



**Commission Professionnelle Consultative
du travail social et de l'intervention sociale (CPC)**

**METIERS ET COMPLEMENTARITES
ARCHITECTURE DES DIPLÔMES DE TRAVAIL SOCIAL**

décembre 2014

SOMMAIRE

1. Le cadre du travail.....	3
1.1 Le mandat de la CPC	
1.2 La lettre de mission de la ministre	
2. La méthode de travail.....	3
3. Nouvelles donnes/enjeux.....	4
4. Les complémentarités en jeu.....	6
4.1 Les enseignements des assises territoriales : la complémentarité des organisations et des politiques comme préalable indispensable	
4.2 Travail social et intervention sociale : mettre en évidence ce qui est commun	
4.3 La contribution des formations à la refondation du travail social	
5. Les propositions.....	10
5.1 Rappel des invariants	
5.2 Deux points d’ancrages essentiels	
5.3 Le socle commun de compétences	
5.4 Les spécialités et parcours optionnels	
5.5 L’alternance intégrative	
5.6 L’évaluation des compétences	
6. Conclusion.....	17

ANNEXES

1. LE CADRE DU TRAVAIL

1.1 Le mandat de la CPC

Les conclusions de l'évaluation des effets de la réingénierie des diplômes de travail social rendues en 2013, en soulignaient nombre d'effets positifs tout en esquissant des axes de progrès souhaitables et des perspectives d'évolutions possibles de l'offre de certification. Dans le même temps, l'évolution des besoins sociaux et leur prise en compte dans les politiques publiques incitaient à remettre en chantier le rapprochement ou la fusion des diplômes de niveau V. C'est dans ce contexte, marqué également par la perspective des Etats généraux du travail social annoncés dans le plan de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, que la CPC du 20 décembre 2013 a adopté à l'unanimité un mandat visant à conduire une réflexion de cadrage pour une nouvelle architecture des diplômes de travail social¹.

Compte tenu des thématiques de travail retenues pour préparer les Etats généraux du travail social, un additif au mandat a été adopté par la CPC du 20 mars 2014 confiant ainsi à ce groupe de travail le traitement de la thématique « métiers et complémentarités »².

1.2 La lettre de mission de la ministre

Enfin, en juillet 2014 une lettre de mission de Madame Ségolène Neuville adressée à Didier Tronche co animateur avec la DGCS du groupe de travail a confirmé les principaux axes de travail à approfondir pour contribuer à la construction du plan d'action qui suivra les Etats Généraux du Travail Social³.

2. LA METHODE DE TRAVAIL

Un groupe de travail, représentatif de l'ensemble des acteurs⁴ s'est réuni à 10 reprises au cours de l'année 2014. Compte tenu des termes de la note de problématique cadrant les travaux du groupe national « métiers et complémentarités », notamment en ce qui concerne les rapports entre travail social et intervention sociale, il a été jugé utile d'auditionner Elisabeth Maurel en sa qualité de chercheuse ayant participé, au cours des années 90, au programme de recherche piloté par la MIRE sur « L'observation des emplois et des qualifications des professions de l'intervention sociale ».

En outre, afin de partager la réflexion avec des organisations non membres du groupe de travail mais par ailleurs intéressées par les questions posées, deux séquences de travail ont été spécifiquement dédiées aux associations têtes de réseaux d'une part, aux associations professionnelles d'autre part⁵. A cette occasion, des organisations ont produit une contribution écrite (CNAPE, France Médiation, Petits Frères des Pauvres...)

Le groupe de travail a par ailleurs consacré une séance particulière à la prise en compte des enseignements issus des travaux des assises territoriales, notamment des assises Ile de France/Centre en charge de la thématique transversale « métiers et complémentarités ».

¹ Voir annexe1 – mandat de la CPC

² Voir annexe2 – additif au mandat de la CPC

³ Voir annexe3 – lettre de mission de Madame Ségolène Neuville

⁴ Voir annexe4 – composition du groupe de travail

⁵ Voir annexe5 – organisations invitées

Une note d'étape a été présentée à la CPC le 9 septembre 2014. Soumise au vote, elle a été adoptée par 20 voix pour et 9 abstentions (organisations syndicales de salariés) Cette note d'étape a servi de support aux échanges avec les associations têtes de réseaux et les associations professionnelles. Elle a également été diffusée aux membres du groupe de travail national « formation initiale/formation continue » comme l'un des éléments permettant d'assurer le lien et la cohérence entre les différents groupes de travail.

Les propositions contenues dans ce rapport ne partent pas du présupposé que les travailleurs sociaux seraient mal formés et de ce fait inefficaces. Chacun sait que ce serait un leurre de croire que les formations des professionnels seraient les seuls leviers d'une meilleure efficacité des politiques publiques. Les débats des assises inter régionales et ceux des groupes nationaux ont mis en évidence les multiples facteurs qui sont en jeu. A contrario, les diplômés et les formations qui y préparent ne peuvent pas se soustraire de la réflexion d'ensemble. Ainsi, les perspectives tracées dans ce rapport ont été pensées avec le souci permanent de construire une offre de certification qui qualifie les professionnels du travail social pour qu'ils soient en mesure, encore mieux qu'aujourd'hui et dans une société en transformation permanente, de répondre aux attentes des personnes accompagnées, aux exigences de la territorialisation, mais également de participer à l'évolution des politiques publiques qu'ils contribuent à mettre en œuvre. Des professionnels mieux reconnus et en phase avec la demande sociale permettront également de valoriser le travail social et de consolider son rôle essentiel dans la société.

3. NOUVELLES DONNES/ENJEUX

Le travail social a progressivement agrégé un ensemble de pratiques et de métiers autour d'un noyau dur constitué de trois professions : les assistants de service social, les éducateurs spécialisés et les animateurs et comme l'écrit Michel Autès⁶, il se construit autour d'une triple généalogie : la suppléance familiale, l'action éducative et l'animation portée par la tradition de l'éducation populaire.

Ce noyau dur et cette triple généalogie ont pris corps à une époque de plein développement de l'action publique en faveur des publics fragiles, en difficultés et handicapés. Les années 60/70 sont celles qui portent les fondements de la professionnalisation des acteurs, des cadres conventionnels d'emploi et la structuration du secteur social et médico-social. Créée en 1970, la sous-direction des professions sociales a contribué à l'instauration de diplômes assis sur un emploi spécifique, parfois à destination d'un public particulier ou d'une fonction adaptée à l'évolution des institutions d'accueils (éducateurs de jeunes enfants ou éducateur technique spécialisé par exemple) ... jusqu'à constituer aujourd'hui un corpus de 14 diplômes référencés au titre V « formation des travailleurs sociaux » du code de l'action sociale et des familles.

Les travailleurs sociaux ont contribué, au fil du temps, à l'émergence des politiques publiques, à leur mise en œuvre et leur évolution. Et si la professionnalisation du secteur s'est construite progressivement en même temps que l'action sociale et médico-sociale maillait petit à petit le territoire pour répondre aux besoins des usagers, elle s'est adaptée au fil du temps et des évolutions de la société. Cette adaptation constitue en soi une richesse mais, comme le souligne aussi Michel Autès, « le travail social reste une organisation fragile à l'intersection des institutions et des individus » (mandat institutionnel et prise en compte du besoin des individus). Cette fragilité entame l'identité des travailleurs sociaux qui, forgée dans l'Etat providence, est aujourd'hui confrontée à des facteurs

⁶ AUTES Michel, Le travail social indéfini – Recherches et prévisions, n°44, juin1996

économiques, sociaux et politiques brouillant le champ de leur intervention comme le met en évidence le rapport de l'INET ; la crise engendrant une division du travail social et un infléchissement des missions⁷.

L'émergence d'un nouveau champ dans les années 1990: l'intervention sociale, plus récente, et plus large que le travail social a contribué à élargir les spectres d'emplois autour de nombreux dispositifs d'insertion et de ce fait à l'arrivée de nouveaux salariés aux qualifications disparates et variées.

La logique d'un diplôme pour un métier et un emploi semble devoir être revisitée si l'on veut développer, reconnaître et promouvoir la qualification en travail social et éviter la prolifération de titres ou CQP qui pourrait avoir pour effet de conforter une organisation taylorienne du travail social et de l'intervention sociale. Les enquêtes et analyses menées dans le cadre des observatoires des métiers et des qualifications montrent combien les spectres d'emplois ont évolué et témoignent d'une nouvelle approche des qualifications pour une fonction ou un emploi donnés. Cette évolution résulte de plusieurs facteurs n'obéissant pas forcément à la même logique et souvent de nature et d'origine très diverses : la massification des besoins, les effets de la crise (paupérisation, processus de désaffiliation sociale, exclusion sociale,...) et l'émergence de nouveaux besoins, la place de l'utilisateur et ses attentes particulières, le vieillissement des personnes handicapées, la dépendance des personnes âgées, l'évolution de la famille et des relations intergénérationnelles, la territorialisation, les appels à projets, la nécessité de travailler en réseau induisant une logique de transversalité, la complexité et l'empilement de dispositifs d'intervention, la succession de réformes législatives (en particulier entre 2002 et 2007)...

Ceci étant, nous constatons une forte convergence des différents acteurs sur les finalités du travail social et de l'intervention sociale : promouvoir la citoyenneté des personnes et par là favoriser leur autonomie, leur permettre l'accès aux droits, aider à la mobilisation des ressources. Cette mission nécessite l'engagement du professionnel, le respect de l'utilisateur et sa pleine participation, une éthique du travail social ; le travail social et plus largement l'intervention sociale contribuent à recréer les conditions d'une appartenance des individus à la société. A cet égard, nous percevons la nécessité de reconnaître l'existence d'une culture commune propre aux travailleurs sociaux et ce quelle que soit la qualification et le champ d'intervention.

Le métier se spécifiant de plus en plus par champs d'intervention devient un cadre générique de figures professionnelles diverses et hétérogènes. Une entrée par niveaux de qualification semble aujourd'hui mieux répondre aux enjeux de positionnement et en tout cas rendre plus lisible une nouvelle architecture des diplômes. La qualification qui englobe la formation et l'expérience, ouvre sur l'identité professionnelle, sur l'appartenance à un corps de professionnel, elle permet aussi une graduation des compétences attendues par niveau et ainsi permet une meilleure intégration aux différents niveaux du CEC et au cadre du LMD.

⁷ INET : Du travailleur social au travail social dans les collectivités, 18 septembre 2014.

4. LES COMPLEMENTARITES EN JEU

4.1 Les enseignements des assises territoriales : la complémentarité des organisations et des politiques comme préalable indispensable

L'analyse des travaux des assises territoriales montre une très grande porosité des questions relatives à la complémentarité des métiers notamment avec celles de la coordination des acteurs. Les questions de la spécificité des interventions en travail social ou de l'interrogation des métiers traditionnels par « les nouveaux métiers » telles que posées dans la note de problématique⁸ sont peu abordées. Ce qui, de façon unanime, est considéré comme déterminant, c'est la manière dont est organisée la commande publique.

Si la trop grande diversité des formations et des diplômes, mais surtout le trop grand cloisonnement des métiers sont évoqués comme facteurs de complexité, ce sont essentiellement les difficultés d'ordre institutionnel qui sont pointées : empilement des dispositifs, manque de cohérence entre politiques publiques, modes de financement hétérogènes, chevauchements des compétences sont autant de facteurs qui contribuent à segmenter les interventions, à multiplier les acteurs autour d'une même personne et à rendre peu lisibles leurs missions et leurs spécificités.

« Si les fondements des politiques publiques (approche globale des besoins des personnes, accompagnements pluridisciplinaires) sont acquis pour une majorité d'intervenants sociaux au sens large, la mise en œuvre des politiques est difficile en raison :

- *de leur complexité et du manque de cohérence entre politiques publiques*
- *des modes hétérogènes de financement*
- *d'une répartition et/ou délimitation inachevée des champs de compétences entre acteurs institutionnels* ». Extrait des assises territoriales Ile de France/Centre

« La déclinaison des politiques publiques mobilise une multiplicité d'intervenants dans un contexte peu lisible caractérisé par :

- *un cloisonnement des services*
- *des territoires d'intervention qui ne correspondent pas toujours aux territoires de vie des personnes*
- *un enchevêtrement des dispositifs administratifs et d'action sociale* ». Extrait des assises territoriales Ile de France/Centre

***« Ainsi la question de la complémentarité des travailleurs sociaux et des intervenants sociaux est à la fois une question centrale mais, en premier lieu, une question subordonnée aux modes de coopération inter institutionnels dans un environnement réglementaire jugé d'une complexité excessive, mal connu des professionnels et du public* ». Extrait des assises territoriales Ile de France/Centre**

Pourtant, la complexité des situations sociales impose la conjonction des compétences et des points de vue. Les axes de progrès possibles se situent donc avant tout dans le champ institutionnel/organisationnel, mais les progrès possibles dans le champ des pratiques et dans le champ des compétences et des formations ne doivent pas être négligés.

⁸ Voir annexe6-note de problématique

Dans le champ institutionnel/organisationnel

Mettre fin à la logique des dispositifs pour renouer avec des démarches qui privilégient l'accompagnement global qui doit être pensé en terme de parcours de vie et non pas comme la somme des accompagnements spécifiques constitue un premier impératif. Privilégier une gouvernance institutionnelle avec chef de file et/ou travail en réseau doit contribuer à réduire les cloisonnements entre organisations, financeurs, dispositifs, associations et collectivités territoriales. Enfin, pour que les institutions et les professionnels se positionnent correctement dans un but de complémentarité, il est nécessaire de prendre en compte la diversité du rôle des acteurs, mais également de mettre en évidence les points de convergence. Les pistes concrètes évoquent la création de lieux d'accueil de proximité inconditionnels, le recours à un référent social unique ou à un référent en charge de la coordination des interventions. Enfin, l'encadrement doit contribuer à créer un cadre de travail collectif favorisant le travail en équipe pluridisciplinaire.

Dans le champ des pratiques

Redonner du sens à ce qui est fait, remettre l'accompagnement au cœur des pratiques du travail social, reconnaître la légitimité des professionnels, leur marge d'autonomie, leur capacité à prendre des risques sont autant d'éléments essentiels. Les pistes concrètes évoquent notamment l'activation ou la réactivation d'espaces d'échanges et de coopération au niveau des territoires pour penser conjointement la réflexion et l'action, favoriser le développement d'une culture commune et l'analyse des pratiques, travailler collectivement les questions telles que celles du secret professionnel et du partage d'informations.

Dans le champ des compétences et des formations

Les compétences des professionnels doivent évidemment contribuer à favoriser les complémentarités, ce qui se concrétise notamment par leur capacité à se positionner au plan institutionnel, leur capacité à comprendre et analyser leur environnement institutionnel à cerner le périmètre d'intervention de chacun des acteurs ainsi que les compétences respectives des intervenants. En outre, la capacité à développer sa propre culture professionnelle est considérée comme déterminante pour comprendre celle des autres. Les pistes concrètes d'évolution évoquent la nécessité de développer les transversalités via notamment un tronc commun⁹ de formation pour décroïsonner les formations du sanitaire, du social, du médico-social, ou un socle commun comportant des modalités communes de stages, ces derniers devant davantage s'ouvrir à d'autres champs que ceux du secteur social et médico-social (pôle emploi, politique de la ville...). Enfin, le recours aux formations actions et la nécessité de dépasser « l'entre soi » dans les formations pour développer « l'apprendre ensemble », par des co-formations interprofessionnelles, inter secteurs ou mêlant habitant/personnes concernées/bénévoles apparaissent comme des voies à développer nécessairement pour partager les cultures et acquérir un langage commun.

Il est donc très clair que la mise en œuvre des complémentarités ne peut pas reposer sur la seule bonne volonté des professionnels, il importe que les organisations qui les emploient impulsent ces complémentarités et soient facilitatrices de la coordination et du travail en réseau. Les professionnels ne peuvent pas coopérer efficacement si leurs institutions respectives fonctionnent de façon cloisonnée. Là aussi, les appartenances institutionnelles sont au moins aussi déterminantes que les appartenances professionnelles dans la mise en jeu des complémentarités. Par ailleurs, la définition d'une identité professionnelle solide est un gage du bon fonctionnement des nécessaires coopérations exigées par cette approche.

⁹ La notion de « tronc commun » renvoie plutôt au dispositif de formation (sans que cela ne préjuge forcément des modalités pédagogiques mises en œuvre), la notion de socle commun utilisée dans les propositions de ce rapport renvoie aux compétences (identifiées comme communes)

4.2 Travail social et intervention sociale : mettre en évidence ce qui est commun

« Les 30 dernières années ont vu l'émergence, en lien avec l'évolution des politiques (ex. : politique de la jeunesse, politique de la ville), de nouveaux métiers à côté de métiers « historiques ». L'interrogation sur les métiers et leurs complémentarités renvoie moins à un distinguo travail social / intervention sociale qu'aux compétences qui constituent le contenu du métier de travailleur social, voire sont partagées par les intervenants sociaux au sens large ». Extrait des assises territoriales Ile de France/Centre

C'est précisément sur cette voie que le groupe de travail a engagé la réflexion afin de contribuer à repenser et accompagner la dynamique du champ professionnel qui s'est considérablement étendu au cours des 30 dernières années, qui est en constante évolution et recomposition et dont les compétences et professionnalités s'élargissent et s'affinent.

D'une part, la **notion d'intervention sociale (et d'intervenants sociaux)** est apparue au cours des années 90 et s'est imposée non plus uniquement comme une modalité d'intervention propre aux travailleurs sociaux, mais comme une façon de désigner l'action de professionnels qui interviennent « sur le social » ou « dans le social » ainsi que l'illustrent les définitions proposées respectivement par Jean Noël Chopart : « Toutes les activités rémunérées par des financements socialisés, s'exerçant dans un cadre organisé, qu'il soit public ou privé, et visant des personnes ou des publics en difficulté d'intégration sociale ou professionnelle dans une perspective d'aide, d'assistance ou de contrôle, de médiation ou d'actions d'animation ou de coordination » ou Elisabeth Maurel : « Il s'agit de métiers impliquant un lien direct avec l'utilisateur avec un objectif de transformation de la situation et de résolution de problème »¹⁰, ou encore, et de façon plus large celle proposée par l'IGAS¹¹ « Action menée par des professionnels selon des savoir faire explicités qui vise à permettre à des personnes en difficultés sociales d'agir sur elles mêmes et sur leur environnement pour que leurs conditions sociales s'améliorent, dans un but immédiat et/ou plus lointain. Les conditions sociales ne doivent pas être comprises seulement comme les conditions de vie matérielle des individus et de leurs familles. L'intervention sociale ne se limite pas à la résolution des problèmes de logement, de santé, de chômage, de ressources monétaires. Elle vise également à améliorer l'environnement de vie des personnes et notamment leur accès aux biens collectifs de type éducation, loisir, culture, sport et la qualité de leur cadre de vie physique et social. L'intervention sociale est un travail du social, c'est-à-dire qu'elle vise à renforcer les relations de proximité entre les personnes, l'expression de leur solidarité, les formes de soutien mutuel »

En parallèle, et même s'il n'existe aucune définition officielle du **travail social**, on peut constater que celle proposée par le CSTS n'est pas très éloignée de la définition de l'intervention sociale (on notera cependant, dans cette définition la référence aux « professionnels qualifiés ») : « Le travail social est un ensemble d'activités sociales conduites par des professionnels qualifiés dans le cadre d'une mission autorisée et/ou légale au sein de structures publiques ou privées, en direction de personnes ou de groupes en difficulté, afin de contribuer à la résolution de leurs problèmes. Son action se situe à l'articulation de nombreux champs - social, économique, politique, thérapeutique, juridique, etc.- et constitue une fonction particulière dans notre société, fonction d'aide, de soutien, de réparation, de développement, exercée de manière individuelle ou collective »¹²

¹⁰ In « Les mutations du travail social – Dynamiques d'un champ professionnel » Dunod - 2000

¹¹ IGAS rapport annuel 2005 « L'intervention sociale, un travail de proximité » la Documentation Française

¹² « Le travail social aujourd'hui et demain » Rapports du CSTS Presses de l'EHESP - 2009

Récemment, en juillet 2014, l'assemblée générale de l'IASSW¹³ a adopté une définition internationale du travail social que le groupe de travail considère comme particulièrement adaptée aux enjeux

« Le travail social est une pratique professionnelle et une discipline. Il promeut le changement et le développement social, la cohésion sociale, le pouvoir d'agir et la libération des personnes. Les principes de justice sociale, de droit de la personne, de responsabilité sociale collective et de respect des diversités, sont au cœur du travail social. Etayé par les théories du travail social, des sciences sociales, des sciences humaines et des connaissances autochtones, le travail social encourage les personnes et les structures à relever les défis de la vie et agit pour améliorer le bien-être de tous. »

Ainsi, plutôt que de mettre en évidence ce qui clive, plutôt que de tracer des frontières, qui sont toujours mouvantes, ou de développer une vision d'un centre et d'une périphérie ce qui conduit à conforter le développement de deux champs professionnels qui se construiraient en opposition/différenciation, il y a intérêt pour les usagers, pour les politiques publiques, pour les professionnels eux-mêmes, à mettre en valeur ce qui est fondamentalement commun à ces deux dénominations et donc d'en définir les contours et les exigences en termes de finalités d'action, d'éthique et de compétences.

Dans cette perspective, on peut définir les caractéristiques du travail social (et des travailleurs sociaux) et celles de l'intervention sociale (et des intervenants sociaux) comme s'articulant autour de trois pôles qui sont constamment en tension:

Des buts/finalités qui s'expriment dans le mandat, la mission : commande publique (politiques sociales) et projet des organisations (associations, CT) comprenant : inclusion sociale – autonomisation – prévention- protection des personnes - développement du pouvoir d'agir-citoyenneté- bien être-cohésion sociale

Des valeurs qui renvoient à l'éthique: droits de l'homme, justice sociale, solidarité, respect et dignité de la personne

Des techniques/capacités d'intervention qui nécessitent une qualification: éducative, aide psychosociale, intervention sociale d'intérêt collectif (ISIC), intervention sociale d'aide à la personne (ISAP), animation, accompagnement, soutien, prévention, information, orientation, médiation, développement social, développement durable, gestion de l'économie familiale, participation et ou conduite de projet individuel et collectif.....

4.3 La contribution des formations à la refondation du travail social

Les politiques publiques, et les choix d'organisation des réponses aux besoins, les pratiques de management sont des éléments qui impactent de façon déterminante la configuration des emplois et leur évolution, les modes de coopération des professionnels ainsi que leurs complémentarités. Cependant, la conception de l'offre de certification est un levier important qui doit elle aussi contribuer à accompagner les dynamiques d'évolution du champ¹⁴.

¹³ Définition adoptée au cours de la conférence mondiale de Melbourne (organisée conjointement par l'IASSW –international association of schools of social work, l'ICSW – international council on social welfare et l'IFSW – international federation of social workers) qui s'est tenue en juillet 2014

¹⁴ « Cette dernière (la formation initiale) est souvent accusée de porter une approche métier encore trop forte, avec pour effet de favoriser une vision corporatiste de l'exercice des différentes fonctions du travail social peu propice à l'adaptation des pratiques et au développement d'actions collectives ou pluridisciplinaires » p52 - Etude commanditée par le CNFPT, l'ANDASS, l'ADGGC et l'ANCCAS septembre 2014 « Du travailleur social au travail social dans les collectivités »

Repenser l'architecture des diplômes de travail social constitue donc une opportunité à saisir pour valoriser le travail social, renforcer son attractivité, mieux le reconnaître et faire partager ses fondamentaux. Le dispositif de formation doit donc jouer un rôle d'intégrateur et de fédérateur entre les champs professionnels et entre les différentes figures professionnelles. C'est le sens donné à l'identification d'un socle commun de compétences support à la construction d'une identité professionnelle référée au travail social.

Une architecture renouvelée doit contribuer à renforcer la capacité des professionnels à accompagner les personnes individuellement ou collectivement dans leurs parcours, à avoir une vision globale, à penser une action coordonnée et ancrée sur les territoires. Eviter les risques de segmentation des interventions, favoriser une intervention globale, faciliter et renforcer les complémentarités entre professionnels, tels sont les principaux objectifs des spécialités. Celles-ci faciliteront une déliaison entre l'appellation des diplômes et celle des emplois pour privilégier un lien plus ouvert entre un diplôme et une famille d'emplois.

La conception de l'architecture doit également faciliter la qualification des professionnels qui est une priorité car elle est l'une des garanties de la qualité des interventions. L'offre diplômante doit être facilement repérable et lisible, accessible pour tous à chacun des niveaux de qualification, adaptée aux enjeux de la formation tout au long de la vie pour faciliter l'évolution des compétences et les progressions professionnelles. L'organisation de parcours optionnels est un des éléments facilitateurs.

5. LES PROPOSITIONS

Comme l'indiquent le mandat de la CPC et la lettre de mission de la ministre, les propositions d'architecture des diplômes sont des propositions de **cadrage**¹⁵ qui visent à identifier quelques principes structurants pour donner une cohérence d'ensemble à l'offre de certification qui relève du Code de l'action sociale et des familles. Dès lors que ces propositions seraient retenues, elles devront faire l'objet d'un travail complémentaire d'approfondissement sur certains aspects (rapport entre spécialités et parcours optionnels, articulation entre les niveaux de qualification...) afin d'assurer la cohérence globale de l'architecture. Le groupe de travail pourrait donc être amené à poursuivre ses travaux au début du 1^{er} trimestre 2015. Cette architecture globale devra ensuite être concrétisée par des groupes de travail de la CPC, pour chacun des niveaux de diplôme (à l'instar de ce qui se réalise par anticipation pour le niveau V) et donner lieu à l'élaboration des référentiels professionnels, de certification et de formation.

Ces propositions sont donc susceptibles d'alimenter l'élaboration d'un plan d'action soumis à la concertation. Ainsi, il n'était pas dans les missions du groupe de travail qui n'en aurait d'ailleurs pas eu la légitimité de traiter des conséquences de cette nouvelle architecture qui, notamment en termes d'intégration des diplômes dans les cadres d'emplois, les corps et conventions collectives et d'assimilation des diplômes obtenus antérieurement, relèvent de la négociation entre les partenaires sociaux.

5.1 Rappel des invariants

Les propositions qui suivent s'appuient sur les invariants définis notamment dans le mandat de la CPC dont l'intérêt a été notamment souligné par les rapports d'évaluation des effets de la réingénierie des

¹⁵ Il est apparu préférable, à ce stade, de ne pas formaliser les propositions sous forme d'un schéma. En effet, si un schéma peut être un bon outil de travail il peut aussi être excessivement figé et réducteur et, comme tel, ne rend donc pas compte d'une réflexion complexe, nuancée et en construction.

diplômes. Les principes suivants président donc à la construction de la nouvelle architecture des diplômes, du niveau V au niveau I (niveau 3 à 8 du CEC) :

Le caractère générique des diplômes. Un diplôme permet d'exercer dans tous les secteurs d'activité concernés par les compétences qu'il atteste. Les diplômes ne sont pas référés à un public ciblé, à un secteur d'activité ou un territoire délimités, à une politique publique, ou à des dispositifs.

Le caractère national des diplômes. Les diplômes d'Etat sont construits sur la base de référentiels professionnels, de certification et de formation élaborés au niveau national.

Le caractère professionnel des diplômes, ce qui induit la valorisation du niveau de qualification par l'enregistrement au RNCP et un objectif d'insertion dans l'emploi. La possibilité de poursuite ou de reprise d'études, dans la « filière travail social » ou dans un parcours universitaire, doit être facilitée. Dans cette perspective, pour les diplômes post baccalauréat de niveau 6, 7 et 8 du CEC, la correspondance avec les grades universitaires (LMD) doit se concrétiser. Elle implique notamment que les diplômes et les établissements de formation qui y préparent satisfassent aux exigences des cahiers des charges de l'attribution des grades.

L'alternance intégrative comme modalité d'acquisition des compétences, sans réduire cette notion à la seule formule de « stage sur site », mais en conservant dans la structuration de la formation, une interaction primordiale entre acquisitions en centre et acquisitions sur et à partir des terrains professionnels.

Dans cette nouvelle étape d'évolution des diplômes de travail social il est donc nécessaire de garder le caractère professionnel des diplômes et de conserver des possibilités d'accès aux métiers du travail social par les premiers niveaux de qualification tout en facilitant l'accès ultérieur à un niveau de qualification supérieure. Cela suppose notamment de faciliter les transversalités horizontales et verticales.

5.2 Deux points d'ancrages essentiels

Le premier point d'ancrage réside dans le choix qui est fait de proposer **un diplôme correspondant à chacun des niveaux de qualification** (du niveau V au niveau I du RNCP/ du niveau 3 au niveau 8 du CEC).

Ce choix repose sur plusieurs éléments :

- La variété des missions et des activités des travailleurs sociaux qui permet de repérer des besoins à chacun des niveaux de qualification¹⁶,
- La nécessité d'acter le besoin d'une qualification de niveau II, accessible en formation initiale, correspondant d'une part à un degré accru de complexité, d'initiatives et de responsabilités des interventions et de l'accompagnement et d'autre part à une évolution constatée de certaines configurations d'emplois vers des fonctions de coordination, de référent, de suivi global des projets,
- Une évolution contrastée de certaines figures d'emplois qui conduit tantôt à éloigner les professionnels de niveau III de leurs fonctions de praticien de la relation et du lien social, tantôt à les dédier trop exclusivement à la gestion de procédures liées à des dispositifs ou à des mécanismes d'accès aux droits. Les deux tendances obligent à réfléchir sur les activités confiées et les compétences attendues des professionnels des différents niveaux de qualification, notamment IV, III et II,
- Une offre de certification à chacun des niveaux de qualification est susceptible de faciliter de nouveaux équilibres dans les recrutements,
- La nécessité pour le travail social de disposer d'une filière de qualification complète, cohérente et attractive qui facilite la fluidité des parcours professionnels ascendants et qui prévoit jusqu'au niveau 6 du CEC des compétences d'intervention directe auprès des personnes,

¹⁶ Des travaux d'études complémentaires des observatoires seraient utiles pour illustrer plus précisément ce point.

- Enfin, les évolutions de l'action sociale et des politiques publiques exigent de l'encadrement de nouvelles compétences, plus transversales, avec une forte valorisation du partenariat. Les cadres doivent travailler en « équipes de direction », en appréhendant collectivement les dynamiques de projet, de démarche qualité, de gestion budgétaire, de management, d'outils d'analyse, au service du développement social et individuel.

Ce choix ne doit évidemment pas faire abstraction du fait que d'autres espaces de certification (Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, ministère de l'agriculture, du travail, de la jeunesse et des sports) contribuent également à la qualification du champ et qu'il y a donc lieu de prévoir les articulations en conséquence. Etant entendu que les propositions de ce rapport visent exclusivement l'offre diplômante relevant du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Cette orientation inclut également la nécessité d'intégrer clairement les diplômes post bac dans l'espace européen de l'enseignement supérieur. Il s'agira donc de tenir compte des exigences des cahiers des charges correspondant pour l'attribution du grade de licence au diplôme de niveau II du RNCP (niveau 6 du CEC) et du grade de master au diplôme de niveau I du RNCP (niveau 7 du CEC) selon des modalités adaptées aux besoins et aux particularités des diplômes de travail social.

Le contexte économique contraint que l'on connaît ne doit pas conduire à une déqualification des emplois, l'architecture proposée doit au contraire contribuer à reconnaître et valoriser les emplois du travail social.

Le deuxième point d'ancrage des propositions repose sur l'identification à chacun des niveaux de qualification d'un socle commun de compétences. La réingénierie des diplômes avait déjà permis de mettre en évidence des domaines de compétences objets de dispenses réciproques entre les diplômes. De nombreux indices (types d'emplois occupés, analyses issues de l'évaluation de la réingénierie...) permettent d'estimer non seulement que les compétences communes vont bien au-delà de celles actuellement repérées dans les domaines de compétences périphériques, mais surtout qu'il est possible d'identifier des compétences communes dans ce qui est considéré comme relevant des actuels « cœurs de métiers ». La perspective d'un socle commun de compétences¹⁷ fait partie des propositions fréquemment évoquées dans les débats et propositions des assises territoriales, elle a très rapidement fait l'unanimité dans le groupe de travail comme étant une évolution nécessaire et incontournable.

5.3 Le socle commun de compétences¹⁸

De nombreux arguments militent pour penser une architecture des diplômes reposant sur un socle commun de compétences.

Un argument factuel tout d'abord qui, comme esquissé ci-dessus, conduit à observer que, pour chacun des niveaux de qualification, la réalité des activités professionnelles et des compétences déployées ont de plus en plus souvent un caractère « interprofessionnel¹⁹ ». De fait, selon les spectres d'emplois occupés, les frontières entre les métiers s'estompent plus ou moins pour laisser la place à des compétences largement partagées. Il s'agit donc d'inverser la logique actuelle qui prévaut dans les

¹⁷ Bien qu'il soit plus souvent question de « tronc commun de formation » qui constitue l'une des modalités d'application d'un socle commun de compétences, le sens général est identique

¹⁸ Il est entendu que ce rapport se situe pleinement dans les travaux antérieurs de la CPC, notamment ceux qui ont fondé la construction des référentiels, et qui s'appuient sur une définition de la compétence comme étant la capacité de « combiner et mobiliser un ensemble de ressources pertinentes, pour réaliser, dans un contexte particulier, des activités professionnelles selon certaines modalités d'exercice, afin de produire des résultats, satisfaisant à certains critères de performance pour un client ou un destinataire ». (Cf. Guy Le Boterf), ainsi que les travaux sur l'alternance (cf « l'alternance dans les formations sociales » rapport à la CPC -mars 2011).

¹⁹ Au sens de « partagé par plusieurs types de professionnels »

référentiels et par voie de conséquence dans les formations qui fait du périphérique ce qui est commun et du spécifique ce qui est le cœur, ce sont les éléments essentiels des cœurs de métiers qui doivent devenir communs.

Un argument fondé sur le rôle de levier que peut jouer l'identification et la construction d'un socle commun de compétences pour la reconnaissance du travail social comme champ disciplinaire. Il permettra en effet de mettre en lumière et de valoriser ce qui fait la culture professionnelle commune du travail social, les savoirs et savoir faire qui y sont associés. Il contribuera ainsi à constituer et à expliciter un corpus de connaissances et de savoirs professionnels propres au travail social. Il participerait ainsi à la construction d'un champ disciplinaire du travail social fondé sur l'interdisciplinarité comme le préconise l'avis du jury de la conférence de consensus²⁰.

Enfin, ce socle commun sera un point d'appui qui permettra aux professionnels de bâtir leur identité professionnelle sur des références fortes, solides et étayées qui faciliteront la reconnaissance et la valorisation de leurs compétences y compris au-delà du monde professionnel auquel ils sont habituellement dédiés. C'est une façon de rendre le travail social plus « intelligible » : pour les élus qui doivent mieux comprendre le travail social pour mieux en identifier le rôle, pour les autres catégories professionnelles avec lesquelles les complémentarités doivent se renforcer (professionnels des secteurs du logement, de l'économique, de la sécurité, de l'éducation...etc). En effet, l'évolution des politiques publiques rend incontournable l'interconnexion de celles-ci pour répondre aux nouveaux défis de l'action publique. Dans ce contexte, permettre aux professionnels du travail social de se construire une identité professionnelle prioritairement référée au travail social, les identités métiers venant en complément, confortera leur positionnement dans un périmètre plus large. Il s'agit donc de contribuer à donner de nouveaux repères identitaires qui transcendent les métiers, sans pour autant faire disparaître ces derniers et qui s'incarneront dans la diversité des situations professionnelles.

5.3.1 Volume du socle commun de compétences

L'un des buts de la nouvelle architecture des diplômes consiste à disposer d'une ossature cohérente et homogène entre les niveaux de diplôme, donc simple et lisible. Cet objectif doit cependant trouver une application souple qui peut impliquer des ajustements en fonction des particularités et des besoins en compétences de chacun des niveaux de qualification.

Il n'est pas possible de définir de façon théorique et uniforme le volume du socle commun. Les travaux ultérieurs de la CPC permettront d'en fixer le périmètre, pour chacun des niveaux de diplôme, sur la base d'un examen minutieux des compétences existantes et à développer. Cependant, compte tenu de l'existant²¹, il apparaît raisonnable de tabler sur un volume de socle commun équivalent au minimum à 50% de l'ensemble d'un cursus. Les travaux en cours sur le niveau V laissent penser à ce jour que, pour ce niveau, le volume du socle commun pourrait excéder 50%²².

²⁰ « Par conséquent, le travail social peut s'émanciper vis-à-vis d'une dépendance à des sciences sociales constituées formellement comme des disciplines, en s'inscrivant comme un champ spécifique, à dimension interdisciplinaire, en déploiement, tout en conservant ses valeurs, ses référents théoriques, ses référentiels et ses savoirs d'action. » extrait de l'avis du jury de la conférence de consensus – juin 2013

²¹ En raisonnant en crédits ECTS, les actuels diplômes de niveau III ont d'ores et déjà l'équivalent de 54 crédits ECTS en commun, atteindre 90 crédits ECTS en socle commun paraît donc probable

²² Sur la base des référentiels actuels, le volume des dispenses du DEAVS vers le DEAMP atteint 60% de la formation théorique

5.3.2 Conception et contenu du socle commun de compétences

A chaque niveau de qualification est attaché un socle commun de compétences dont les caractéristiques relèveraient de trois « registres²³ ».

- un registre de compétences transversales : il s'agit de compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles. Ces compétences sont, par nature, transférables²⁴
- un registre de compétences éthiques et de positionnement professionnel : ce registre au cœur de la posture professionnelle du travail social et de l'intervention sociale, regroupe des compétences qui doivent s'incarner dans les deux autres registres. Elles recouvrent des savoir faire et des savoirs basés sur le respect des personnes et de leurs droits.
- un registre de compétences techniques en intervention sociale. Ce registre qui comprend les savoirs et savoir faire d'intervention (intervention individuelle et collective, mobilisation des ressources, relation d'aide, diagnostic de situation, co construction de projets, évaluation...) ne s'oppose nullement à la dimension clinique : l'importance de la relation, de la rencontre, de la prise en compte de la singularité du sujet dans le travail des professionnels demeure une constante.

Cette typologie ne signifie pas nécessairement que les compétences doivent être organisées, dans le référentiel, selon ces trois registres, mais les compétences de ces trois registres doivent être identifiables dans les domaines de compétences du socle commun avec un degré de maîtrise adapté à chacun des niveaux de qualification²⁵.

5.4 Les spécialités et parcours optionnels

Comme souligné dans la note d'étape présentée à la CPC du 9 septembre 2014, c'est l'exploration du scénario consistant à redessiner la carte des diplômes sans se focaliser sur les appellations de diplômes existants qui a été privilégiée. Ce scénario est ambitieux, il ne reste pas au milieu du gué, il est donc difficile, mais il a beaucoup d'atouts. En proposant une évolution profonde de l'offre de certification, il est le plus approprié pour favoriser les décroissements, pour faciliter les mobilités et les parcours professionnels, il paraît également le mieux à même d'accompagner les enjeux d'évolution et de reconnaissance du travail social et son adaptation aux besoins sociaux. Il permet en outre de rapprocher l'offre diplômante française de celle qui existe chez nos voisins européens, voire au-delà. Il est donc susceptible de faciliter les reconnaissances et mobilités au niveau international. Le groupe de travail a toutefois conscience que ce scénario réduit les possibilités de « spécialisation » lors du parcours de formation initiale. Ce scénario renvoie à une spécialisation plus avancée, ou des approfondissements en cours d'emploi par la formation continue, en fonction du poste occupé et/ou du projet professionnel affiné du diplômé.

En complément du socle commun de compétences tel que défini ci-dessus, il apparaît assez clairement que deux spécialités pourraient être identifiées, l'une correspondant à l'accompagnement social, l'autre à l'accompagnement éducatif. Cette proposition qui repose essentiellement sur les deux principales figures historiques du travail social doit être soumise à une expertise plus approfondie pour en éprouver la pertinence. D'autres paramètres viennent aussi interroger ce modèle : l'animation socio culturelle pourrait constituer une troisième spécialité, elle ne relève cependant pas du CASF et ne peut donc pas être intégrée dans la nouvelle architecture ; le domaine de la médiation sociale, intéressé par les perspectives d'un socle commun souhaiterait être reconnu comme une spécialité²⁶. La réflexion doit donc se poursuivre sur ce point, étant entendu que les spécialités ne sauraient être référés à une catégorie de public ou à un secteur d'activité.

²³ La correspondance des qualifications de niveaux 6 et 7 du CEC avec les grades universitaires impliquera de se conformer aux attendus du cahier des charges des grades de licence et master

²⁴ On entend par « compétences transférables celles liées à un contexte professionnel particulier mais qui peuvent être utilisées dans un autre métier ou, au sein d'un même métier dans un contexte professionnel différent ». in CAS – la note d'analyse travail-emploi n°219 avril 2011. En ce sens, certaines compétences des autres registres sont également transférables.

²⁵ Annexe 8 – illustration des contenus possibles de ces registres

²⁶ Cf contribution de France Médiation en date du 26 novembre 2014

Dans le cas des diplômés de niveau V, le périmètre important du socle commun de compétences ne justifie probablement pas l'identification de trois composantes.

Au-delà du niveau III (niveau 5 du CEC) de qualification, l'articulation socle commun/spécialités/parcours optionnels devra prendre en compte :

- Au niveau II (niveau 6 du CEC), outre les besoins en compétences d'intervention directe auprès des personnes, les besoins liés aux fonctions de coordination, d'encadrement intermédiaire et de direction de structures (pour tenir compte des exigences du décret du 19 février 2007),
- Au niveau I (niveau 7 du CEC) les besoins classiques liés d'une part à la direction de structures (cf décret supra), d'autre part à l'ingénierie sociale

Un travail important reste à mener pour identifier précisément les figures d'emplois correspondants aux niveaux IV, III et II et pour en définir les compétences spécifiques.

Une troisième composante dénommée « parcours optionnel » aurait pour vocation à donner une tonalité particulière, ou une expertise plus affirmée à certaines compétences en les précisant, les approfondissant, les complétant ou les élargissant, dans le but de faciliter la première insertion dans l'emploi. Dans cette hypothèse, les étudiants peuvent accéder au parcours optionnel de leur choix quelle que soit la spécialité dans laquelle ils sont engagés. Ces parcours optionnels seraient également accessibles post diplômés par la voie de la formation tout au long de la vie.

La conception des parcours optionnels devra être approfondie et précisée. Cependant, on peut d'ores et déjà affirmer qu'il ne s'agit pas d'une strate supplémentaire qui viendrait conclure le cursus de formation. Au contraire, comme leur dénomination l'indique, il s'agit d'un **parcours** choisi par l'étudiant qui va jaloner et compléter, tout au long du cursus, la spécialité choisie. Le processus d'alternance ayant ici également toute sa place dans l'acquisition des compétences.

La conception des parcours optionnels doit par ailleurs répondre à plusieurs critères :

- Leur volumétrie doit rendre compte de l'équilibre à trouver entre spécialité et parcours (la fourchette s'établissant entre 10 et 20%)
- Les parcours optionnels doivent être un signal d'employabilité pour les employeurs, mais dans le même temps ils doivent être conçus de telle sorte qu'ils ne soient pas surdéterminants pour accéder à l'un ou l'autre des secteurs d'activité, au risque de perdre les bénéfices du caractère générique des diplômés.
- Leur volume doit également être compatible avec un accès par la formation continue tenant compte notamment des dispositions issues de la loi du 5 mars 2014.
- Leur conception, de même que celle de l'ensemble de la formation doit reposer sur une modularisation facilitant la personnalisation des parcours ainsi que la prise en compte des besoins liés à la gestion des secondes parties de carrière,
- Leur évolution (création ou disparition) doit être souple et réactive, y compris pour tenir compte de besoins particuliers au niveau des territoires

Des formations complémentaires répondant aux critères définis²⁷ dans le rapport adopté par la CPC en décembre 2013 viendraient parachever ce schéma global.

5.5 L'alternance intégrative

Un des fondements des formations professionnelles en travail social, de l'avis unanime de tous les acteurs impliqués, est que la construction des compétences d'accompagnement de personnes et de groupes nécessite la rencontre de situations relationnelles concrètes. Le processus d'alternance intégrative²⁸,

²⁷ Notamment : réponse à un besoin non couvert et à une priorité de politique publique, dimension nationale, durée minimale, relation à une qualification existante, articulation à un cadre d'emploi...

²⁸ Cf. « projet pour l'alternance dans les formations sociales – contribution pour un livre blanc » octobre 2010 – GNI-AFORTS-UNAFORIS ; « l'alternance dans les formations sociales - rapport à la CPC du travail social et de l'intervention sociale – mars 2011 ; « guide de l'alternance intégrative dans les formations préparant aux diplômés du travail social » - CEREQ pour la CPC et la DGCS – juin 2013.

articulant fortement la découverte et le vécu de situations réelles au processus de théorisation, a été réaffirmé encore récemment par la CPC dans le cadre de la mise en place des sites qualifiants.

Les réglementations successives des formations préparant aux diplômes d'Etat du travail social ont défini de façon précise les 3 constituants des formations :

- formation en centre : classiquement développée en contenus théoriques d'enseignement, travaux dirigés et éventuellement, travaux pratiques
- formation pratique : définie en termes de stages uniquement, plus souvent juxtaposés qu'intégratifs
- temps de travail personnel : l'étudiant porte lui-même la dynamique intégrative de la professionnalisation dans le sens de son projet professionnel.

Un certain nombre d'éléments cumulés viennent aujourd'hui bousculer ce modèle de formation, en particulier **la nécessité pour les jeunes professionnels de construire de « nouvelles » compétences impliquant une palette plus large d'approches formatives**, afin d'apprendre à se situer, se positionner, s'adapter dans des environnements complexes, au milieu d'acteurs diversifiés, dans le cadre de politiques publiques multiples, dans le cadre de demande d'intervention de plus en plus rapides. Compétences qui nécessitent d'autres modes d'acquisition que le seul stage : interventions collectives, méthodologie de projet, conduite et accompagnement du changement, diagnostic de territoire, méthodologie d'enquête et traitement de données....

Par ailleurs, les réticences grandissantes des organisations à accueillir des stagiaires, du fait d'une part, de la multiplication des demandes de stages, dans les milieux scolaires et universitaires, d'autre part, du fait des difficultés à réunir les conditions d'accueil et d'accompagnement des stagiaires (situations tendues humainement et économiquement dans les établissements, transformations en cours dans les organisations et difficulté à envisager le paiement de la gratification), entraînent **un décalage de plus en plus grand entre le projet professionnel de l'étudiant et les stages qu'il effectue**, du fait de leur rareté.

Aussi, **les signes d'épuisement s'accumulent que ce soit du côté du site d'accueil** (le stagiaire devient une charge), du côté des centres de formation qui ne parviennent plus à assurer leur mission de mise en stage, ou du côté des étudiants dont les parcours de formation deviennent chaotiques, démotivants et parfois non conformes à la réglementation.

L'erreur serait de prendre ces symptômes au premier degré et de tenter de les résoudre superficiellement. Car les solutions ne viendront pas du seul desserrement des contraintes ou d'une simple diminution temps de stage. Il faut changer de paradigme et repenser en profondeur le processus de professionnalisation, tout en préservant ses fondamentaux : intégrer le champ professionnel, par la connaissance des objets d'intervention, de sa culture, du contexte d'exercice, de son organisation, de ses acteurs et partenaires, des méthodes d'action, des outils appropriés, combinés avec l'approche expérientielle directe de l'exercice professionnel dans différentes situations ...L'analyse des pratiques, la reprise théorique des situations vécues et l'approfondissement des connaissances, venant compléter le tout.

Il s'agit de permettre à un ou plusieurs site(s) qualifiant(s) articulé(s) à un établissement de formation, de préparer des futurs professionnels, individuellement et/ou collectivement, à construire les compétences nécessaires. Cela peut prendre des formes multiples et doit pouvoir être négocié au cas par cas entre les parties, dans une formalisation suffisante pour permettre l'évaluation dans le cadre de l'accès au diplôme.

Dans le nouveau cadre à définir, **les bases réglementaires du référentiel devraient pouvoir donner un cadrage général** – volume global de formation – avec des modalités plurielles de réalisation, sous la responsabilité des établissements de formation, depuis les approches les plus enseignées jusqu'aux approches les plus expérientielles.

A partir d'un volume global de formation, seraient ainsi différenciés des volumes minima de **temps consacrés à des approches théoriques conceptuelles** ou reliées à des disciplines, **des approches du champ professionnel, l'apprentissage expérientiel de modes d'action** dans le champ de l'intervention sociale et **l'apprentissage du métier**, dans des mises en situation professionnelle auprès d'un professionnel diplômé.

Les modalités trouvées seraient évaluées et validées dans le cadre de contrôles adaptés, faisant une large place au contrôle continu certificatif.

5.6 L'évaluation des compétences

Les précédentes réformes des formations en travail social ont conduit à favoriser l'évaluation des compétences par les sites qualifiants, à déléguer aux établissements de formation la mise en œuvre, soit du contrôle continu participant aux certifications des domaines de compétences, soit des épreuves certificatives en cours de formation. Pour les formations du niveau III actuel la mise en œuvre des ECTS a complexifié le système d'évaluation en superposant deux dispositifs.

Ainsi, dans le cadre de la nouvelle architecture, les principes suivants en termes d'évaluation des compétences devront guider la réflexion:

- Renforcer la place des sites qualifiants
- Déléguer aux établissements de formation une compétence accrue de certification. Les modalités de cette délégation devront être adaptées en fonction des niveaux de diplôme (infra bac et post bac).
- Choisir ou non de maintenir pour chaque niveau de diplôme une épreuve terminale organisée par l'Etat

Par ailleurs, et afin de faciliter les passerelles l'accès aux formations sociales à des personnes issues d'autres champs professionnels ou d'autres parcours de formation devrait pouvoir s'envisager sous deux modalités :

- Le modèle actuel d'allègement et de dispense prévus par la réglementation,
- Et la possibilité de recourir à un dispositif de type VAP permettant, via l'étude d'un dossier par une commission mise en œuvre par l'établissement de formation, de valider une entrée en formation et des validations partielles.

6. CONCLUSION

Ce rapport doit être compris comme un rapport d'orientation qui n'est pas abouti en termes de finalisation, mais il trace des lignes de structuration fortes :

- Une proposition complète de qualification articulée au CEC/RNCP et aux grades universitaires,
- Un diplôme par niveau de qualification renforçant l'identité du travail social par la notion de socle commun de compétences articulé avec des spécialités et des parcours optionnels,
- Une visée constante de professionnalisation construite sur le principe de l'alternance intégrative

Ces propositions devront être approfondies et mises à l'épreuve de l'opérationnalité, notamment dans le cadre des travaux ultérieurs de la CPC.

Le processus de préparation des Etats généraux du travail social a permis de tenir compte des remontées de terrain et des contributions institutionnelles parfois contradictoires et de niveaux très différents en provenance des professionnels et de leurs représentants, des personnes concernées et de leurs têtes de réseaux, des employeurs publics et privés.

Le calendrier de préparation des ECTS donne également l'opportunité de donner du temps d'une part pour approfondir les pistes proposées, d'autre part pour conduire les concertations nécessaires et pour que s'engagent les négociations indispensables entre les partenaires sociaux pour la prise en compte des répercussions des évolutions ainsi tracées pour les professionnels en poste et pour les futurs diplômés.

ANNEXES

ANNEXE 1

MANDAT DE LA CPC

Réflexion de cadrage pour une nouvelle architecture des diplômes de travail social

L'amélioration des services rendus aux personnes, la politique de l'emploi et la valorisation des métiers du travail social constituent les principaux objectifs de la démarche des Etats généraux du travail social prévus par le plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale. Ce sont ces mêmes objectifs qui fondent la réflexion de la CPC pour faire évoluer l'architecture des diplômes de travail social.

Le groupe de travail mandaté par la CPC proposera un ou plusieurs scénarios d'évolution de l'architecture des diplômes de travail social qui relèvent du code de l'action sociale et des familles (14 diplômes). Il intégrera dans sa réflexion, d'une façon large, les activités qui relèvent de l'intervention sociale et les diplômes correspondants. Le scénario retenu, les principes qui y sont attachés et une méthodologie de construction constitueront le cadre dans lequel la réflexion sera ensuite approfondie et la structure finalisée pour chacun des niveaux de diplôme.

Le groupe de travail tiendra compte dans sa réflexion des travaux récents :

- Rapports d'évaluation de la réingénierie des diplômes de travail social
- Note de réflexion DGCS proposée à la CPC du 23 septembre 2013
- Rapport à la CPC : « Les modalités des formations complémentaires en appui des politiques publiques »
- Rapport à la CPC « Organisation en ECTS des formations préparant au DEASS, DECESF, DEES, DEEJE, DEETS : premier bilan »
- Travaux du groupe de travail de la CPC portant sur les diplômes de niveau V
- Etudes et données sur l'évolution des configurations des emplois (données des observatoires des branches...)
- Réflexions produites dans le cadre de la préparation des assises territoriales

Il devra intégrer les impératifs suivants dans le ou les scénarios proposés :

- **maintenir**
 - le caractère générique des diplômes, tout en cherchant à réduire les tensions qui existent entre générique/spécialité (ou option, parcours...)
 - la construction des diplômes sur la base des référentiels (professionnels, de certification, de formation)
 - l'alternance intégrative comme fondement des formations
- **progresser**
 - dans la lisibilité et la simplification de l'offre de certification
 - dans le desserrement du lien trop exclusif entre diplôme et emploi pour aller vers un lien de type « un diplôme pour une famille de métier »
 - dans la fluidité des parcours pour faciliter les promotions (passerelles verticales) et les mobilités (passerelles horizontales entre les diplômes du CASF et avec les diplômes des autres certificateurs)

- dans l'identification des compétences communes, y compris sur les compétences actuellement « cœur de métier », à chacun des niveaux de diplômes permettant de concevoir un socle commun de compétences
 - dans l'harmonisation des modalités et principes généraux d'organisation (volumes de formation, temps de stages...)
 - dans le positionnement des diplômes en référence au cadre européen des certifications (CEC) ainsi que dans leur articulation avec le « LMD »
- **innover**
 - dans les modalités d'accès aux formations
 - dans le processus de certification incluant une plus grande responsabilité des établissements de formation et des sites qualifiants dans ce processus
 - dans la diversification des temps d'organisation des périodes d'immersion professionnelle

L'ensemble de la réflexion s'inscrit en outre dans une perspective de formation tout au long de la vie d'un double point de vue :

- les compétences acquises en formation initiale ne sauraient répondre à l'ensemble des besoins en compétences des organisations, mais elles doivent notamment permettre de développer une appétence et des capacités réflexives pour compléter et approfondir les compétences tout au long du parcours professionnel,
- l'accès aux formations préparant aux diplômes de travail social et leur mode d'organisation doivent tenir compte des situations des personnes qui souhaitent y accéder par la voie de la formation continue

Echéances :

Le groupe de travail présentera une note intermédiaire mi 2014 les propositions de cadrage pour une nouvelle architecture des diplômes fin 2014.

Adopté à l'unanimité/CPC du 20 décembre 2013

ANNEXE 2

ADDITIF AU MANDAT DE LA CPC

CPC du 20 mars 2014

« Réflexion de cadrage pour une nouvelle architecture des diplômes de travail social »

Dans le cadre des Etats Généraux du Travail Social (EGTS), il est prévu que la CPC co-pilote avec la DGCS un groupe de travail national sur le thème « métiers et complémentarités ».

La CPC a mandaté le 20 décembre 2013, un groupe de travail avec pour objectif de réfléchir à des éléments de cadrage pour une nouvelle architecture des diplômes de travail social relevant du code de l'action sociale et des familles (14 diplômes) et de proposer un ou plusieurs scénarios d'évolution de cette architecture.

Lors de la première réunion de ce groupe, il est apparu nécessaire d'articuler les réflexions du groupe aux Etats Généraux du Travail Social, plus particulièrement sur le thème « métiers et complémentarités » et indirectement avec le thème « formation initiale et continue ».

Il est donc proposé que ce sous-groupe de travail fasse office de groupe national sur le thème « métiers et complémentarités ».

Le groupe de travail pourra auditionner des experts dont le concours est jugé utile à ses travaux.

Pour : 19 voix – Contre 3 voix (CFDT) – Abstention : 0

ANNEXE 3

LETTRE DE MISSION DE MADAME SEGOLENE NEUVILLE



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES

La Secrétaire d'Etat

Paris, le

22 JUIL. 2014

Nos réf. : AA/MG/

Monsieur,

Comme vous le savez, la Conférence nationale contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale a mis en lumière une évolution de la demande sociale avec pour conséquences une remise en cause de la posture traditionnelle des professionnels, des organisations de travail et des pratiques de management inadéquats, ainsi qu'un risque d'isolement des travailleurs sociaux et d'incompréhension de leurs responsabilités dans la mise en œuvre des différentes politiques sociales.

Ces constats ont conduit à faire de la refondation du travail social une mesure majeure du plan Pauvreté. C'est pourquoi le Gouvernement a décidé de lancer des Etats généraux du travail social, élargis à l'ensemble des champs d'intervention du travail social. Il a souhaité une démarche ascendante et participative, qui a mobilisé de nombreuses personnes : les contributions doivent maintenant être rassemblées et mises en perspective afin de préparer un plan d'actions ambitieux qui donne aux politiques sociales les professionnels dont elles ont besoin pour leur mise en œuvre.

C'est pour préparer ce plan d'actions que j'ai décidé de mettre en place des groupes de travail nationaux. Vous avez bien voulu accepter de coanimer avec la Direction générale de la cohésion sociale le groupe de travail national « Métiers et complémentarités » et je vous en remercie.

L'évolution récente des politiques sociales a conduit les pratiques vers une approche plus globale des besoins des personnes accompagnées et la construction de réponses plus personnalisées nécessitant une intervention et un accompagnement pluridisciplinaires.

Ce constat interroge profondément la façon dont le dispositif de formation et les diplômés peuvent intégrer ces pratiques nouvelles de travail social et contribuer à favoriser ce rapprochement interdisciplinaire, notamment par la reconnaissance mutuelle et l'acquisition d'une culture professionnelle commune.

Monsieur Didier TRONCHE
La Sauvagère
14570 SAINT LAMBERT

14, AVENUE DUQUESNE – 75700 PARIS
TÉLÉPHONE : 01 40 56 60 00 – TÉLÉCOPIE : 01 40 56 60 00

C'est pourquoi je vous demande de conduire une réflexion sur l'évolution des métiers du travail social et les conditions de leur interdisciplinarité.

Votre réflexion devra tenir compte des principes généraux qui doivent guider la nouvelle architecture des diplômes et qui sont les suivants :

- le caractère générique des diplômes
- l'alternance intégrative comme fondement pédagogique
- la lisibilité de l'offre de certification (une appellation de diplôme par niveau)
- la fluidité des parcours facilitant les promotions et les mobilités

Cela suppose de mener une réflexion autour de l'évolution des référentiels actuels en identifiant leurs insuffisances (notamment sur la place des usagers, le travail en réseau, le travail social collectif), en recherchant les points d'équilibre entre transversalité et spécialisation de même qu'entre stage professionnalisant et formation théorique.

Pour mener à bien cette réflexion, le groupe de travail que vous présidez s'appuiera largement sur la note de problématique validée par le Comité de pilotage national, sur les documents produits par les territoires dans le cadre des Assises interrégionales du travail social, sur les contributions adressées au Comité de pilotage national, sur les résultats du questionnaire en ligne mis à la disposition de tous les acteurs de l'intervention sociale. Ces éléments seront naturellement utilement complétés par les travaux de membres du groupe de travail eux-mêmes.

Vos propositions devront être à la fois audacieuses, pragmatiques et réalistes et trouver rapidement une application dans tous les aspects de l'intervention sociale.

Dans le cadre de votre mission, vous prendrez l'attache de tous les acteurs que vous jugerez utile d'auditionner. Vous disposerez également de l'appui de la Direction générale de la cohésion sociale.

A l'issue de vos travaux, vous établirez un document de synthèse qui mettra en exergue les problématiques débattues et vos préconisations constituées d'actions concrètes, de chantier à approfondir ou de projets à initier. Ces préconisations devront servir à la construction du plan d'action qui suivra les Etats Généraux du Travail Social et devront donc décrire également les conditions de leur opérationnalité.

Vous veillerez à rendre compte régulièrement de l'avancement de vos travaux au Comité de pilotage national des Etats généraux du travail social.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma sincère considération.

Ségolène NEUVILLE


ANNEXE 4**COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL**

NOM	PRENOM	ORGANISATION
BIERN	Elisabeth	DRJSCS IDF
BIGOTE	Capucine	UNIFAF
BOSSIERE	Diane	UNAFORIS
CORDIER-SIMONNEAU	Pierre Baptiste	CFTC
DAMBUYANT WARNY	Gisèle	RUFS
DEBIEUVRE	Patrick	UNIFED
DE MONTALEMBERT	Marc	RUFS
FRAISSE	Jacques	UNAFORIS
GARELLO	Joëlle	SNAEC SO
GENTY	Annick	ANDASS
GRIVOT	Brigitte	DRJSCS Centre
GUILLET	Françoise	IGEN (EN)
ISAAC DE LEMOS	Maryvonne	DGER (agriculture)
KERNEUR	Catherine	DGESIP
KITTEL	Isabelle	DGCS
LE BOTERF	Vanessa	UNIFED
LECULEE	Annie	CGT
LEJEUNE	Philippe	PJJ
LEOMANT	Isabelle	UNIOPSS
MAQUIN	Sylvie	DGESCO
MOUGENOT	Aline	CFTC

NEDELEC	Serge	Min Ville
NOEL	Claude	UNAFORIS
PATRIARCA	Filipa	CFTC
PELISSIE	Manuel	UNIFED
PERRAULT	Claire	CPNE BAD
PINTO	Manuella	CPNE BAD
PLARIER	Jean Baptiste	Président CPC
REBIERE	Martine	UNIFORMATION
ROBICHON	Nathalie	CNFPT
ROUX	Jean Paul	UNCCAS
RYCKEBOER	Carine	CPNE BAD
SERVAT	Laure	CPNE BAD
TOURTIER	Catherine	DRJSCS IDF
TRONCHE	Didier	EXPERT
VIAROUGE	Maïtena	DRJSCS Centre
VILLE	Amaury	DGESIP
VINCHES	Didier	UNAFORIS

Toutes les personnes qui ont participé à au moins une réunion du groupe de travail sont citées

ANNEXE 5

ORGANISATIONS ET EXPERTS INVITES

Groupe de travail du 14 mai 2014: audition de Mme Elisabeth MAUREL – chercheuse ayant participé au programme de la MIRE : « Observer les emplois et les qualifications des professions de l'intervention sociale »

Séquence de travail du 2 octobre 2014 dédiée aux associations têtes de réseaux :

CNAPE – Daniel CARLAIS

France MEDIATION – Camille GREMEZ

PFP – Jean François SERRES

ACSC – Sylvie STEIN

UNAPEI – FNARS (invités mais non représentés)

Séquence de travail du 9 octobre 2014 dédiée aux associations professionnelles :

ANAS – Annie PASQUEREAU

France ESF – Virginie BARRE – Nathalie MARTIN

FNEJE – ONES – ANCASD (invités, mais non représentés)

Note de problématique Métiers et complémentarités



Les notes de problématiques transverses et les fiches de politiques publiques sont des documents de travail qui ont vocation à servir d'amorce à la réflexion globale des EGTS. Elles n'épuisent donc pas l'ensemble des questions susceptibles d'être soulevées par les participants à tous les niveaux de la réflexion engagée par ces EGTS : groupes de travail, assises territoriales, comités de pilotages ...

I. Contexte / Enjeux

Les problématiques sociales et médico-sociales ont beaucoup évolué durant les 30 dernières années, et plus particulièrement depuis la fin des années 90, où de grands textes ont progressivement recomposé le paysage de l'intervention sociale, qu'il s'agisse de lutte contre l'exclusion, de droits nouveaux ou refondés (CMU, APA, égalité des droits et des chances des personnes handicapées, droit au logement opposable, protection des personnes vulnérables, prévention de la délinquance, RSA...). Ces réformes ont en commun le fait d'avoir largement renversé l'approche traditionnelle des politiques publiques : d'une approche en termes de protection de publics vulnérables, on est passé à une approche en termes d'égalité de droits, d'accès au droit commun, voire d'investissement et de développement social.

Les nouvelles politiques publiques mettent désormais l'accent sur le maintien à domicile plutôt que l'accueil en maison de retraite dans le cadre de la politique du grand âge, l'insertion et la participation à la vie sociale pour les personnes handicapées, l'accès au logement et l'accompagnement dans le logement plutôt que l'hébergement, le soutien à la parentalité en plus de la protection de l'enfance.

Ces évolutions ont également en commun le fait de se fonder sur une **approche plus globale** des besoins de la personne, et par conséquent sur la **nécessité d'une intervention et d'un accompagnement pluridisciplinaire** :

- **Les politiques d'insertion** mettent désormais en relation des services sociaux « classiques » et l'ensemble des acteurs du secteur de l'insertion par l'économique ; les missions locales, chargées de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, emploient aussi bien des travailleurs sociaux que des conseillers d'insertion ;

- la politique de la ville, avec les contrats de développement des quartiers (DSQ), a inventé à côté du travail social classique de nouveaux métiers : agents de développement, médiateurs sociaux, femmes relais...
- les politiques de l'autonomie nécessitent de conjuguer les interventions en travail social et les interventions de soin, au sein d'équipes composées de professionnels médicaux, paramédicaux, de travailleurs sociaux, d'animateurs...

Les usagers sont donc en lien avec ces différents acteurs pour trouver des solutions à leurs difficultés et/ou les accompagner dans le cadre des différents dispositifs (RSA - protection de l'enfance). Au-delà des interventions professionnelles, ils sont également en lien avec des bénévoles. Au total, ils **ne perçoivent pas spontanément ce qui fait la spécificité d'une intervention en travail social**, par rapport à d'autres accompagnements.

Tous ces acteurs, travailleurs sociaux / intervenants sociaux / bénévoles, doivent collaborer pour accompagner les usagers afin de trouver les solutions les plus adaptées à leurs difficultés. Leurs interventions sont aussi à considérer en termes de prévention des phénomènes d'exclusion.

II. Limites / Points de vigilance

1. Quelle définition des métiers du travail social ?

Le code de l'action sociale et des familles ne donne pas, à proprement parler, de définition du travail social ; il consacre, en revanche, un titre à la « *Formation des travailleurs sociaux* » : ainsi la loi (article L.451-1) définit, notamment, le champ des formations sociales²⁹. Le travail social, d'un point de vue législatif et réglementaire, n'est donc pas défini par la spécificité de ses interventions, mais par le **point commun d'un même ministère certificateur, ce qui peut sembler un dénominateur commun relativement contingent**.

Les 14 diplômes de travail social³⁰, inscrits dans la partie réglementaire du code de l'action sociale et des familles, sont, pour autant, **tous construits sur la base d'un référentiel professionnel** (contexte de l'intervention, fonctions-activités et compétences associés) qui renforce la **lisibilité des points communs et des compétences propres** de chacun des métiers.

Dans le même temps, **les configurations des emplois des travailleurs sociaux évoluent, se diversifient**, ils investissent de nouveaux champs d'intervention (l'aide aux victimes,...). Il n'est plus rare de voir des pratiques de recrutement qui ne ciblent pas exclusivement les détenteurs d'un seul diplôme, y compris dans les secteurs traditionnels. C'est le cas dans le domaine de la protection de l'enfance entre les assistants de service social et les éducateurs spécialisés, c'est le cas dans les services sociaux des départements entre les conseillers en économie sociale familiale et les assistants de service social.

²⁹ « Les formations sociales contribuent à la qualification et à la promotion des professionnels et des personnels salariés et non salariés engagés dans la lutte contre les exclusions et contre la maltraitance, dans la prévention et la compensation de la perte d'autonomie, des handicaps ou des inadaptations et dans la promotion du droit au logement, de la cohésion sociale et du développement social. »

³⁰ « Les diplômes délivrés par l'Etat garantissant la qualification des professionnels et des personnels mentionnés à l'article L. 451-1 sont créés par décret et organisés par arrêté du ministre chargé des affaires sociales et, le cas échéant, des ministres intéressés, après avis de la commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale. »

2. Travail social et intervention sociale : quelle articulation ?

S'agissant de **l'intervention sociale**, on considère généralement qu'il s'agit d'une **notion plus globalisante que celle de « travailleurs sociaux »**, qui désigne les métiers « traditionnels » du social. Pour autant, l'intervention sociale constitue un domaine de compétences « cœur de métier » du référentiel professionnel des assistants de service social et des conseillers en économie sociale familiale. On peut donc, à la fois, dire que l'intervention sociale fait partie intégrante du travail social mais que les intervenants sociaux dépassent le champ du travail social.

Il est donc très important de ne pas vouloir rationaliser à tout prix ou simplifier à outrance : les différences d'approche ou de métiers sont une richesse et elles doivent permettre de prendre en compte la complexité des situations ou problématiques des usagers.

Il s'agit plutôt de définir assez clairement les périmètres d'intervention et les missions de chacun pour permettre une clarification et une lisibilité des complémentarités.

La prise en compte des problématiques sociales de plus en plus complexes nécessite en effet des **interventions complémentaires et non concurrentes** : par exemple l'accompagnement des bénéficiaires du RSA en matière d'insertion professionnelle ne peut être pris en charge par le secteur social sans une concertation avec les acteurs de l'insertion professionnelle, ou inversement l'insertion professionnelle ne peut être pensée sans prendre en compte les problématiques familiales ou sociales des personnes.

De plus, pour permettre aux usagers d'être réellement acteurs de leur situation, il faut prendre en considération et respecter les choix des interlocuteurs, services ou institutions qu'ils décident de contacter. Une part de l'accompagnement résidant, d'ailleurs, dans l'aide à la compréhension des missions et des offres de services.

Dans les interventions collectives de type « développement social local », la prise en compte de ces différents acteurs de l'intervention sociale est un préalable incontournable.

III. Axes de réflexion

La question de la complémentarité des professionnels du travail social et de l'intervention sociale est à envisager à la fois dans les accompagnements individuels et dans les interventions d'intérêt collectif.

Il paraîtrait particulièrement intéressant d'approfondir la réflexion sur les points suivants :

- **Qu'est-ce qui fait la spécificité des interventions en travail social** – quel que soit le métier spécifique envisagé – par rapport aux autres interventions proposées aux usagers ? Y en a-t-il une ? Peut-on identifier les éléments communs à l'ensemble des métiers du travail social ? Ce qui fait leur culture commune ?
- **Comment les nouveaux métiers de l'intervention sociale (médiation sociale, animation sociale...)** viennent-ils **interroger les métiers traditionnels du travail social** ? Qu'est-ce que les travailleurs sociaux peuvent apprendre des apports de ces nouveaux métiers ?
- **Quel est le niveau de connaissance mutuelle des métiers**, de leurs apports spécifiques et des limites de leurs interventions, permettant de proposer des accompagnements

concertés et cohérents en phase avec les problématiques identifiées sur le territoire concerné ?

- **Comment faciliter la construction d'une culture commune** des travailleurs sociaux, des différents intervenants sociaux et des cadres ? Quel rôle pour l'encadrement dans le développement d'une telle culture commune ?
- **L'apparition de fonctions ou d'emplois chargé de mettre en œuvre la complémentarité** des intervenants (« gestionnaire de cas ») n'est-elle pas un indicateur des **difficultés à réaliser les articulations sans formalisation** par une fonction spécifique ?
- Comment, compte tenu de références professionnelles différentes, voire de réglementations différentes, permettre des **échanges d'informations au service des usagers**, respectant tant les droits des usagers que les règles éthiques et déontologiques des différents acteurs ? (*voir les propositions du dernier rapport du CSTS*).
- Comment les différents acteurs et institutions prennent en compte et permettent une **liberté de décision pour les usagers dans le choix des interlocuteurs**, cela pouvant aller jusqu'à l'acceptation des parcours non linéaires et des étapes d'erreurs ?

Cette question des complémentarités entre les professionnels du travail social et ceux de l'intervention sociale est naturellement à envisager en lien avec les problématiques de coordination interinstitutionnelle et celle relative au travail social d'intérêt collectif et au développement social local.

Enfin, compte tenu des critiques actuelles portant sur la difficile lisibilité de l'offre de formation et le **manque de transversalité dans les cultures professionnelles entre travailleurs sociaux**, il conviendrait de réfléchir à l'opportunité de revoir l'architecture d'ensemble des diplômes actuels.

Dans ce cadre, plusieurs questions mériteraient d'être plus particulièrement creusées :

- Faut-il maintenir le caractère **générique** des diplômes ? Quel équilibre trouver entre ce caractère générique et la demande d'une **spécialisation** plus poussée des travailleurs sociaux en fonction des publics accompagnés ? Si spécialisation il doit-y avoir, **à quel moment doit-elle intervenir** : au cours du cursus initial ? dans le cadre d'une poursuite d'étude post-diplôme ? dans le cadre de l'adaptation à l'emploi / de la formation continu ?
- Comment améliorer la **lisibilité** de l'offre de certification : par la fusion de certains diplômes ? Par l'harmonisation des volumes de formation par niveaux, des modalités et principes généraux d'organisation (accès, certification...) ? Par la **simplification** des procédures de certification (incluant une plus grande responsabilité des établissements de formation et des sites qualifiants dans le processus de certification) ?
- **Comment améliorer la fluidité des parcours** pour faciliter les promotions (passerelles verticales) et les mobilités (passerelles horizontales, y compris pour des diplômes d'autres certificateurs) ?

ANNEXE 7

ILLUSTRATION DES CONTENUS POSSIBLES DES REGISTRES DU SOCLE COMMUN DE COMPETENCES

Les premières pistes de réflexion conduisent à proposer, à titre d'illustration, des **registres de compétences** construits de la façon suivante :

Registre des compétences transversales (exemples)³¹

- Savoir se situer dans une organisation de travail, une institution, en repérant le cadre politique, social, économique du territoire dans lequel elle s'inscrit
- Faire preuve d'autonomie dans le travail
- Développer des capacités de recherche d'informations, d'analyse et de synthèse*
- Maîtriser l'expression écrite et orale de la langue française et des techniques d'expression*
- Maîtriser une langue étrangère (spécifique aux post bac)*
- Savoir utiliser les outils Informatiques et TIC*
- Faire preuve d'initiative, de capacité d'abstraction*
- Poursuivre par soi même ses apprentissages, se préparer à se former tout au long de la vie*
- S'informer et se former pour faire évoluer les pratiques
- S'organiser individuellement, gérer son temps et ses priorités, planifier, s'auto évaluer*
- Se remettre en question, faire preuve d'esprit critique, débattre, controverser, défendre ses idées*,
- Développer des capacités d'innovation, de créativité, d'adaptation permanente,
- Savoir prendre des risques et gérer l'incertitude,
- Etre capable de s'inscrire dans un travail d'équipe
-

Registre des compétences éthique et de positionnement professionnel (exemples)

Ce registre, au cœur de la posture professionnelle du travail social et de l'intervention sociale, regroupe des compétences qui doivent se retrouver de manière transversale dans les deux autres registres. Elles recouvrent des savoir faire et des savoir être basés sur le respect des personnes et de leurs droits. Elles témoignent en particulier de la capacité à :

- Se situer dans un cadre éthique précis (droits de l'homme, justice sociale, solidarité, unité, respect et dignité de la personne), mêlant éthique de conviction et éthique de responsabilité,
- Développer des actions en vue d'un bien-être social,
- Développer des pratiques s'appuyant sur des techniques favorisant le pouvoir d'agir et la capacité d'initiative des usagers (personnes ou populations),
- Acquérir une démarche réflexive,
- Prendre du recul face à des situations individuelles et collectives,
- Gérer son action en la partageant avec d'autres intervenants dans une démarche globale d'aide, de soutien et d'accompagnement,
- Intégrer l'analyse des pratiques comme élément essentiel du travail,
- Se mettre en posture de recherche et de production de connaissances,
- Conceptualiser son intervention et la rendre lisible,
-

³¹ Les formulations marquées d'un* sont empruntées aux référentiels de compétences en licence

Registre des compétences techniques en intervention sociale (exemples)

- Instaurer une relation d'aide,
 - Situer les champs professionnels, les institutions, les politiques, les territoires d'intervention, les dispositifs,
 - Se situer et prendre en compte l'environnement (familial, etc.) de la personne, comprendre la relation de l'individu à son environnement et intégrer son intervention dans cette systémie complexe,
 - Intégrer son intervention dans un ensemble d'interventions autour de la personne (ce qui suppose une connaissance des autres modes d'intervention professionnelle),
 - Acquérir la capacité à articuler ses connaissances en vue d'agir (approche globale),
 - Maîtriser les écrits professionnels,
 - Evaluer une situation, mettre en œuvre un plan d'aide (d'intervention) négocié, apprécier les résultats,
 - Concevoir et mener des actions avec les groupes,
 - Impulser et accompagner des actions collectives,
 - Contribuer au développement de projets territoriaux dans un but de développement social local,
 - Utiliser les techniques de médiation,
 - Développer et transférer ses compétences professionnelles,
 - Utiliser son expertise professionnelle pour alimenter la question sociale et les politiques publiques
 - Mettre en œuvre une méthodologie de projet
-

Rappel : dans chacun des registres, les compétences et leur degré de maîtrise seront à décliner plus précisément pour chacun des niveaux de diplôme