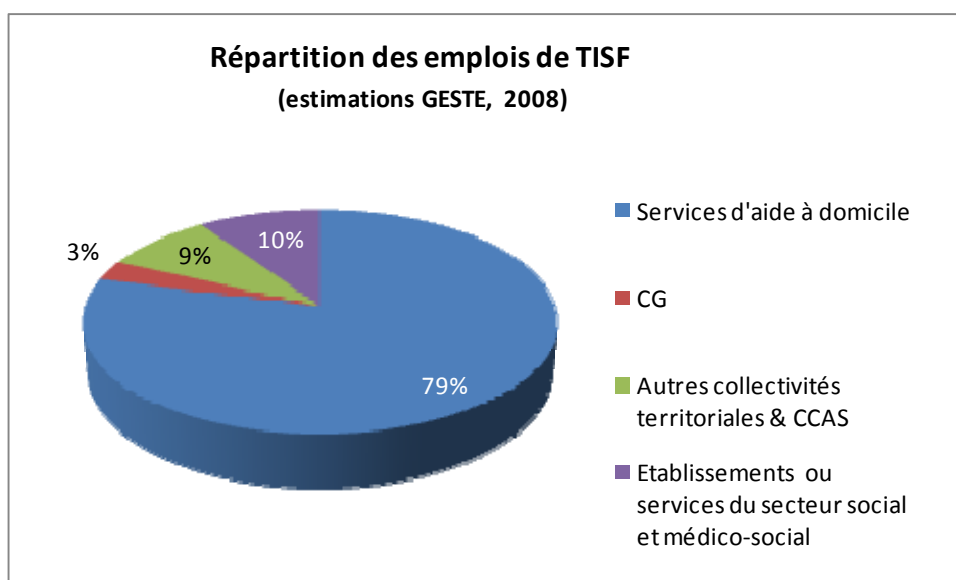
Les estimations ci-dessus conduisent à une estimation actualisée de l'ordre de 7000 TISF globalement. Compte tenu d'une possible sous-estimation des effectifs dans d'autres secteurs, une fourchette de 7000 à 7500 TISF peut être avancée.

Pour rappel, en 2006, le nombre de TISF était évalué à 8000, tous secteurs (source : Orientations pour les formations sociales 2007-2009 –doc. annexe DGAS). La tendance observée – mais qu'il faut interpréter très prudemment au regard de la fragilité des estimations proposées – serait donc **une relative diminution des effectifs**. Cette tendance

semble cohérente au regard de l'évolution des heures d'activité financées, pour lesquelles on dispose de données plus complètes (cf ci-après). Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer :

- Restrictions budgétaires, choix politiques peu favorables aux familles (priorité donnée aux personnes âgées) ;
- Effet de substitution avec le développement de l'emploi des AVS, dont les compétences ont augmenté et qui sont avantagées par un coût horaire d'intervention inférieur (de l'ordre de -40%)
- Moindre prescription de la part des travailleurs sociaux, par une insuffisance d'informations,
- Perception par les familles de l'accompagnement de la parentalité : réticence des familles à faire appel à des TISF.

Les services à domicile sont de loin les principaux employeurs de TISF :



2.4 - Une diminution régulière du nombre d'heures financées

La part majoritaire des départements

Nous disposons de données 2008 et 2009 sur la répartition des heures financées par types de financeurs, selon des données centralisées par la CNAF.

Exercice 2008							
	Organismes de Sécurité Sociale						
	Fonds gérés par la C.A.F.	M.S.A.	C.P.A.M	Département	Communes	Autres et divers	TOTAL
Techniciens de l'Intervention sociale et familiale							
Nombre d'heures	2 665 236	67 352	10 465	3 274 527	5 372	149 966	6 172 918
Part en %	43%	1%	0,2%	53%	0,1%	2%	100%
Nombre de prises en charge	54 841	1 557	505	66 039	161	10 598	133 701
Nombre de familles aidées	42 123	1 034	154	31 594	129	3 416	78 450
Auxiliaires de Vie Sociale							
Nombre d'heures	2 364 035	144 744	86 890	350 875	5 206	948 924	3 900 674
Part en %	61%	4%	2,2%	9%	0,1%	24%	100%
Nombre de prises en charge	73 167	3 765	2 971	7 910	141	28 218	116 172
Nombre de familles aidées	57 612	2 609	1 654	5 152	91	21 843	88 961
Total							
Nombre d'heures	5 029 271	212 096	97 355	3 625 402	10 578	1 098 890	10 073 592
Part en %	50%	2%	1,0%	36%	0,1%	11%	100%
Nombre de prises en charge	128 008	5 322	3 476	73 949	302	38 816	249 873
Nombre de familles aidées	99 735	3 643	1 808	36 746	220	25 259	167 411

Source : CNAF – « centralisation générale » – Statistique aide à domicile, exercice 2008.

Exercice 2009							
	Organismes de Sécurité Sociale						
	Fonds gérés par la C.A.F.	M.S.A.	C.P.A.M	Département	Communes	Autres et divers	TOTAL
Techniciens de l'Intervention sociale et familiale							
Nombre d'heures	2 494 600	53 438	9 331	3 365 066	3 352	133 650	6 059 437
Part en %	41%	1%	0,2%	56%	0,1%	2%	100%
Nombre de prises en charge	49 412	1 370	354	65 949	96	3 080	120 261
Nombre de familles aidées	39 798	814	132	31 800	97	3 093	75 734
Auxiliaires de Vie Sociale							
Nombre d'heures	2 421 509	142 937	86 353	353 413	5 582	939 101	3 948 895
Part en %	61%	4%	2,2%	9%	0,1%	24%	100%
Nombre de prises en charge	78 149	3 806	3 289	7 852	105	28 165	121 366
Nombre de familles aidées	60 923	2 531	1 741	4 941	69	22 174	92 379
Total							
Nombre d'heures	4 916 109	196 375	95 684	3 718 479	8 934	1 072 751	10 008 332
Part en %	49%	2%	1,0%	37%	0,1%	11%	100%
Nombre de prises en charge	127 561	5 176	3 643	73 801	201	31 245	241 627
Nombre de familles aidées	100 721	3 345	1 873	36 741	166	25 267	168 113

Source : CNAF – « centralisation générale » – Statistique aide à domicile, exercice 2009.

Evolution 2008 / 2009							
	Organismes de Sécurité Sociale						
	Fonds gérés par la C.A.F.	M.S.A.	C.P.A.M	Département	Communes	Autres et divers	TOTAL
Techniciens de l'Intervention sociale et familiale							
Nombre d'heures	-170 636	-13 914	-1 134	90 539	-2 020	-16 316	-113 481
Part en %	-2%	0%	0,0%	2%	0,0%	0%	0%
Nombre de prises en charge	-5 429	-187	-151	-90	-65	-7 518	-13 440
Nombre de familles aidées	-2 325	-220	-22	206	-32	-323	-2 716
Auxiliaires de Vie Sociale							
Nombre d'heures	57 474	-1 807	-537	2 538	376	-9 823	48 221
Part en %	1%	0%	0,0%	0%	0,0%	-1%	0%
Nombre de prises en charge	4 982	41	318	-58	-36	-53	5 194
Nombre de familles aidées	3 311	-78	87	-211	-22	331	3 418
Total							
Nombre d'heures	-113 162	-15 721	-1 671	93 077	-1 644	-26 139	-65 260
Part en %	-1%	0%	0,0%	1%	0,0%	0%	0%
Nombre de prises en charge	-447	-146	167	-148	-101	-7 571	-8 246
Nombre de familles aidées	986	-298	65	-5	-54	8	702

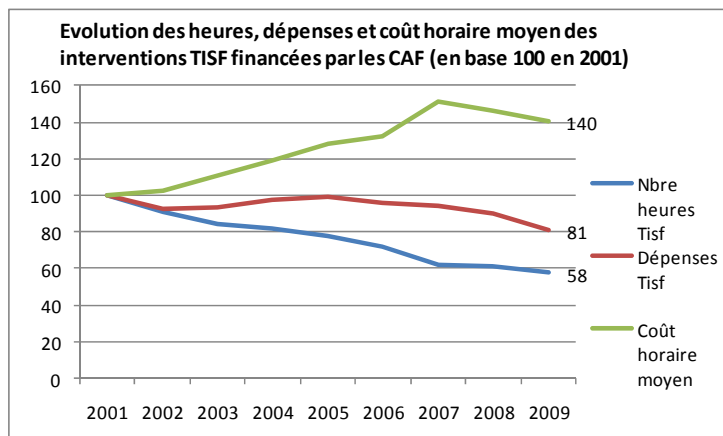
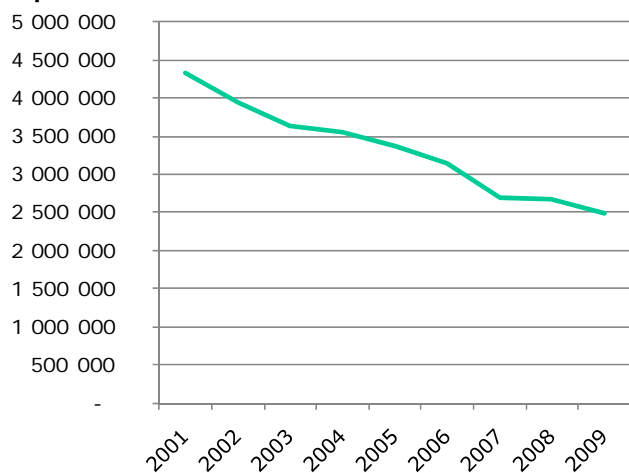
En 2009, les départements étaient les premiers financeurs d'heures d'interventions de TISF, contribuant à hauteur de 56% du total devant les CAF (41%).

Sur un an, par rapport à 2008, la part des départements progresse d'un peu plus de 2 points (elle n'était que de 53% en 2008), mais la hausse du nombre d'heures (+90000) ne compense pas la diminution observée pour les CAF (-170000).

Parallèlement, les CAF ont financé davantage d'heures d'AVS (+57000, leur part dans le total des heures d'AVS en 2009 (61%) étant en légère progression sur un an (près de + 1 point).

Une diminution perceptible des heures financées dans le champ famille par les CAF

Evolution du nombre d'heures TISF financées par la CNAF



Source CNAF - à partir des remontées statistiques fournies par les associations

Sur la période 2001-2009, la baisse du nombre d'heures de TISF est très nette (-42%) de même que celle des dépenses (-19%).

Cette évolution s'accompagne d'une progression du coût horaire moyen (+40% TISF, +55% AVS), avec un écart de coût moyen de plus de 40% en 2009 pour les TISF par rapport aux AVS.

Il est difficile de rapprocher ces évolutions de celles des effectifs, car les données de la CNAF sur les ETP TISF sont fragiles, mais elles semblent confirmer cette tendance même si l'on ne peut disposer de chiffres totalement significatifs¹⁰.

¹⁰ A titre indicatif, le nombre d'ETP TISF est passé de 5485 en 2001 à 3010 en 2009 (- 45%), mais la notion « d'Etp travaillant en direction des familles allocataires des Caf » est difficile à évaluer pour les associations.

3. LES MISSIONS DES TISF AUJOURD'HUI : ENTRE PERCEPTION ET REALITE

3.1 - L'évolution des missions et activités exercées et des conditions d'emploi

La perception des acteurs de terrain : une certaine vision de la réalité du métier

Si les métiers de l'aide à domicile, les TISF et les AVS notamment, sont définis, au niveau du Ministère, comme des métiers du travail social, il en va différemment sur le terrain. Les acteurs de terrain, que ce soit les financeurs, les responsables d'association ou les professionnels TISF eux-mêmes, distinguent, dans leurs discours pour expliquer l'évolution du métier de TISF, les métiers qui relèvent de l'aide ménagère de ceux qui relèvent du travail social. Ainsi le métier d'auxiliaire de vie sociale est perçu comme relevant de l'aide ménagère tout comme l'était le métier de Travailleur Familial tandis que le métier de TISF s'inscrit aujourd'hui dans les métiers du travail social. **La distinction se situe entre les interventions « en substitution », faire à la place de, et les interventions « en accompagnement », faire avec.** Au domicile, le « faire à la place de » correspond à de l'aide ménagère tandis que « le faire avec » entre dans le champ du travail social.

Bernadette Tillard, ethnologue, dans son « Observation ethnographique des relations entre TISF et famille » en 2004, évoquait également cette distinction sur le terrain : par la réforme de la formation « le travail domestique qui avait des difficultés à s'imposer comme un travail social devient une affaire technique dont la destination devient polyvalente, ce qui justifie le terme de social ».

Selon un responsable d'association, par exemple, « la réalité du métier, c'est d'abord d'apporter une aide éducative à partir d'une aide au quotidien : apprendre à une mère à préparer un repas, gérer le budget, aider les enfants à faire les devoirs. Ce n'est plus comme l'ancien métier de travailleuse familiale où elle faisait les tâches ménagères, le rôle de soutien moral, éducatif est très important aujourd'hui ». Un autre responsable explique que la TISF est plus dans l'accompagnement que la travailleuse familiale « elle fait avec, pas à la place de, elle fait une orientation, elle fait entrer d'autres professionnels dans la famille, il y a un travail d'équipe ». Par rapport aux Auxiliaires de Vie Sociale, « l'identité professionnelle des TISF est dans le soutien à la parentalité tandis que l'identité professionnelle des AVS se situe plus autour de la maladie » (responsable d'association) et se situe donc plus dans le travail de substitution.

Cette perception se retrouve également chez les professionnels : « notre métier a beaucoup évolué. Quand j'ai démarré, nous faisons plus de tâches ménagères, souvent à la place de plutôt qu'avec. Aujourd'hui ça a changé, nous faisons de moins en moins de quotidien, et plus d'aide à la fonction parentale » (TISF ex-TF), « notre rôle est mieux reconnu, nous sommes beaucoup moins dans l'assistantat que les anciennes travailleuses familiales. On pose

d'avantage les limites. On est là pour développer l'autonomie des familles, pas pour les assister » (TISF ex-TF).

C'est en ce sens que, selon nos différents interlocuteurs, la réforme de la formation a fait des TISF « des travailleurs sociaux à part entière ». Plus précisément, les différents éléments énoncés qui font des TISF des travailleurs sociaux aujourd'hui sont :

- Le caractère d'accompagnement et de soutien dont relèvent leurs missions. Les TISF ont un rôle à la fois préventif et éducatif
- La définition d'un objectif associé à chaque mission et le fait de devoir rendre compte de l'intervention et d'en transmettre un bilan écrit
- La place des TISF dans les commissions de prévention
- Le fait de travailler en équipe pluridisciplinaire avec d'autres travailleurs sociaux
- Leurs apports dans les actions collectives, même si ces dernières restent marginales.

Une reconnaissance qui n'est pas encore acquise

Néanmoins, si les nouveaux contenus de formation ont permis aux TISF de dépasser la stricte réalisation de tâches ménagères, et de développer l'accompagnement et le soutien à la parentalité, **la reconnaissance comme travailleur social n'est pas toujours acquise.**

On rencontre parfois une réticence des autres travailleurs sociaux à voir les TISF considérés comme leur égal. Pour certains, par exemple, le fait de travailler dans le quotidien avec des horaires atypiques caractérise les métiers de l'aide à la personne au sens de service à la personne et non du travail social. D'autres craignent de voir les TISF empiéter sur leur champ d'activité, le périmètre du champ d'intervention des différents professionnels n'étant plus clairement défini à leurs yeux. Ces craintes se seraient plus particulièrement manifestées chez des assistants de service social mais aussi, dans le cadre des interventions de la PMI, chez des puéricultrices.

Les professionnels distinguent les interventions dans le cadre des missions de la CAF des interventions dans le cadre de la protection de l'enfance. Les premières restent souvent perçues comme « proches de l'aide ménagère ou de la baby-sitter » et sont dévalorisées, même si cela peut sembler parfois très réducteur au regard de la réalité des actions réalisées. Les TISF jeunes diplômés souhaitent d'ailleurs « faire de l'ASE » et non « des interventions CAF » perçues comme peu intéressantes. La reconnaissance de travailleur social s'exprime dans le cadre « des interventions ASE » et non dans le cadre « des interventions CAF ». Selon les dires d'employeurs, certains travailleurs sociaux les voient encore comme « les extravailleuses familiales » ou comme des « super AVS ».

Du côté des familles, de nombreux TISF se sentent considérés « comme la femme de ménage » et certains éprouvent des difficultés à trouver ou à se faire leur place.

Ainsi, malgré la réforme de la formation, la capacité des TISF à s'inscrire autour d'un projet éducatif ou d'accompagnement, à travailler sur objectifs dans un cadre pluri-disciplinaire, à

faire des observations et synthèses, à évaluer et à rendre compte par écrit de leurs actions doit sans cesse être réaffirmée.

Une posture professionnelle à conforter

Mais si l'image des TISF se situe encore aujourd'hui entre-deux, « l'aide-ménagère et le travail social », c'est aussi en raison du caractère « incomplet » ou « inachevé » de l'évolution de leurs compétences.

Selon plusieurs employeurs et encadrants, la crédibilité de cette nouvelle posture professionnelle implique encore des progrès tels que :

- Le renforcement des exigences sur les écrits : ces derniers sont indispensables et doivent remplir leur rôle de « bilan éducatif ». Or, « les TISF ne savent pas toujours valoriser le contenu de leurs interventions au travers de leurs écrits » (employeur)
- Les TISF doivent être capable de communiquer oralement sur leur travail auprès des autres travailleurs sociaux et des partenaires mais cette compétence n'est pas totalement acquise. Un responsable au sein d'un conseil général note, par exemple, que « l'apport de leur intervention dans les commissions de prévention n'est pas toujours évident » ce qui les dessert. Leur relatif isolement dans ces commissions (il y a plusieurs assistants de service social ou éducateurs par exemple dans une même commission) vient encore ajouter une difficulté à l'exercice.

Ces différents points sont évoqués par les professionnels eux-mêmes comme nous le verrons plus loin au travers de la formulation des besoins de formation.

Des conditions de travail parfois difficiles

Les missions et la posture professionnelle des TISF sont également impactées par l'évolution des publics. Les TISF font face aujourd'hui à des situations plus complexes : familles monoparentales, grande précarité, troubles psychiatriques. « Avant, j'intervenais davantage auprès de familles sans grandes difficultés, pour de l'aide matérielle au quotidien. Maintenant, on voit davantage de situations de grande pauvreté, de familles recomposées » (TISF ex-Travailleuse Familiale). Les besoins des familles appellent aussi des réponses appropriées de la part des professionnels. Si l'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne reste central, cet accompagnement se fait dans des environnements qui nécessitent des compétences complémentaires.

Globalement, **les conditions de travail des TISF se durcissent** : à côté de cette forte fragilisation des publics (apparition de nouvelles problématiques, dont certaines peuvent même relever de compétences de soins, cumuls de plusieurs problématiques), le nombre de familles pris en charge simultanément augmente et les horaires de travail se fractionnent. Un TISF à plein temps peut suivre jusqu'à 12/13 familles contre 3 ou 4 le plus souvent pour les ex-TF, avec une durée d'intervention de 2h voire 1h contre 4h auparavant.

3.2 - L'ambiguïté entre « prestation de service » et intervention sociale

La posture professionnelle des TISF est aussi rendue confuse par le cadre d'intervention. Les interventions de ces professionnels relèvent de l'action sociale du conseil général ou de la CAF (famille), alors qu'elles sont réalisées dans le cadre d'une « prestation de service ». En effet, les conditions d'intervention des TISF présentent certaines caractéristiques :

- une intervention fait l'objet d'une contractualisation avec la famille sur son contenu et ses objectifs
- la famille certifie par sa signature le nombre d'heures effectuées à chaque intervention
- une participation financière est demandée à la famille

Un employeur note que « c'est le seul travailleur social pour lequel la famille certifie le nombre d'heures effectuées et doit participer financièrement ».

Le caractère de « prestations » de leurs interventions rend le positionnement du TISF au sein de la famille difficile. Tout d'abord, le fait de « payer », même si la participation peut n'être que symbolique, crée un comportement de « client » de la part de la famille qui peut alors manifester ses exigences sur l'exécution de la « prestation ». Le rôle d'accompagnement éducatif est plus difficile à tenir pour le TISF. Le paiement de l'intervenant et la certification des heures réalisées le rapproche, aux yeux des usagers mais aussi des autres professionnels, d'un service d'aide ménagère en réponse à un besoin ménager. Il traduit également la perception qu'en ont les financeurs qui, par ce cadre, différencieraient donc les interventions des TISF des interventions des autres travailleurs sociaux.

Le plan Borloo de développement des services à la personne de 2005 a accentué cette confusion entre « intervention sociale à domicile » et « service à la personne », l'intervention des TISF étant assimilée alors à une « prestation de service à la personne ». Ainsi, un responsable d'association rappelle l'importance selon lui de l'inscription des services de TISF dans la branche de l'action sanitaire et sociale avec une obligation d'autorisation : « c'est un service social d'intérêt général qui n'a rien à voir avec le secteur marchand et la garde d'enfant. Il s'inscrit dans l'accompagnement social d'une famille ». Ce point de vue n'est cependant pas partagé par la majorité des acteurs, les services à domicile étant également mandatés pour réaliser des actions sociales qui ne relèvent pas des mêmes budgets.

Un conseil général, dans l'optique de favoriser l'intervention des TISF dans le cadre de la protection de l'enfance a fait ce **choix de conventionner avec les associations sous le régime de l'autorisation**, d'abandonner la participation financière des familles et de ne plus leur faire signer les heures de présence des TISF. Selon les professionnels, « il y a une volonté du conseil général de mettre les TISF au même niveau que les autres travailleurs sociaux », « on ne fait plus signer nos interventions ASE, donc on a rejoint les travailleurs sociaux, on est des professionnels avec un objectif d'intervention et une évaluation ».

Inversement, si la contractualisation avec objectifs est courante dans le cadre des interventions sociales, un responsable d'association fait remarquer que, pour les interventions de 2^{ème} niveau de la CAF « soutien à la parentalité et à l'insertion », la définition d'objectifs ne paraît pas indispensable. Cette contractualisation sur objectif, au contraire, freinerait certaines familles qui y verraient une mise en doute de leur capacité parentale et un risque d'immixtion

de l'intervenant dans leur fonction de parent. Selon cette responsable, les familles appellent pour une réponse à un besoin primaire qui est l'organisation de la maison et c'est ensuite au TISF lui-même de diagnostiquer le travail éducatif à effectuer.

Dans tous les cas, la présente enquête de terrain fait ressortir une forte ambiguïté dans l'objet même des interventions de TISF, ambiguïté entretenue par le cadre réglementaire et budgétaire.

4. L'OFFRE DE FORMATION

4.1 - Des évolutions en cours

La formation des Techniciens de l'Intervention Sociale et Familiale est assurée par 41 sections de formation réparties sur l'ensemble du territoire national et comprend 1200 inscrits environ. Le nombre de diplômés s'élève à 481 en 2009.

La moitié des régions ne compte qu'une seule section de formation, 8 régions en comptent 2 et 3 régions plus de 2 (5 sections en Ile de France, 3 en Rhône-Alpes, 3 en Bretagne dont 2 sections ouvertes récemment par l'Education Nationale).

D'après notre enquête, qui couvre 33 des 41 sections de formation recensées, les promotions sont plutôt **des petites promotions** allant de 7 à 41 étudiants avec une moyenne de 16,4 étudiants par promotion en 1^{ère} année. Près de la moitié des sections ont 15 étudiants ou moins, à peu près autant entre 15 et 25 étudiants. 2 sections comptent plus de 25 étudiants.

L'organisation de la formation est variable avec 2 dominantes : **la formation est intégrée dans un pôle aide à domicile ou bien dans un pôle de formations sociales**. L'organisation par niveau est un peu plus rare. Dans 8 organismes, la formation de TISF est organisée de façon autonome (à noter que pour 3 d'entre eux c'est aussi la seule formation sociale présente dans l'établissement). Dans un des établissements rencontrés, la formation de TISF va quitter le pôle Métiers de proximité auquel elle était intégrée pour aller vers le pôle social. On peut voir ici une traduction du changement de posture des professionnels qui ressort des échanges avec les employeurs et financeurs.

Globalement, on constate une **volonté de décroïsonner les différentes formations** : 85% des organismes de formation interrogés organisent des travaux communs à plusieurs formations, les TISF travaillant le plus souvent avec les Assistants de service social ou les Auxiliaires de vie sociale.

	Part des OF qui a mis en œuvre ce type de travaux communs
Des découvertes de métiers	63%
Des enseignements communs	59%
Des séminaires	58%
Des travaux pratiques	42%
Autres travaux	36%

Les travaux organisés en communs les plus fréquents sont la découverte des métiers suivie des enseignements.

Malgré ces évolutions, quasiment tous les responsables de formation estiment que la **formation TISF reste mal connue des autres étudiants**. A côté du positionnement relativement flou des TISF (tantôt aide-ménagère, tantôt intervention sociale, tantôt accompagnement éducatif), et l'absence d'identification à une seule famille professionnelle, les faibles effectifs qui caractérisent cette formation expliquent sans doute aussi en partie cette méconnaissance dont elle fait l'objet.

Diplôme	Nombre de diplômés 2009 (hors VAE)
Aide médico-psychologique	5 185
Educateur spécialisé	4 329
Auxiliaire de vie sociale	3 228
Moniteur-éducateur	2 545
Assistant de service social	2 315
Assistant familial	1 916
Educateur de jeunes enfants	1 247
Conseiller en économie sociale familiale	1 233
Technicien de l'intervention sociale et familiale	481
Educateur technique spécialisé	297
Médiateur familial	127
Total	22 903

Source : DREES 2010

Au niveau national, la formation de TISF compte le 3^{ème} plus faible nombre de diplômés derrière les Educateurs Techniques Spécialisés et les Médiateurs familiaux (hors formations de l'encadrement).

Malgré donc des ouvertures et tentatives de décloisonnement, cette formation reste relativement confidentielle.

4.2 - De nombreux questionnements

Le manque de candidats à l'entrée en formation

La formation souffre d'un **déficit d'attractivité** et plusieurs organismes de formation voient leurs effectifs diminuer.

D'après notre enquête, jusqu'en 2010, le flux de candidats à l'entrée en formation augmente mais le taux d'admis diminue : la proportion de candidats ayant les pré-requis nécessaires à l'entrée en formation diminue. Mais ce qui est le plus frappant est la **baisse du nombre d'entrées effectives en formation** : en 2008, 79% des admis sont effectivement entrés en formation, en 2009, 76% d'entre eux et 75% en 2010. Près d'un quart des candidats acceptés lors de la sélection 2010 n'ont donc finalement pas intégré la formation TISF.

Plusieurs hypothèses ont été émises pour expliquer ce phénomène, sans que l'on ait pu les mesurer :

- Les futurs étudiants ne trouvent pas les ressources financières suffisantes pour suivre une formation pendant 2 ans à temps complet
- Les candidats ont passé parallèlement d'autres examens ou concours, du secteur sanitaire et social ou autres, et, en cas de succès à plusieurs d'entre eux, ils font un choix qui ne porte pas forcément sur la formation de TISF
- Des étudiants (10% d'entre eux selon les répondants à l'enquête auprès des étudiants) ont passé l'examen d'entrée à la formation de TISF dans plusieurs organismes et apparaissent donc en doublon dans les statistiques.

Les responsables rencontrés soulignent **l'importance du frein financier** à l'entrée en formation, d'autant plus que cette formation se caractérise par une part élevée de postulants plus âgés avec bien souvent des charges familiales (intervenants à domicile qui souhaitent une professionnalisation, personnes en reconversion). Si le coût de la formation est pris en charge, de nombreux étudiants ne disposent d'aucune ou de très peu de ressources financières pendant la durée de la formation.

Mais le déficit d'attractivité de la formation vient aussi d'un **déficit d'attractivité de la profession** qui s'expliquerait selon les employeurs essentiellement par :

- Une aggravation des conditions de travail (sur le plan physique et psychique)
- Un manque d'intérêt pour le domicile (prise de risque et de responsabilité)
- Une grille de salaire peu attractive.

Des responsables de formation disent n'avoir pu remplir les dernières promotions : un organisme a vu le nombre de candidats fondre de 40 à 25 pour 18 places et la promotion ne compte finalement que 11 étudiants, un autre réalise une seconde sélection en septembre afin d'assurer un nombre suffisant d'étudiants et pallier aux éventuels désistements. Les difficultés sont telles qu'un responsable nous dit réfléchir à la poursuite de cette formation ou non.

Des difficultés importantes dans la recherche des terrains de stage

Tous les responsables de formation soulignent de grandes difficultés dans la recherche des terrains de stage, difficultés qui semblent s'amplifier sur les dernières promotions. La principale raison invoquée est la **méconnaissance de cette profession de la part des employeurs**. En effet, si cette profession est bien connue dans le secteur de l'aide à domicile, elle est très peu présente en établissement et les employeurs identifient mal son contenu. De plus, bon nombre de terrains sont déjà saturés par la multiplication des stagiaires issus des différentes formations sociales ou sanitaires (depuis le BEP CSS jusqu'aux formations d'éducateur ou d'assistant social ou encore la formations auxiliaire de puériculture...).

La diversification des terrains a bien lieu pour 90% de nos répondants mais elle reste limitée par cette méconnaissance de la profession. Les exigences de la formation vis-à-vis du terrain de stage, devenus des sites qualifiant, constitueraient également un frein à l'ouverture de nouveaux sites par les employeurs.

La multiplication des terrains est aussi limitée par le **manque de mobilité** des étudiants. Les transports collectifs sont souvent insuffisants et très peu d'étudiants bénéficient d'un véhicule particulier. Ainsi les terrains à proximité du centre de formation sont saturés, tandis que d'autres existent mais sont inaccessibles pour l'essentiel des stagiaires.

Cette raréfaction des terrains de stage peut conduire à des situations extrêmes : un étudiant qui a dû effectuer tous ses stages dans une même structure, un autre qui a abandonné la formation en raison de l'impossibilité de trouver un stage...

4.3 - De nouvelles attentes de la part des entrants en formation

L'ouverture à la formation initiale a rajeuni le profil des étudiants mais la formation de TISF reste une voie de reconversion importante

Les responsables de formation, et les employeurs, constatent **un rajeunissement des candidats et des professionnels depuis l'ouverture du cursus à la formation initiale**. Les candidats ne sont pas, le plus souvent, en poursuite directe de cursus scolaire, mais arrivent après un échec dans une autre voie, un début d'expérience professionnelle ou une période de chômage. Près de la moitié des étudiants en formation ont aujourd'hui moins de 25 ans.

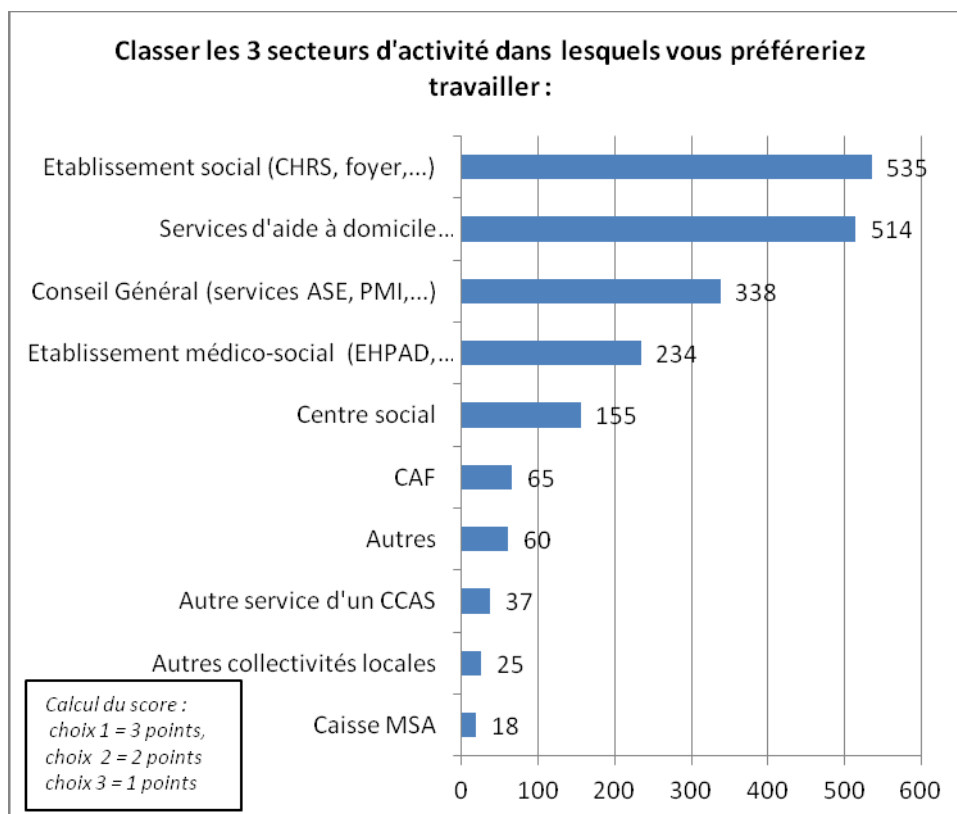
Toutes générations confondues, **22% des étudiants dans notre échantillon étaient sans emploi et à la recherche d'un emploi** l'année précédant leur entrée en formation. En termes de niveau de diplôme, plus de 80% des étudiants répondant ont au moins un niveau bac à l'entrée en formation : 60% sont bacheliers uniquement, ce qui correspond à la part des bacheliers aujourd'hui dans la population pour les dernières générations (66% de bacheliers pour la génération 2009) et 20% ont un diplôme supérieur au bac, ce qui est relativement élevé pour une formation menant à un diplôme de niveau IV.

La formation TISF constitue donc une voie de reconversion ou de « 2^{ème} chance » importante.

Le premier vecteur d'information sur la formation est internet, 45% des étudiants l'ont connu par ce biais, suivi d'une personne de l'entourage pour 26% d'entre eux. Même si ce dernier chiffre est élevé, on peut supposer qu'il diminue et que, par l'ouverture à la formation initiale et la diffusion des informations par internet, les publics se diversifient. En effet, on a pu constater lors de notre enquête de terrain, qu'un nombre important de professionnels, notamment parmi les plus anciens, avait connu cette profession par le vécu : un parent l'exerçait ou bien ils avaient eu eux-mêmes une aide à leur domicile étant enfant. L'importance du vécu dans le choix professionnel est caractéristique de l'ensemble des professions sociales mais on peut supposer que la multiplication des moyens d'information élargit ce vivier initial.

Des projets d'insertion professionnelle autant dans le secteur de l'aide à domicile que dans les établissements et services sociaux

Dans notre enquête auprès des étudiants, nous leur avons demandé de classer par ordre de préférence les 3 principaux secteurs d'activité dans lesquels ils souhaiteraient travailler une fois le diplôme obtenu :



Les établissements et services sociaux obtiennent le même score que les services d'aide à domicile, et sont donc un secteur tout autant visé par les futurs jeunes diplômés que les services d'aide à domicile qui constituent pourtant, et de loin, le principal secteur recruteur de TISF. En effet, la diversification de l'insertion professionnelle des TISF vers les établissements est apparue encore marginale sur le terrain. Il y a donc un décalage entre les projets professionnels des étudiants et la réalité des embauches sur le terrain.

Plus largement, c'est la représentation qu'ont les étudiants du métier qui s'avérerait déformée. Les responsables de formation constatent que les étudiants découvrent la place importante des tâches ménagères dans l'exercice de la profession en formation uniquement. Ces dernières ne sont d'ailleurs jamais citées en tant que telle dans la définition de la profession¹¹. Les réponses des étudiants eux-mêmes à la question sur la connaissance du métier à l'entrée en formation sont révélatrices : 27% des 1^{ère} année estiment connaître bien ou très bien le métier à l'entrée en formation et ils ne sont plus que 12% dans cette situation en 2^{ème} année. Leur connaissance initiale s'est donc avérée fautive.

Un décalage entre la réalité du métier et la représentation que s'en font les étudiants existe vraisemblablement pour toutes les professions, mais, d'après les responsables de formation, il serait plus marqué pour la formation de TISF que pour les autres formations sociales.

¹¹ Arrêté du 25 avril 2006

Des projets de poursuite de formation notamment chez les moins de 25 ans

Plus de la moitié des étudiants répondant à notre enquête envisagent de s'orienter vers un autre métier du travail social d'ici quelques années. Les jeunes diplômés n'envisagent donc pas d'exercer le métier de TISF toute leur carrière professionnelle mais ils souhaitent évoluer. Pour 16% des répondants, l'orientation vers un autre métier se fera même dès l'obtention du diplôme sans exercer donc comme TISF :

Envisagez-vous d'exercer le métier de TISF dès l'obtention du diplôme ?			
	Travailler comme TISF	Vous orienter vers un autre métier	Effectif
Moins de 25 ans	77%	23%	154
Entre 26 et 35 ans	89%	11%	94
Entre 36 et 45 ans	90%	10%	60
Plus de 45 ans	95%	5%	37
Total	84%	16%	345

Le souhait de s'orienter vers un autre métier caractérise les moins de 25 ans et diminue avec l'âge. Pour les plus jeunes, la formation TISF est donc aussi une porte d'entrée dans les formations sociales.

En conséquence de ce souhait d'évoluer professionnellement, on retrouve une part importante des étudiants actuellement en formation de TISF qui projette de suivre une autre formation diplômante :

Avez-vous le projet de suivre une autre formation diplômante (immédiatement à la sortie de la formation TISF ou dans quelques années) ?						
	Moins de 25 ans	Entre 26 et 35 ans	Entre 36 et 45 ans	Plus de 45 ans	Total	Effectif
Oui	59%	27%	12%	2%	100%	130
Non	36%	28%	20%	16%	100%	209
Total	45%	27%	17%	10%	100%	339

Ce projet est le plus fréquent chez les moins de 25 ans puisque près de 60% d'entre eux projettent de suivre une autre formation diplômante immédiatement à la sortie de la formation TISF ou dans quelques années.

Une population peut-être plus mobile à l'avenir ?

La population des TISF se caractérise par une très faible mobilité. Cette quasi-absence de mobilité constitue, comme nous le verrons ci-dessous, un frein important à une bonne adéquation emploi-formation au niveau des territoires. Or, la diversification des profils des entrants, la volonté d'exercer dans différents secteurs d'activité, le rajeunissement des candidats qui entrent en formation avec un projet professionnel allant au-delà du seul exercice de la profession de TISF, devraient favoriser la mobilité des futurs professionnels.

5. L'ADEQUATION EMPLOI-FORMATION

5.1 - Des situations très inégales selon les territoires

Le marché du travail des TISF se caractérise par de fortes disparités au niveau local. D'après les responsables de formation interrogés, au niveau régional, le nombre annuel de diplômés répond aux besoins des employeurs. Toutefois, pour près de 60% d'entre eux, il y a des TISF sans emploi.

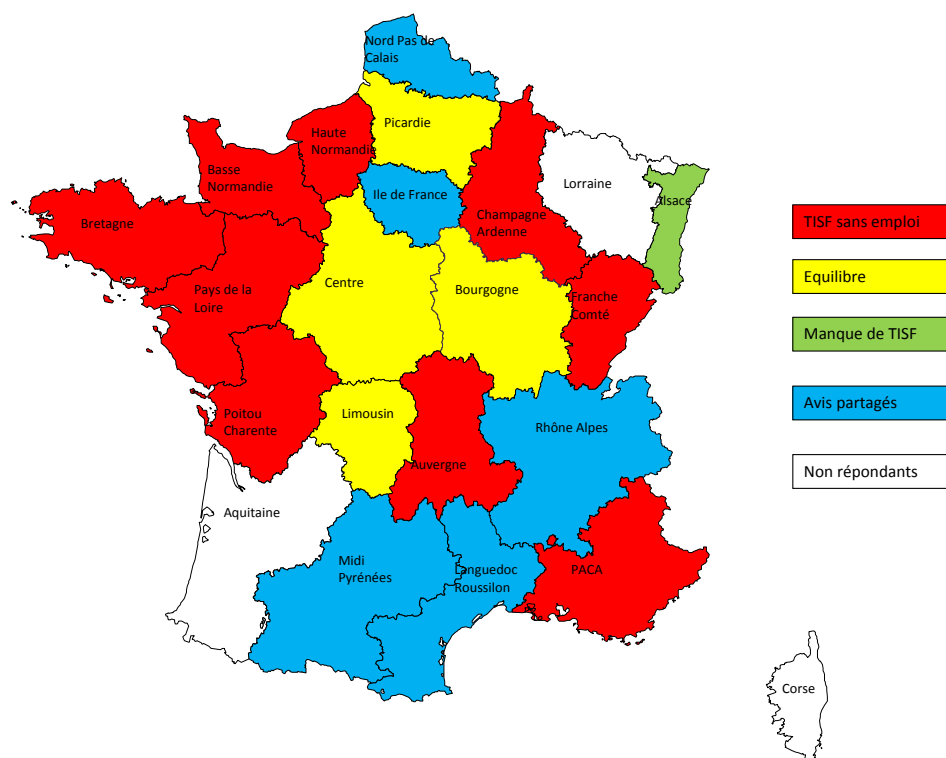
Selon vous, au niveau de la région, le nombre annuel de diplômés TISF répond-il aux besoins des employeurs ?		
Oui	8	24%
Oui, mais il y a des TISF sans emploi	19	58%
Non, il est insuffisant	6	18%
Total répondants	33	100%

Les résultats par région mettent en évidence les régions perçues comme plutôt déficitaires par le ou les organismes du territoire, celles connaissant des situations de chômage et celles perçues comme étant à l'équilibre :

- 9 régions avec des TISF sans emploi
- 4 régions à l'équilibre : Bourgogne, Centre, Limousin, Picardie
- 1 région avec un nombre de diplômés insuffisant : Alsace (1 seul organisme de formation)
- 5 régions dans lesquelles les avis sont partagés : Ile de France, Languedoc Roussillon, Midi Pyrénées, Nord Pas de Calais, Rhône Alpes.

Ces dernières sont des régions de grande taille avec des situations contrastées d'un territoire à l'autre.

La cartographie ci-dessous représente donc la perception du marché du travail de la part des responsables de formation :



5.2 - Eléments d'explication aux déséquilibres du marché du travail

L'absence de mobilité est le 1^{er} frein à l'adéquation emploi-formation

Les TISF sont en général peu mobiles et l'organisme de formation n'alimente finalement que son département d'implantation, voire sa zone urbaine d'implantation. La région Centre, par exemple, ne compte qu'un organisme de formation situé à Tours en Indre et Loire et la majorité des entrants, entre 50% et 80% selon les promotions, sont issus de ce département. Même si les responsables informent les candidats que le marché du travail du département ne peut absorber tous les nouveaux diplômés et qu'ils devront donc être mobiles, concrètement, on constate l'existence de TISF au chômage sur ce département tandis que, parallèlement, des zones éloignées, notamment rurales, connaissent des difficultés de recrutement.

La faible mobilité se constate aux 2 niveaux :

- A l'entrée en formation : le premier critère de choix de l'organisme de formation est sa proximité géographique avec le domicile (pour 68% des étudiants répondants)
- A l'insertion professionnelle même si, sur la génération interrogée, 20% des futurs diplômés souhaitent travailler dans une autre région que celle de l'organisme de formation, ce qui n'est pas négligeable.

Les déséquilibres du marché du travail résultent donc de l'unicité ou du très faible nombre de sections de formation par région combinée à une faible mobilité des jeunes diplômés. La section de formation régionale ne joue pas alors son rôle d'alimenter en professionnels

l'ensemble du territoire régional. Pour remédier à cette difficulté, des organismes de formation ont fait le choix de délocaliser la formation : c'est le cas en Bretagne où l'organisme de formation implanté à Lorient (Arcades formation) a ouvert une antenne à Rennes en 2005. Mais cette stratégie n'est possible que lorsque la promotion est de taille suffisante (40 places pour Arcades formation).

Historiquement pourtant, le nombre de sections de formation était beaucoup plus faible, 7 à 8 centres de formation jusqu'en 2000 et chacune alimentait des zones géographiques bien plus importantes (Arcades alimentait par exemple tout le Grand Ouest). Mais la formation se faisait uniquement en cours d'emploi et les stagiaires bénéficiaient d'une bourse comportant les frais de scolarité et une indemnité salariale égale au SMIC contre un engagement à réaliser ensuite un certain nombre d'heures en tant que professionnel. Des centres de formation disposaient également d'un internat. **L'ouverture à la formation initiale implique aujourd'hui pour l'étudiant d'assurer lui-même les conditions de sa mobilité.**

Un déficit d'attractivité de la formation

Comme nous l'avons vu plus haut, les promotions d'étudiants TISF ne sont pas toutes remplies, le nombre de diplômés est donc inférieur aux prévisions ce qui crée des déséquilibres au niveau de la région.

Parallèlement de nouvelles sections de formation ont été ouvertes par l'Education Nationale, notamment en Bretagne, mais ces ouvertures sont trop récentes pour pouvoir en mesurer l'impact à ce jour.

Une fuite du secteur de l'aide à domicile

Des employeurs du secteur de l'aide à domicile expliquent leurs difficultés de recrutement par une fuite du secteur de la part des jeunes diplômés qui s'orienteraient vers les établissements. S'il est vrai qu'une part importante des étudiants vise l'exercice en établissement, l'effectivité des recrutements dans ce type de structure semble encore aujourd'hui très faible. La fuite des TISF du secteur de l'aide à domicile serait donc plutôt une crainte non encore totalement fondée.

Des difficultés de recrutement liées à un fort taux d'absentéisme

Certaines associations enregistrent des taux d'absentéisme importants qui entraînent des besoins en personnel permanents. En raison de son caractère très féminin, cette profession connaît des taux de congés maternité, congés parentaux et pour enfants malades élevés. S'ajoutent à cela la pénibilité du métier et l'usure professionnelle qui s'y rattachent. Les besoins de remplacement sont donc importants.

Il ne faut pas cacher enfin qu'en terme de perspectives, les difficultés de recrutement évoquées ci-dessus pourraient fortement se résorber dans un proche avenir, les difficultés financières croissantes que rencontrent les associations de services d'aide à domicile (avec la suppression de l'exonération de charges patronales de sécurité sociale qui devrait générer une

forte hausse des coûts et sans doute réduire les heures financées) risquant de réduire encore les recrutements de TISF.

5.3 - Un décalage qualitatif parfois entre formation et réalité du métier

Globalement, les employeurs reconnaissent un vrai apport de la réforme de la formation, notamment pour répondre à différentes problématiques éducatives : déscolarisation et absentéisme scolaire, difficultés conjugales ou autres évènements (rupture entre les parents par exemple) entraînant une modification de la cellule familiale, troubles psychiques des parents ou des enfants.... Selon un employeur, «les TISF ont beaucoup plus de technicité pour répondre à ces problématiques, alors que par le passé on avait parfois des profils de travailleuses familiales « militantes », mais moins formées à ce type d'intervention ou aux publics que l'on rencontre aujourd'hui ».

Néanmoins, des employeurs reprochent à la formation d'être parfois en décalage par rapport à la réalité du métier.

L'aspect pratique du métier se serait trop estompé au profit de l'aspect éducatif. Il y a tout d'abord la technique des tâches ménagères (savoir repasser, coudre...) moins maîtrisée par les nouvelles générations. Les travaux ménagers auraient été « trop lâchés » par les formateurs alors que la partie organisation de la vie de famille reste primordiale dans l'exercice de la profession. Mais il y a aussi l'inventivité, la créativité de la TISF, « le savoir faire avec rien » qui a disparu. Or selon un employeur, cette créativité est un moyen important de travailler avec les familles. Cette évolution est due aux nouveaux contenus de formation mais aussi à l'évolution du profil des entrants dans la profession (jeunes bacheliers, Bac +2...).

De même, **la théorisation serait parfois trop importante** : le soutien à la parentalité serait abordé de façon trop théorique par exemple « en oubliant que pour savoir prendre sa place dans une intervention, le TISF doit aussi avoir une certaine technicité (puériculture...), si la technicité n'y est pas, le soutien à la parentalité ne peut se faire » (Employeur).

En même temps, **la formation sur les nouvelles exigences du métier serait insuffisante.** Il s'agit notamment :

- Des écrits professionnels (pour y remédier, un organisme de formation a, par exemple, mis en place une formation complémentaire spécifique avec les employeurs)
- De la démarche projet
- De la capacité à évaluer un besoin et à dissocier les missions (périnatalité, soutien à la parentalité, accompagnement éducatif).

5.4 - Des besoins de formation complémentaires pour les TISF en activité

Les employeurs soulignent des besoins persistants pour approfondir des domaines complémentaires qui n'ont pas forcément été vus en formation initiale, ou pour améliorer la connaissance de certains publics. Les TISF ont aussi besoin de se doter d'outils pour mieux appréhender des situations difficiles ou complexes. Parmi les principaux domaines de formation financés en 2009/2010 pour les TISF, on peut citer : les droits de visites médiatisées, la périnatalité, l'approche systémique des situations complexes, les conduites addictives, les violences conjugales, l'accompagnement des enfants placés, gestes et postures, premiers secours...

Les besoins de formation diffèrent aussi en fonction des profils : l'écrit a pris une importance considérable dans le métier de TISF et l'écart à ce niveau entre les compétences des anciennes travailleuses familiales et celles des diplômés TISF se creuse. Mais, même pour ces derniers, mieux armés, les employeurs ont le souci d'assurer un niveau suffisant de qualité des rendus et des formations sont régulièrement dispensées dans cet objectif.

Des besoins de formation sont identifiés, à la fois par les employeurs et par les professionnels eux-mêmes, au niveau de la communication orale : être capable de présenter et argumenter dans les équipes pluridisciplinaires, permettre au TISF de se faire sa place dans les commissions.

Enfin, les professionnels manifestent un besoin de formation important en lien avec les nouveaux publics face auxquels ils se sentent parfois démunis : population de culture étrangère, personne en très grande difficulté sociale, personnes en situation de handicap...

6. LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET L'OUVERTURE VERS DE NOUVEAUX CHAMPS D'INTERVENTION

6.1 - Des perspectives d'évolution professionnelle qui restent actuellement limitées

Un accès difficile aux emplois de niveau III

Comme cela a été souligné, le métier se caractérise par des **conditions de travail souvent jugées difficiles** du fait des horaires de travail, des nombreux déplacements ainsi que du profil des publics accompagnés.

Surtout, il présente relativement **peu de perspectives d'évolution professionnelle**. Les postes accessibles après une expérience de TISF se limitent à quelques fonctions, telles que par exemple :

- Responsable de secteur dans l'aide à domicile
- Assistant administratif
- ...

Ce métier permet très difficilement d'accéder aux emplois de travail social de niveau III (ASS, ES, CESF) : les TISF accèdent peu à ces formations aujourd'hui. Cependant, l'appétence des étudiants en formation actuellement pour évoluer vers de nouvelles fonctions et leur volonté de ne pas rester TISF (au regard des résultats de l'enquête) pourrait augurer de nouvelles pratiques dans le futur.

La VAE et les passerelles restent peu développées

Le fait que **la VAE semble très peu développée** ne facilite pas non plus aujourd'hui la mobilité professionnelle : peu de personnes sollicitent l'accès au diplôme de TISF en VAE, et les diplômés TISF ne cherchent pas à faire valider leurs acquis pour accéder à un autre diplôme de niveau supérieur.

S'il existe des demandes exprimées par certaines TISF pour connaître les possibilités d'évolution ou les passerelles vers d'autres métiers (exemple : Délégué aux Prestations Familiales, voire Mandataire judiciaire (ex. Délégué à la tutelle), elles semblent assez peu connues aujourd'hui.

De même que les possibilités d'équivalences partielles ou d'allègements qui existent entre les formations de TISF et de ME semblent très peu mobilisées. Pourtant, accéder au diplôme de ME pourrait favoriser une possible évolution professionnelle vers le secteur médico-social, les TISF étant aujourd'hui peu nombreux à s'y orienter.

6.2 - Une diversification encore faible en dehors des emplois du secteur de l'aide à domicile

Force est de constater qu'aujourd'hui, près de 75% des emplois de TISF restent situés dans les services d'aide à domicile.

Seule une faible proportion de TISF (inférieure à 5% selon nos estimations) sont directement employés par les services des conseils généraux (unités territoriales, services PMI, protection de l'enfance).

La part du secteur médico-social et social reste encore très faible (voisine de 10% des effectifs) et la diversification reste actuellement limitée vers ce secteur. Les principales catégories d'établissements ou de services susceptibles de recourir aux services de TISF se trouvent dans le secteur social :

- CHRS,
- services AEMO,
- associations familiales,
- certains centres sociaux, développant des activités d'économie sociale familiale : ateliers autour de la vie quotidienne (nutrition, santé), animations festives (fêtes de quartier, etc.), autour de la parentalité (ateliers, sorties familles), actions Vacances (soutien et préparation aux projets de vacances)
- Lieux d'écoute parents/enfants
- Foyers de l'enfance
- Certains services liés à la PMI, ou crèches et haltes-garderies

Il est cependant plausible que des diplômés TISF accèdent à d'autres emplois dans le secteur social : le cas des gouvernantes ou maîtresses de maison est le plus fréquent. Dans le médico-social, on perçoit peu de recrutements sur des postes de TISF en tant que tels. Mais on ne peut exclure que certains établissements puissent les recruter sur des postes de moniteurs – éducateurs, même si cela reste à la marge.

Enfin les TISF semblent assez peu accéder aux emplois des EHPAD ou des établissements et services pour personnes handicapées aujourd'hui. Ils restent très majoritairement « confinés » aux publics d'enfants, adolescents, et aux familles, bien que le référentiel de la formation les prépare également à intervenir auprès de publics plus diversifiés.

6.3 - Un développement de nouveaux champs d'intervention

Dans le champ de la prévention ou de la protection de l'enfance, de nouvelles missions (ou des missions existantes mais en développement) peuvent mobiliser des TISF.

Certains conseils généraux développent le recours aux TISF pour des missions de prévention précoce (en PMI) mais aussi dans le domaine de protection de l'enfance :

- Accompagnement des droits de visites -*Visites médiatisées*¹² ;
- Accueils externalisés pour des enfants placés ;
- Appui dans le cadre d'actions AEMO, ou pour accompagner des fins de mesures judiciaires et le retour dans le droit commun (au domicile)
- Etc.

Certains employeurs identifient également des possibilités d'insertion dans de nouveaux secteurs d'activité pour les TISF.

Parmi les principales pistes possibles que l'on peut évoquer ici, les plus significatives sont :

- L'accompagnement de sortants de psychiatrie ou de personnes en grande difficulté : Maisons-relais, etc ;
- Les Services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) et les Services d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH) ;
- Les fonctions de maîtresses de maison dans des villages d'enfants, des maisons-relais ou résidences d'accueil ;
- Des fonctions diverses dans le secteur de la petite enfance : animatrice relais assistants maternels, référents micro-crèche...

¹² Cette appellation, semble en principe plutôt réservée aux missions des médiateurs familiaux, mais les employeurs et les TISF rencontrées la qualifient ainsi.

7. CONCLUSIONS ET PISTES DE REFLEXION

Nous présentons d'abord les principaux éléments de réponse aux questions centrales de l'étude, notamment en ce qui concerne les effets de la réforme de la formation de TISF sur l'image et la représentation du métier de TISF, l'identité professionnelle des TISF, la réalité du métier actuel, et l'adéquation entre les besoins exprimés par les employeurs et le profil des formés.

Puis des pistes de réflexion sont proposées, afin d'ouvrir les perspectives en ce qui concerne le devenir de cette formation et d'éventuelles évolutions qui peuvent être envisagées à court ou à moyen terme.

7.1 – Conclusions

Une contradiction forte entre l'intérêt des acteurs du secteur pour la profession de TISF, dont l'apport est reconnu...

L'ensemble des acteurs rencontrés – financeurs, employeurs, acteurs de la formation – estiment aujourd'hui que la contribution des TISF en tant que travailleurs sociaux à part entière n'est plus à démontrer. Ainsi, les spécificités de ce métier sont nombreuses, en particulier dans le cadre de son **intervention au domicile** :

- C'est «le seul intervenant qui est au domicile des familles dans la durée » ;
- Et c'est aussi le seul intervenant qui réalise, avec les familles, des activités éducatives à partir des activités de vie quotidienne.

Le rôle et l'apport des TISF via la participation à certaines **actions collectives** sont également mieux reconnus aujourd'hui : ces actions se situent dans le prolongement de l'intervention individuelle, et permettent de sensibiliser des familles qui ne viendraient pas et seraient plus difficiles à sensibiliser, sans la proximité avec les TISF du fait de leur relation suivie « au quotidien » avec ces familles.

Si les TISF restent encore peu présents en **établissement**, leur profil et leurs compétences sont jugées utiles dans certaines catégories de structures (CHRS, Maison-relais, etc.) ou en service AEMO.

... et la baisse de l'activité, du nombre d'étudiants en formation et la rareté des terrains de stage

Cependant, si cette profession semble faire l'unanimité, les données chiffrées relatives à l'activité financée sont relativement accablantes, en particulier dans le champ famille. Surtout, les perspectives semblent peu engageantes : avec la hausse continue du coût horaire et l'augmentation du « spread » entre le coût de l'heure de TISF et celui de l'heure d'AVS, écart

qui devrait s'accroître avec la suppression de l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, le risque d'une progression des activités d'AVS est probable.

A plus long terme, les contraintes budgétaires toujours plus fortes que rencontrent les conseils généraux, liées à la prise en charge de la dépendance, pourraient aussi se répercuter au détriment d'autres types d'actions, et l'on ne peut exclure que des arbitrages soient nécessaires y compris sur le champ de l'ASE ou de la PMI.

Les difficultés économiques que rencontrent certains employeurs pourraient s'en trouver aggravées, et tout cela n'augure pas de perspectives favorables pour l'emploi.

Parallèlement – mais cela est bien évidemment lié – le nombre d'étudiants en formation est en baisse et les terrains de stage deviennent difficiles à trouver.

Une identité professionnelle toujours en construction

Dans le contexte qui est décrit, et malgré les qualités aujourd'hui reconnues aux TISF, cette profession doit encore et toujours affirmer son identité professionnelle.

De l'avis de la majorité des acteurs rencontrés, **cette identité doit rester centrée autour du soutien à la parentalité dans le champ de la famille, de la prévention et de la protection de l'enfance**. C'est dans ce registre que l'intervention des TISF est probablement la plus spécifique aujourd'hui, où elle est en quelque sorte à la jonction des métiers de l'aide à domicile, de l'assistance sociale, du conseil en économie sociale familiale, et des métiers éducatifs.

Il faut souligner aussi une caractéristique essentielle, un « marqueur » fort qui pèse sur l'image et la posture des TISF aujourd'hui : **un cœur de métier qui reste centré sur l'accompagnement par une aide à l'autonomie dans la réalisation des actes de la vie quotidienne**. De ce point de vue, il y a davantage de débats et d'opinions contradictoires à ce sujet. Autant cela décrit effectivement la réalité de l'activité des TISF aujourd'hui, et se situe dans le prolongement de ce qui constituait historiquement le « savoir-faire » des travailleuses familiales, autant une partie (encore minoritaire ?) des acteurs rencontrés (de toute origine : professionnels, employeurs, financeurs, formateurs, étudiants...) se demande jusqu'à quel point cela n'enclave pas les TISF dans des domaines d'intervention trop limités.

Le risque de s'écarter de ce cœur de métier historique – ce que certains étudiants, voire plus marginalement des professionnels revendiquent aujourd'hui – serait de perdre une bonne partie de ce qui fait la spécificité des TISF par rapport aux autres travailleurs sociaux de niveau IV et III. Il nous semble cependant que la professionnalisation de l'aide à domicile et la montée en puissance des AVS, qui développent l'accompagnement des personnes dans les actes de la vie quotidienne, peut faire réfléchir sur ce positionnement.

De plus, il y a une vraie **capacité reconnue des TISF nouvellement diplômées à s'insérer dans un cadre pluri-professionnel, qui autorise la diversification des secteurs d'activité et des modes d'intervention**. Mais cela reste rare. Pourtant, des progrès sont d'ores et déjà

perceptibles, en particulier la capacité des TISF à contribuer au diagnostic des situations, à accompagner des situations familiales complexes, qui les différencie peut être des travailleuses familiales et favorise leur ancrage et leur identité au sein des métiers du travail social.

Des impacts perceptibles de la réforme de la formation, mais des avancées encore limitées en ce qui concerne la reconnaissance des professionnels

Les évolutions décrites ci-dessus de l'image et de l'identité professionnelle, les TISF les doivent sans doute en grande partie aux réformes de la formation de 1999 (essentiellement) et 2006. Ces réformes ont permis le développement des compétences des TISF dans certains champs (notamment le soutien à la parentalité). De nouveaux domaines de formation, ont été introduits, tels que la communication professionnelle et le travail en réseau (DF2), ou encore l'accompagnement social vers l'insertion (DF6).

Les employeurs rencontrés – et des TISF titulaires de l'ancien certificat de travailleuses familiales – reconnaissent que les nouvelles diplômées ont une meilleure connaissance des publics, des connaissances supérieures dans le domaine de la psychologie, de plus grandes capacités relationnelles (que ce soit dans la relation avec les familles et publics, ou avec les autres professionnels), et de prise de recul pour l'analyse et l'observation des situations.

Elles ont donc **une adaptabilité bien supérieure** par rapport aux anciennes travailleuses familiales, que l'on peut encore illustrer ainsi :

- Aptitudes au travail en équipes pluri-professionnelles
- Aptitudes à effectuer des synthèses, évaluer et rendre compte
- Capacité à participer à des projets et actions collectives

Mais il ne faut pas perdre de vue que ce métier qui ne compte que quelques milliers de professionnels en activité souffre d'une reconnaissance encore inégale. Et son image évolue lentement :

- auprès des familles : certaines ne différencient pas la TISF de l'AVS, voire d'une « aide-ménagère » ;
- auprès des travailleurs sociaux, dont la perception du métier de TISF reste encore trop proche du métier des anciennes travailleuses familiales ;
- auprès des autres professions du corps médical ou paramédical, pour lesquelles la TISF reste encore très méconnue.

Des déséquilibres sur le marché du travail à la fois conjoncturels et structurels

L'activité des TISF dépend de financements publics et les modalités de réponses à des besoins identifiés résultent de choix politiques. On a vu que, globalement, les prescriptions d'interventions de TISF étaient en diminution, mais que néanmoins des départements avaient opté pour leur développement. Ainsi, certains territoires ont diminué leurs recrutements de TISF depuis quelques années, tandis que d'autres souffrent d'un déficit de candidatures.

Les associations, de leur côté, soulignent leurs difficultés à anticiper l'évolution de leur activité compte tenu des changements successifs d'orientation politique (la dernière étant la fin des exonérations patronales).

A ces déséquilibres d'ordre conjoncturel s'ajoutent des déséquilibres que l'on qualifie de structurels au sens où ils résultent de la structure de l'offre de formation : peu de sections de formation, une seule dans la majorité des régions, avec de faibles effectifs. La section régionale a donc vocation à alimenter l'ensemble du territoire ce qu'elle ne peut faire en raison du manque de mobilité à la fois des candidats à la formation et des professionnels. La zone de l'organisme de formation connaît souvent un « excès » de jeunes diplômés tandis qu'une pénurie de candidatures sévit dans les zones plus éloignées. L'organisation de l'offre de formation actuelle ne répond pas aux besoins du marché du travail.

Un manque d'attractivité de la profession et de sa formation

La baisse des effectifs en formation traduit un fort déficit d'attractivité de cette formation.

Plusieurs facteurs expliquent ce phénomène :

- Les difficultés liées au secteur de l'aide à domicile lui-même - toutes professions confondues - qui reste dévalorisé par rapport au travail en établissement. Une part importante des étudiants projette d'ailleurs d'exercer en établissement.
- Le relatif isolement de la formation, le faible nombre de sections de formation et le manque de liens avec les autres formations sociales, avec deux conséquences importantes : une formation peu visible et méconnue des autres professionnels ; un manque de perspectives d'évolution et de parcours professionnels identifiés.

Or, ce dernier point est primordial aujourd'hui. **En effet, la réforme de la formation, en ouvrant celle-ci à la voie directe, a sensiblement changé le profil – mais aussi les attentes – des formés.** La plupart des entrants en formation aujourd'hui ont un projet professionnel dans le secteur social et ne se projettent pas TISF « à vie ». Pour être attractive la formation de TISF doit pouvoir répondre à ces attentes.

Des interrogations sur le positionnement actuel et à venir du métier et de la formation de TISF

Il nous semble enfin important de souligner certains « points faibles » (ou de fragilité) des TISF :

- elles restent dépendantes d'autres TS qui prescrivent
- la diminution constante des heures financées est indéniable malgré la persistance d'un niveau important de besoins non couverts (dans le champ de la périnatalité, etc.)
- enfin, le métier semble toujours positionné entre deux niveaux de responsabilités (V et III), deux domaines de compétences (activité ménagère et travail social), deux approches professionnelles (exécuter des prestations ménagères et éduquer à faire).

La formation de TISF n'est-elle pas aujourd'hui à un niveau intermédiaire (niveau IV) qui est peut être « trop élevé ou trop bas », dans un contexte en évolution ?

On pourrait estimer qu'il est trop élevé au regard de l'aspect coût, comparativement aux AVS, qui « gagnent des parts de marché » sur les TISF. Ou au contraire qu'il est trop bas au regard de la montée en compétence des AVS – certains financeurs se posent ouvertement la question de la valeur ajoutée d'une TISF pour toute une partie des interventions sur le champ famille, en prévention primaire notamment – et compte tenu de la proportion croissante de titulaires d'un autre diplôme de niveau supérieur au bac parmi les entrants en formation de TISF aujourd'hui.

De plus, ce niveau IV ne permet pas aux TISF d'évoluer et notamment d'accéder ensuite à une formation de niveau III, puisque peu d'entre elles y parviennent aujourd'hui.

Enfin on ne peut exclure le risque d'une concurrence à terme par les futurs diplômés du nouveau bac pro Accompagnement, Soins, services à la personne, dont l'un des principaux débouchés devrait être le secteur de l'aide à domicile.

7.2 - Pistes de réflexion

1. Renforcer le positionnement de travailleur social du TISF

⇒ Redéfinir les modalités et le cadre d'intervention du TISF

Le cadre d'intervention des TISF présente des spécificités qui expliquent en partie le caractère « inachevé » de l'évolution de leur posture professionnelle.

Le financement à l'heure ou à l'action des interventions ne favorise pas une posture adaptée à la prise en charge des besoins. L'intervention devrait être définie à partir d'un projet et d'objectifs à atteindre. Les modalités tarifaires devraient favoriser une approche plus globale de l'accompagnement.

La participation financière des familles et leur signature sont obligatoires aujourd'hui pour certifier le nombre d'heures effectuées. Or, elles mettent la famille dans la position du « client » ce qui ne facilite pas le travail d'accompagnement du TISF. Un Conseil général a opté pour un conventionnement avec les associations sous le régime de l'autorisation et a abandonné la participation financière demandée aux familles.

⇒ Conforter le cœur de métier du TISF

Le point fort des TISF est leur intervention située au domicile, et il semble important de réaffirmer l'ancrage dans le champ de l'aide à domicile, en intervention sociale auprès des familles, dans le cadre de la prévention, de la protection de l'enfance et de la lutte contre les exclusions.

Cela devrait se faire en réaffirmant comme axes principaux : le soutien à la parentalité, l'accompagnement social des personnes, de l'éducation, en prenant appui sur la réalisation des activités de la vie quotidienne.

⇒ Et valoriser la transférabilité de leurs compétences pour répondre à des besoins non couverts aujourd'hui dans les champs de la périnatalité, du handicap, de l'insertion

Alors que l'un des objectifs de la réforme de la formation était d'ouvrir les champs d'intervention des TISF, cela s'est finalement assez peu fait, alors même qu'ils disposent de compétences qui pourraient leur permettre d'avoir un spectre d'action beaucoup plus large. Il faut donc faire connaître ces compétences, insister sur la capacité des TISF à intervenir dans différents contextes et secteurs pour répondre à des besoins non couverts à ce jour.

2. Rompre l'isolement de la formation de TISF

Il nous semble important de souligner que, comme nous avons pu le voir, du fait de l'ouverture de la formation – et aussi des difficultés évoquées liées à la baisse des financements – la question des perspectives d'évolution professionnelle des diplômés devient centrale. Plus que par le passé, il importe que la formation facilite les possibilités pour les diplômés de bénéficier de passerelles horizontales et verticales... pour sécuriser leurs parcours professionnels.

Il s'agit également d'améliorer la visibilité de la formation auprès des candidats potentiels et des professionnels mais aussi peut-être d'assurer sa viabilité sur le long terme, compte tenu du faible nombre de sections de formation et des faibles effectifs qui la caractérisent sachant que, comme la présente étude le montre, il n'est pas pertinent aujourd'hui d'augmenter ces effectifs. La réflexion doit porter sur le développement des liens avec d'autres formations par un tronc commun ou via des mutualisations par exemple.

Plusieurs pistes de préconisations, à des niveaux et à des échéances différentes, peuvent être envisagées.

⇒ Poursuivre le décloisonnement des enseignements entre les formations, rechercher les transversalités

Certaines initiatives prises dans différents centres de formation vont dans le bon sens, et ces « bonnes pratiques » pourraient être valorisées : enseignants communs entre différentes formations, possibilités de cours en commun dans certains DC, ou de formations pratiques communes, séminaires élargis avec participation de professionnels de différentes professions sociales présentant leurs pratiques, leurs modalités de coopération ou de travail en réseau, etc.

⇒ Développer des possibilités de parcours de formation et d'évolution professionnelle, pour mieux prendre en compte les nouvelles attentes des jeunes diplômés

En complément du point précédent, il faut aller plus loin pour permettre de véritables parcours après la formation de TISF, et pour cela il convient :

- d'une part, de favoriser l'utilisation de passerelles horizontales, avec d'autres formations de niveaux IV (notamment ME) ;
- d'autre part, de questionner la rareté des parcours vers des formations de niveau III (ASS, CESF, ES) afin d'y remédier : si le diplôme de TISF, comme celui de ME peuvent permettre de demander des allègements pour le DEES¹³, les diplômés d'Etat de TISF

¹³ Arrêté du 20 juin 2007, DEES. Les titulaires du diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale ou du diplôme d'Etat de moniteur éducateur peuvent bénéficier, sur leur demande, d'allègements de formation dans la limite maximale de : un tiers de la durée de formation pour les candidats (de même que les candidats titulaires du diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique ou du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale et ayant exercé cinq ans dans l'emploi correspondant).

Les titulaires du diplôme d'Etat de moniteur-éducateur justifiant, à compter du début de leur formation à ce diplôme, d'un ou plusieurs contrats de travail à un poste éducatif, d'une durée totale cumulée d'au moins deux ans sont dispensés du domaine de formation 1 « accompagnement social et éducatif

ne s'orientent qu'exceptionnellement vers cette formation. Les poursuites d'études vers les formations de CESF ou d'ASS semblent rares également. Il semble que rien ne soit organisé dans leur formation pour encourager ou faciliter une poursuite d'étude.

Il faudrait également renforcer l'information sur différentes possibilités de formations, de parcours.

⇒ **A plus long terme, mettre en perspective une réflexion ouverte sur le développement d'un tronc commun entre les formations de niveau IV ?**

Le développement d'un tel tronc commun entre les formations de TISF et de ME faciliterait le développement ultérieur de parcours possibles entre ces deux formations – alors qu'aujourd'hui cela se fait peu, malgré certaines dispenses et allègements – et surtout permettrait aux diplômés d'envisager plus facilement des poursuites d'études vers la filière éducative (DEES en particulier). Cela contribuerait aussi à lutter contre l'isolement de cette formation et contre la baisse tendancielle des effectifs qui résulte de son manque d'attractivité.

Pour les employeurs, il convient toutefois de veiller à ne pas affaiblir ce qui fait la force du métier de TISF (le domicile, les activités de la vie quotidienne) : ce travail au quotidien dans l'intimité de la vie de la famille et sur un temps plus long permet de nouer une relation différente basée sur la confiance.

3 - Favoriser les mobilités : géographique et sectorielle

⇒ **Encourager et favoriser la mobilité des étudiants**

Le manque de mobilité est probablement l'obstacle essentiel aujourd'hui à une bonne insertion professionnelle. Il faut a minima, comme le font déjà beaucoup d'organismes de formation, informer les étudiants sur la nécessité d'accepter d'être mobile. Toutefois, les évolutions de comportements ne s'observent généralement qu'à long terme. Mais c'est aussi la question du financement de cette mobilité qui doit être posée. Au niveau de la formation, une aide aux étudiants sous forme de bourse, une aide au logement, peut attirer des candidats issus de zones plus excentrées vers lesquelles ils retourneront une fois diplômés. Mais c'est également de la responsabilité des employeurs avec peut être le soutien ciblé des financeurs de mettre en œuvre localement des actions pour lever les freins et développer des aides éventuelles à la mobilité, lorsque des difficultés de recrutement sont rencontrées.

spécialisé » et des premières parties des domaines de formation 2, 3 et 4 dénommées « participation à l'élaboration et à la conduite du projet éducatif spécialisé », « travail en équipe pluriprofessionnelle » et « implication dans les dynamiques institutionnelles » ainsi que des épreuves de certification s'y rapportant.

- ⇒ **Encourager les organismes de formation à développer les liens avec d'autres secteurs d'activité, afin de favoriser l'insertion ultérieure des diplômés vers ces secteurs**

Dans le contexte de restriction croissante des possibilités d'intervention des TISF sur le champ famille et de la progression concomitante des AVS sur ce terrain, on ne peut omettre une réflexion pour franchir un nouveau cap dans la diversification des secteurs d'exercice professionnel. La réforme de la formation en 1999 avait déjà cette ambition, il convient aujourd'hui d'aller plus loin en investiguant de nouvelles pistes, par exemple en diversifiant davantage les lieux de stage, vers des structures en établissement social (CHRS, FJT, etc), dans le médico-social (champ du handicap), mais aussi dans des secteurs où les TISF sont vraisemblablement très peu présents aujourd'hui, en particulier dans le champ de l'insertion (structures d'insertion par l'activité économique de type associations intermédiaires, entreprises d'insertion, ateliers et chantiers d'insertion, etc).

Cela serait sans doute facilité par le développement des liens avec les formations éducatives (enseignements en commun avec les moniteurs éducateurs, possibilités de parcours et facilitation des poursuites d'études vers le DEES).

4. Favoriser la complémentarité entre formation initiale et formation continue

Si le référentiel actuel de formation répond bien aux besoins perçus par les employeurs, les besoins de formation complémentaire sont constants et cela n'est pas spécifique à la formation de TISF.

Le volume horaire de formation initiale actuel ne permet pas d'augmenter indéfiniment les enseignements sans réduire d'autres domaines. Or, il est souhaitable de maintenir le volume d'heures dans l'aide aux activités quotidiennes et de conserver l'ancrage fort sur l'éducatif et le soutien à la parentalité.

Il faut donc surtout rechercher la complémentarité avec la formation continue, pour permettre une montée en compétence, l'adaptation des professionnels aux situations rencontrées (ex. mères confrontées à la dépression du post partum, publics en plus grande difficulté sociale...), ou pour développer certaines spécialisations ou la connaissance de certains publics (handicaps, bénéficiaires RSA, personnes en insertion, etc.).

5. Développer l'apprentissage

L'apprentissage n'est pas mis en œuvre aujourd'hui, dans la Branche de l'aide à domicile, faute d'accord de Branche qui permette d'utiliser cette modalité de formation. Si cette possibilité est prévue dans la convention collective de Branche signée le 21 mai 2010, elle n'est pas encore appliquée. La question du financement de l'apprentissage (et le nécessaire financement de deux intervenants au domicile de la personne) est centrale. Or les employeurs de la branche de l'aide à domicile, comme l'ensemble du secteur associatif¹⁴, ne sont pas assujettis à la taxe d'apprentissage aujourd'hui.

Il existe aussi d'autres freins au développement de l'apprentissage dans le secteur de l'aide à domicile, qui tiennent en particulier à l'organisation de l'alternance (principalement les modalités d'accompagnement de l'apprenti au domicile des personnes, mais aussi les exigences et la disponibilité requise pour les maîtres d'apprentissage), ou encore au profil des publics formés (âge pour entrer en apprentissage).

Mais l'apprentissage semblerait adapté et permettrait :

- de favoriser l'attractivité de la formation auprès de jeunes étudiants ;
- de lutter contre la précarité des étudiants, en offrant une rémunération au cours de la formation ;
- de favoriser l'insertion professionnelle des diplômés et de les fidéliser.

6. Communiquer pour mieux faire connaître les domaines de compétences des TISF

En dépit de la compétence reconnue des TISF aussi bien par les employeurs actuels dans le secteur de l'aide à domicile et par les financeurs, cette profession reste globalement peu connue des autres catégories d'employeurs, des professionnels (autres travailleurs sociaux, médecins, paramédicaux...) et des familles.

Certains employeurs ou responsables de formation estiment qu'il y a un déficit d'information et de communication pour présenter ce métier et surtout faire connaître les capacités des TISF à intervenir auprès de différents publics (en difficulté sociale, en situations de handicap, familles, enfants,...), dans de nombreux secteurs d'activité, dans différents cadres d'exercice (au domicile ou non).

Il conviendrait aussi, pour leur permettre d'accéder à d'autres emplois que TISF, de mieux valoriser leurs compétences nombreuses, notamment dans le champ éducatif au sens large.

¹⁴ Toutefois, la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif a mis en place des dispositions particulières pour mettre en place des formations en apprentissage.

ANNEXE 1 : LES PASSERELLES EXISTANTES VERS LE DIPLOME D'ÉTAT DE TISF

Source : Arrêté du 25 avril 2006 relatif au diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale

TABLEAU D'ALLÈGEMENTS ET DE DISPENSES DES DOMAINES DE FORMATION

DIPLÔMES DÉTENUS par le candidat Domaines de formation	Certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur éducateur	BACCALAU RÉAT professionnel services de proximité et vie locale	BACCALAU RÉAT professionnel services en milieu rural	BEATEP spécialité activité sociale et vie locale ou BP JEPS animation sociale	DIPLÔME D'ÉTAT d'auxiliaire de vie sociale ou mention complémentaire aide à domicile	DIPLÔME D'ÉTAT d'assistant familial	DIPLÔME D'ÉTAT d'aide médico-psychologique	TITRE professionnel assistant de vie
DF 1 Conduite du projet d'aide à la personne	Dispense			Allègement	Allègement		Allègement	
DF 2 Communication professionnelle et travail en réseau	Dispense	Dispense	Dispense	Dispense	Allègement	Allègement	Allègement	
DF 3 Réalisation des actes de la vie quotidienne					Dispense	Allègement	Allègement	Dispense
DF 4 Transmission des savoirs et des techniques nécessaires à l'autonomie des personnes dans leur vie quotidienne	Allègement							
DF 5 Contribution au développement de la dynamique familiale	Allègement					Dispense		

DIPLÔMES DÉTENUS par le candidat Domaines de formation	Diplôme d'Etat de moniteur éducateur	BACCALAU RÉAT professionnel services de proximité et vie locale	BACCALAU RÉAT professionnel services en milieu rural	BEATEP spécialité activité sociale et vie locale ou BP JEPS animation sociale	DIPLÔME D'ÉTAT d'auxiliaire de vie sociale ou mention complémentaire aide à domicile	DIPLÔME D'ÉTAT d'assistant familial	DIPLÔME D'ÉTAT d'aide médico-psychologique	TITRE professionnel assistant de vie
DF 6 Accompagnement social vers l'insertion	Dispense	Dispense (*)	Allègement	Allègement				

(*) Uniquement pour les titulaires du baccalauréat professionnel services de proximité et vie locale option activités de soutien et d'aide à l'intégration.

La dispense d'un domaine de formation entraîne la validation du domaine de compétence correspondant et donc la dispense de l'épreuve de certification s'y rapportant.

ANNEXE 2 : RESULTATS COMPLETS DES ENQUETES AUPRES DE RESPONSABLES DE FORMATION ET D'ETUDIANTS EN FORMATION