

2024

# RAPPORT ANNUEL



## Pôle formation

PRÉSENTATION .....	3
BILAN PÉDAGOGIQUE.....	6
FORMATIONS COURTES INTER-ENTREPRISES .....	19
FORMATIONS COURTES INTRA-ENTREPRISE.....	23
ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES .....	28
PRINCIPAUX ÉVÈNEMENTS.....	33
PERSPECTIVES 2025.....	37
DÉBATS D'IDÉES.....	42



## EPE FORMATION

Conformément aux principes directeurs de l'École des Parents et des Éducateurs d'Île-de-France, notre organisme de formation s'appuie sur les principes suivants :

### La co-éducation, la co-construction

Les formations sont dites « coconstruites », autrement dit l'EPE-IDF prend fortement en compte la place de l'apprenant. Il s'agit là de reconnaître que l'acquisition des compétences est le résultat d'une co-production. Actrice, la personne en formation a une part essentielle dans les apprentissages qu'elle coconstruit.

### Les références théoriques

Notre association, dans un esprit d'ouverture et de nouveauté, a toujours veillé à ce que ses références théoriques soient multiples, tant dans le champ de la psychologie (psychanalyse, systémie, approche rogérienne...) que dans les disciplines sociologiques, philosophiques ou pédagogiques.

### Les savoirs et compétences

Historiquement, notre association a toujours porté ses efforts sur les savoirs de l'action et sur l'élucidation des implications et résonances de

chacun. Elle ne néglige pas pour autant les savoirs théoriques mais les relie systématiquement à des situations afin que ceux-ci prennent tout leur sens.

### L'accompagnement

Nous considérons que la qualité de la relation pédagogique est une des conditions de la motivation et des apprentissages réussis. Elle prend donc en compte les spécificités des parcours professionnels et personnels des apprenants et se fixe comme règle de faire respecter la parole de chacun dans sa singularité.

### La pédagogie active

Nos formations sont orientées vers des situations d'apprentissage basées sur les méthodes actives (voir Roger MUCCHIELLI, *Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes*, ESF éditeur, Paris, 16/10/2008). Active, participative et interactive, la pédagogie s'appuie sur la pratique professionnelle, l'expérience individuelle et l'analyse des situations avec un souci constant du respect de chacun et d'amélioration de la qualité, des échanges et de la communication au sein du groupe.



## EPE FORMATION

Depuis cinquante ans, notre organisme a porté tous ces principes et les a défendus contre une tendance toujours plus forte de standardisation des métiers de la formation et une idéologie de la mesure et de l'évaluation.

Former des professionnels du secteur social et médicosocial ce n'est pas uniquement dispenser des savoirs de références ou des savoirs pratiques qui seraient figés et directement mesurables. La professionnalisation est un processus bien plus complexe dès lors que l'on accompagne des professionnels inscrits dans une relation d'aide ou de soin.

Former c'est aussi aider au développement d'une pratique réflexive de prise de distance sur les situations et développer chez l'individu sa capacité à faire évoluer sans cesse sa posture professionnelle au fil du temps et au gré des problèmes rencontrés sur le terrain professionnel. Nous continuerons à défendre cette définition de la formation.

En tant qu'accompagnateur des professionnels du secteur social et médico-social nous cherchons à développer chez ces professionnels cette réflexivité sur le métier, ses objectifs, le sens de leur démarche ainsi que la remise en cause des évidences ou d'un savoir unique au profit d'une approche pluridisciplinaire ou pluridimensionnelle des situations.

Notre organisme de formation s'inscrit dans la longue histoire de notre association qui est celle de l'éducation populaire. En tant qu'acteur de la transformation sociale nous continuerons à interroger le sens des pratiques ; les valeurs et l'éthique du travail social.

Fidèles à nos principes, nous avons traversé avec succès les nombreuses réformes de la formation professionnelle depuis la loi du 16 juillet 1971 dite « Loi Delors » et nous continuons à œuvrer au quotidien dans l'accompagnement des professionnels des secteurs sociaux, médico-sociaux, éducatifs et de l'insertion en proposant une offre de services qui s'articule autour de formations certifiantes ou diplômantes, de formations interentreprises ou intra-entreprise et d'accompagnements collec-

tifs spécifiques tels que l'analyse des pratiques professionnelles ou la régulation d'équipe.

Nous n'avons pas attendu les dernières réformes de la formation professionnelle pour faire de la qualité de nos formations un véritable engagement, soucieux de toujours fournir à nos clients la meilleure prestation par rapport aux situations et difficultés rencontrées.

Cet engagement nous a conduit dès 2015 à inscrire notre organisme dans une démarche de qualification professionnelle auprès de l'Office Professionnel de Qualification des Organismes de Formation (OPQF) en déposant un dossier de demande de qualification.

La qualification OPQF a été obtenue le 30 septembre 2015. Nous avons pu ainsi anticiper les conséquences de l'application du décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.

En obtenant, le 25 septembre 2019, le renouvellement de sa qualification OPQF, notre organisme de formation a pu bénéficier d'un audit allégé en vue de la certification nationale qualité Qualiopi pour une durée de 4 ans pour les organismes disposant d'une certification ou d'une labellisation qualité (Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D. 6316-1-1 du code du travail).

Le 21 octobre 2020, nous avons obtenu la certification Qualiopi pour les catégories d'actions concourant au développement des compétences pour une durée de 4 ans.

Le 21 octobre 2024, nous avons obtenu le renouvellement de notre certification pour 3 ans.



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :  
**ACTIONS DE FORMATION**

# 2024



824  
jours  
d'interventions



La baisse des produits constatée en 2024 est due à plusieurs facteurs.

La frilosité des employeurs à investir dans le développement des compétences de leurs salariés explique en partie la baisse significative et continue depuis plusieurs années des produits réalisés par le secteur des formations courtes inter-entreprise malgré un rebond constaté en 2023.

Par ailleurs, de plus en plus d'employeurs préfèrent se tourner vers le déploiement d'actions de formation intra entreprise. Si ces actions collectives répondent à des problématiques collectives rencontrées sur le terrain par les équipes ; celles-ci se développent au détriment des formations individuelles inscrites au plan de développement des compétences. Cependant la durée moyenne de ces dispositifs est en baisse constante ce qui explique la baisse des produits générés par ces dispositifs.

Il convient également de rappeler que l'utilisation du CPF (Compte Personnel de Formation) du salarié n'est pas possible pour financer nos formations courtes inter-entreprises.

Le pôle des formations longues se maintient à son niveau de 2023.



57 372 heures  
bénéficiaires  
25 journées  
pédagogiques

10 formations longues  
23 formations courtes inter-entreprises  
270 formations/actions-intra entreprise  
dont 199 groupes d'analyse des pratiques

**A noter :**



Si le chiffre d'affaires généré par le pôle des analyses des pratiques professionnelles est en légère baisse, le ratio entre le nombre de dispositifs et le nombre de journées d'intervention est meilleur.



3304 bénéficiaires

## Cycle long

Ces formations sont liées à un projet professionnel et portent sur différents domaines.

Elles s’inscrivent dans une démarche de formation certifiante, qualifiante ou d’accession à un nouveau métier.

La majeure partie de ces formations est éligible au compte personnel de formation.

	NOMBRE D'HEURES	NOMBRE DE SESSIONS	NOMBRE DE STAGIAIRES
<b>FORMATIONS MÉTIERS - DIPLOMES D'ÉTAT</b>			
Diplôme d'État de Médiateur Familial	504	3	40
Titre professionnel médiateur social	0	0	0
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>504</b>	<b>3</b>	<b>40</b>
<b>AUTRES FORMATIONS MÉTIERS – APPROCHE SYSTÉMIQUE</b>			
Nouvelle formation systémique certifiante	114	3	18
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>3</b>	<b>18</b>
<b>AUTRES FORMATIONS MÉTIERS</b>			
Conseil Conjugal et Familial (CCF)	280	1	13
Éducation à la vie	280	2	22
Diplôme d'Université « Processus Pénal et Violences de genre »	7	1	38
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>567</b>	<b>4</b>	<b>73</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1185</b>	<b>10</b>	<b>131</b>

	NOMBRE DE STAGIAIRES 2023	NOMBRE DE STAGIAIRES 2024
Diplôme d'État de Médiateur Familial (DEMF)	26	40
Titre professionnel de médiateur social (TPMADS - CCP1)	7	0
Nouvelle formation systémique certifiante	7	18
Conseil conjugal et familial (CCF)	48	13
Éducation à la vie	0	22
DU « Processus Pénal et Violences de genre »	0	38
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>131</b>

Taux de réussite  
**DEAF**  
Diplôme d'État  
d'Assistant Familial



11 candidats admis sur 11

Taux de réussite  
**DEMF**  
Diplôme d'État  
de Médiateur Familial



12 candidats admis sur 12

Taux de réussite  
**TP MSADS**  
Titre professionnel de médiateur  
social accès droit et services



7 candidats admis sur 7

## Focus sur les formations sanitaires et sociales

Le schéma des formations sanitaires et sociales fixe les grandes orientations régionales du secteur. Il comprend un diagnostic actualisé, avec ses principaux enjeux et chiffres clefs, des préconisations d'adaptations de la carte des formations, ainsi que la feuille de route de la Région, pour elle-même et ses partenaires.

Le schéma régional des formations sociales a pour principal objectif une meilleure adéquation entre les besoins des territoires en emplois et les formations proposées dans les établissements de formation franciliens.

Les axes/objectifs du SRFSS (Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales) 2023-2028 sont :

- Consolider l'orientation et améliorer l'entrée en formation.
- Améliorer les conditions de vie et d'études des apprenants et assurer un soutien aux opérateurs de formation pour améliorer la réussite globale.
- Diplômer plus pour répondre aux besoins en emploi.

Le secteur sanitaire et social représente 10% de l'emploi régional (605 000 professionnels) et ses formations mènent à 29 diplômés d'État.

En 2020, 42 000 élèves et étudiants sont accueillis au sein de 179 centres de formation pour préparer l'un des 29 diplômés d'État et 27 000 d'entre eux bénéficient d'un financement de la Région en raison de sa compétence (centrée sur la formation initiale, la poursuite d'étude et les demandeurs d'emplois dans certaines conditions).

Le secteur sanitaire représente 76% de ces effectifs et le social 24%.

605 000 professionnels exercent dans ces métiers en Île-de-France en 2018, soit près de 10% des actifs Franciliens en emploi (+12% depuis 2008).

De façon renforcée depuis 2018, les secteurs sanitaire, social et médico-social font à la fois

face à de fortes pénuries de personnel et de forts enjeux de recrutements liés aux évolutions démographiques (vieillesse de la population, particulièrement) et sociales (fragilisation d'une part importante de la population). Le secteur renvoie une image dégradée et le lien entre la formation et l'emploi se détériore.

Les formations rencontrent des difficultés accrues d'attractivité et une forte augmentation des abandons. Depuis plusieurs années, une rupture est observée entre les capacités ouvertes à l'entrée en formation et le nombre de diplômés.

**Dans le secteur social :** Entre 2015 et 2020, les effectifs en formation ont diminué de 20% en 1<sup>re</sup> année (passant de 6 000 à 4 700) révélant une crise importante de l'attractivité des formations. Le nombre de diplômés (hors Validation des Acquis et de l'Expérience - VAE) a chuté de 32% (passant de 5 000 à 3 500).

**Dans le secteur sanitaire :** Les effectifs sont stables en 1<sup>re</sup> année d'étude (autour de 15 970) entre 2015 à 2020. Les capacités de formation sont en hausse, notamment portées par l'augmentation de 20% de l'offre de formation en soins infirmiers décidée suite au Ségur de la santé en 2020.



## Focus sur les formations sanitaires et sociales

Néanmoins, sur la période 2015-2021, le nombre de diplômés diminue de 12%, passant de 14 400 à 12 600.

Sur cette même période, les concours ont été supprimés et Parcoursup est devenu quasiment l'unique système de recrutement pour les études supérieures. Les entrées en formation se font désormais sur dossier ou pour les formations supérieures niveau licence (niveau 6) dans Parcoursup. Cela a eu plusieurs conséquences : un élargissement du vivier des candidats mais également un recrutement moins qualitatif pour les formations sanitaires car ce recrutement n'est plus fondé sur l'entretien de motivation.

Le taux important de déperdition en cours de formation s'explique ainsi à la fois par le changement des profils de publics entrant en formation (connaissances scolaires et pré-requis insuffisants, mauvaise connaissance des réalités et des exigences des métiers...), et par des conditions de vie et d'études difficiles, notamment durant les stages faute d'un accompagnement adapté au sein des structures, lié notamment aux pénuries accrues de personnels qualifiés.

Ces évolutions récentes sont à mettre en lien avec les difficultés de l'emploi. En effet, le lien formation – emploi n'est plus aussi fluide. Afin de répondre aux enjeux des besoins en professionnels il convient de diplômer plus mais aussi de s'assurer que les étudiants poursuivent leur cursus jusqu'au bout et une fois diplômés ne changent pas d'orientation. Les mesures prises dans le schéma régional portent sur l'accès à la formation, les conditions de vie et d'études pendant la formation et l'évolution de l'offre de formation.

Il est nécessaire que les enjeux d'accès à l'emploi, de fidélisation et de progression de carrière soient également traités avec les établissements employeurs. A ce titre, les stages, partie intégrante de la formation, qui constituent la première expérience en milieu

professionnel sont des moments clés du lien formation – emploi sur lesquels il faut améliorer considérablement les conditions d'accueil et d'encadrement.

Environ deux tiers des effectifs en formation sont financés sur les crédits régionaux des formations sanitaires et sociales (formation initiale et demandeurs d'emploi). Environ un tiers des effectifs en formation ont leurs formations par un employeur, un OPCO, Pôle-emploi ou par eux-mêmes.

Le contexte de financement présenté ci-dessus correspond à la réalité du financement des formations des bénéficiaires inscrits auprès de notre organisme qui est sollicité par les demandeurs institutionnels les plus proches implantés en Région Île-de-France (ministères, départements, municipalités, associations, fondations, établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux).

Notre organisme est un acteur reconnu sur le territoire francilien dans la formation des professionnels du secteur sanitaire et social que ce soit dans le cadre de formations diplômantes, certifiantes ou d'actions de développement des compétences.

**En 2023, notre organisme de formation a obtenu le renouvellement de notre agrément pour la formation préparant au Diplôme d'État de Médiateur Familial pour 25 places d'entrée en formation. Cet agrément est délivré pour une durée de 5 ans.**



Sources : [https://www.iledefrance.fr/sites/default/files/medias/2023/04/SRFSS\\_2023\\_2028\\_Avril\\_2023.pdf](https://www.iledefrance.fr/sites/default/files/medias/2023/04/SRFSS_2023_2028_Avril_2023.pdf)

## Focus sur les agréments



La Région Île-de-France statue sur les demandes de renouvellement, après examen des pièces du dossier en application des 3 critères suivants :

### A. La qualité

Ce critère d'instruction a été instruit en lien avec la DRIETS sur la base du respect des dispositions réglementaires (capacité pédagogique de l'établissement à préparer les candidats à l'obtention du diplôme, conditions de fonctionnement pédagogique et des moyens mis en œuvre pour y parvenir) d'une part, et de la densité du lien avec les employeurs d'autre part (conformité des offres de stage par rapport au référentiel de formation).

La Région a ainsi pu contrôler les aspects relatifs à l'organisation (problématique de locaux, conformité au procès verbal de la commission de sécurité, ...), examiner le lien entre les organismes de formation,

les employeurs et les sites qualifiants (organisation du partenariat, référent stage, ...), étudier les moyens mis en œuvre pour délivrer l'information au public sur l'offre de formation et apprécier la réponse globale par rapport aux attentes de la campagne.

### B. L'équilibre territorial

Ce critère a été instruit au regard des demandes de renouvellement des agréments de formation. Il s'agit d'assurer l'équilibre territorial de l'offre de formation en fonction du taux de remplissage des formations sur la période des agréments.

### C. La diversité des financements

La viabilité des financements prévus par le centre de formation (hors subvention régionale globale) pour mettre en œuvre la formation

## Le Diplôme d'État de Médiateur Familial

Concernant la formation réglementée en travail social Diplôme d'État de Médiateur Familial pour laquelle nous avons obtenu en 2023 auprès de la Région Île-de-France un renouvellement de notre agrément, notre organisme de formation est particulièrement impliqué au niveau du réseau associatif et des professionnels du champ de la médiation familiale.

Nous sommes adhérents à la Fédération Nationale de la Médiation et des Espaces Familiaux (FENAMEF). Nous participons à l'assemblée générale de cette fédération avec voix délibérative. Tout membre de la FENAMEF s'engage à apporter sa contribution aux recherches, enquêtes menées par la Fédération en lien avec la promotion et l'expertise des activités pour lesquelles il adhère.

En tant qu'adhérent à la FENAMEF, nous avons participé aux travaux dans le cadre de la révision des diplômes en travail social et de la rédaction d'une note d'opportunité pour la DGCS concernant le Diplôme d'État de Médiateur Familial (orientations à prendre, passerelles possibles avec d'autres certifications, débouchés, taux d'insertion, besoin des employeurs, champs de compétences...).

Nous sommes également adhérents à l'APMF (Association Pour la Médiation Familiale). Cette association de professionnels œuvre à la défense de la médiation familiale. Grâce à cette adhésion nous recevons des informations régulières sur l'actualité de la médiation familiale et nous avons accès à l'intégralité du site Internet de l'Association et aux outils pratiques.

### LE MÉTIER DE MÉDIATEUR FAMILIAL

Le médiateur familial accompagne un processus de construction ou de reconstruction du lien familial basé sur l'autonomie et la responsabilité des personnes concernées par des situations de rupture ou de séparation. Il est un tiers impartial, indépendant, qualifié et sans pouvoir de décision.

Le médiateur familial favorise, à travers l'organisation d'entretiens confidentiels, la communication et la gestion des conflits dans le domaine familial entendues dans sa diversité et dans son évolution.

Le champ d'action du médiateur familial concerne les situations de conflits et de rupture dans le cadre des relations entre les parents, de l'organisation de la vie des enfants, les liens transgénérationnels et de la fratrie.

La médiation familiale est mobilisée pour les situations telles que les divorces, les séparations, les décès, les situations de conflits et les ruptures de communication au sein de la famille, les situations familiales à dimension internationale dans le champ de la protection de l'enfance, les questions successorales et patrimoniales.



Vendredi 27 septembre 2024 : Remise des diplômes de la promotion n°18.

## Le Diplôme d'État de Médiateur Familial

L'arrêté du 4 juin 2024 portant modification de l'arrêté du 19 mars 2012 relatif au Diplôme d'État de Médiateur Familial a donné lieu à une nouvelle version du Diplôme d'État de Médiateur Familial.

Chaque domaine de certification a été transformé en blocs de compétences certifiable séparément. Les candidats ayant validé l'ensemble des blocs de compétences obtiennent le Diplôme d'État de Médiateur Familial.

« Dans les cas où les candidats inscrits dans une démarche d'acquisition globale de la certification ne valident pas les trois blocs de compétences, le jury prend une décision de validation partielle du diplôme mentionnant les blocs de compétences certifiés. Les candidats se voient délivrer une attestation de compétences pour les blocs de compétences certifiés. » (Article 11).

La nouvelle version du DEMF inscrite au RNCP (n°39646) a une date d'échéance de son enregistrement au 31 décembre 2026 et une date d'échéance de délivrance de la certification au 31 décembre 2028.



<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39645/>

### L'AVENIR DU DIPLOME D'ÉTAT DE MEDIATEUR FAMILIAL

Lors de la réforme des diplômes du travail social de 2018, seul le DEMF n'a pas été réévalué et il nous semble légitime qu'il le soit au même titre que les autres diplômes et au niveau master, compte tenu des prérequis pour l'accès à la formation ainsi que du nombre d'heures et des modules complémentaires exigés pour l'obtention du DEMF.

Le DEMF est désormais au même niveau que le DEES ou le DEASS, c'est à dire au niveau 6. Il devrait être revalorisé au niveau Master, au niveau 7.

L'Association pour la Médiation Familiale représentant plus de 400 adhérents, personnes physiques et morales, a comme projet d'adresser un courrier à la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) en ce sens. Alors qu'une réforme est actuellement en cours concernant ces diplômes du champ social et l'élaboration de blocs de compétences, la posture de tiers qui différencie les médiateurs familiaux des autres acteurs de ce champ doit être défendue par la reconnaissance du niveau 7.



#### A noter :

Art. 4. La formation préparant au Diplôme d'État de Médiateur Familial ou à l'acquisition des blocs de compétences qui le composent peut-être délivrée à distance, en tout ou partie, hormis pour la période de formation pratique.

## La formation préparatoire au Diplôme d'État de Médiateur Familial

A l'origine (1988) les formations à la médiation familiale proposées par notre organisme de formation étaient des formations brèves de 5 jours. A partir de 1989, la formation est conçue comme comportant plusieurs étapes, dont une formation de base (5 jours) qui peut être complétée par une formation avancée pour les personnes qui désirent s'engager dans la pratique de la médiation familiale (5 jours). Ce dispositif est animé par une équipe franco-québécoise, en collaboration avec des juristes et avocats français et il va se structurer en formation de base, à laquelle s'ajoute une formation avancée puis une analyse de la pratique.

En 1990, des stages thématiques de formation permanente (l'argent et la médiation, la médiation et la programmation neurolinguistique, les enfants et la médiation, les premiers entretiens en médiation familiale) s'ajoutent à ce dispositif.

A partir de 1991, une formation longue de 48 jours (336h) est créée, qui propose une alternance de modules théoriques et pratiques et de périodes d'entraînement intensif visant à développer le « savoir-faire » et le « savoir-être » du futur médiateur.

En 2004, la formation à la médiation familiale est modifiée pour la mettre en conformité avec le référentiel de formation annexé à l'arrêté du 12 février 2004 relatif au Diplôme d'État de Médiateur Familial. En 2012, cette formation est à nouveau modifiée pour la mettre en conformité avec l'arrêté du 19 mars 2012 relatif au Diplôme d'État de Médiateur Familial.

La formation longue préparatoire au Diplôme d'État de Médiateur Familial actuellement dispensée est d'une durée de 595 heures (dont 105 heures de formation pratique).

La formation est ouverte aux personnes remplissant l'une des conditions suivantes :

- Un diplôme de niveau 5 (anciennement niveau III) du code de l'action sociale et de la famille ou de la santé publique.
- Un diplôme national de niveau 5 (anciennement III) et 3 années d'expérience professionnelle.
- Un diplôme de niveau 6 (anciennement niveau II) dans les disciplines juridiques, psychologiques ou sociologiques.

Les grands contenus de la formation sont :

- Le processus de médiation et entraînement (315 heures).
- Les matières contributives : sociologie, psychologie et droit (161 heures)
- La méthodologie de mémoire (14 heures)
- Un stage pratique de 105 heures

Le bénéficiaire est co-constructeur de sa formation et le formateur veille à ce que le groupe s'engage dans un échange favorisant la mutualisation des ressources des participants. Il est accompagné par une évaluation formative permanente.

Les matières contributives (sociologie, droit, psychologie) sont articulées autour des thématiques et situations abordées dans le travail réel de médiateur familial. Il nous apparaît en effet indispensable de permettre aux futurs médiateurs d'intégrer leurs connaissances (ou de solliciter des renforcements) en les confrontant à des situations qui, pour simulées qu'elles soient, n'en constituent pas moins une expérimentation.

Ces mises en situation permettent de travailler, d'approcher au plus près le positionnement du médiateur familial.

## La formation complémentaire au Diplôme d'État de Médiateur Familial : Médiation familiale en milieu carcéral

L'organisme de formation de l'École des Parents et des Éducateurs d'Île-de-France propose une nouvelle formation complémentaire :

### LA MÉDIATION FAMILIALE EN MILIEU CARCÉRAL (4 JOURS)

#### PRÉREQUIS

Ce module est ouvert aux : médiateurs familiaux DE - médiateurs en formation longue - juges d'application des peines - conseillers pénitenciers d'insertion et de probation.

#### OBJECTIFS

- Connaître la démarche de médiation familiale en milieu carcéral dans sa diversité.
- Connaître l'intérêt de la médiation familiale en milieu carcéral quant à la réinsertion, la reprise de liens, la sortie du conflit.
- Savoir mettre en place une action de médiation familiale dans la diversité du milieu carcéral : maison d'arrêt, et centre de détention.

#### CONTENU

- Les notions d'enfermement en sociologie en lien avec la notion de parentalité.
- La découverte de l'environnement de la médiation familiale en milieu carcéral.
- Les particularités de la mise en place de la médiation familiale et de son processus.
- Appréhender les savoirs être spécifiques à la médiation familiale en milieu carcéral.

Intervenants : Sociologue et psychologue, Muriel Lerond, médiatrice familiale (5 ans de pratique en milieu carcéral)

Renseignements et inscriptions :  
Michaël Ayoun, responsable de département organisme de formation EPE-IDF

[mayoun@epe-idf.com](mailto:mayoun@epe-idf.com)



## La formation au conseil conjugal et familial

Le métier de Conseiller Conjugal et Familial (CCF) consiste à exercer – auprès des jeunes, des femmes, des couples et des familles – des activités d'information, d'orientation et d'accompagnement dans tous les domaines liés à la vie affective et sexuelle, aux conduites à risques, aux discriminations, aux violences (sexuelles, sexistes, de couple...), aux problèmes relationnels dans le couple et dans la famille.

Les conseillers conjugaux et familiaux s'inscrivent dans le cadre de la promotion de la santé et de l'approche globale des personnes en matière d'éducation à la sexualité. Ils s'appuient sur l'analyse de pratique, la formation continue, le travail en réseau et le cadre déontologique de l'écoute active pour répondre au plus juste aux besoins des personnes.



## Qualification et certification

### De la qualification ....

La première promotion de formation au métier de conseiller conjugal a été ouverte en 1974.

Cette formation était dispensée dans le cadre d'une convention avec la FNEPE (Fédération Nationale des Écoles des Parents et des Éducateurs). La FNEPE est en effet agréée par le Ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale pour dispenser la formation au conseil conjugal et familial et la formation à l'accueil informatif pour une éducation à la vie.

La formation au conseil conjugal et familial est conforme à l'arrêté du 3 décembre 2010, relatif à la formation des personnels intervenants dans les centres de planification ou d'éducation familiale et dans les établissements d'information, de consultation ou de conseil familial et au décret n° 2018-169 du 07 mars 2018 relatif aux conditions de fonctionnement des établissements d'information, de consultation ou de conseil familial.

Une attestation de qualification était remise aux candidats qui ont satisfait à l'ensemble des épreuves d'évaluation.

### A la certification ...

En 2022 une certification de conseiller conjugal et familial a été enregistrée au Référentiel National des Certifications Professionnelles (RNCP) suite à la décision de la Commission de la certification professionnelle du 24 février 2022, pour une durée de 3 ans (fiche RNCP36217 <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36217/>). L'organisme certificateur est le Mouvement Français du Planning Familial.

La certification est une valeur ajoutée sur le marché du travail. Il s'agit d'une reconnaissance par les instances ministérielles du besoin de professionnels conjugaux et familiaux dans la société. Le candidat à la certification peut utiliser son CPF (Compte Personnel de Formation) pour la financer.

Souhaitant développer une offre de formation certifiante éligible au CPF, notre organisme a fait le choix de se rapprocher du certificateur afin de conclure en 2023 une convention de partenariat en vue d'une habilitation à préparer et évaluer les candidats à cette certification.

La première formation certifiante de conseiller conjugal et familial a été ouverte le 6 novembre 2023 avec 14 stagiaires, elle se termine le 28 mars 2025.



Pour être habilité par le certificateur, notre organisme doit respecter les conditions suivantes :

- Disposer d'un numéro de déclaration d'activité actif en tant qu'organisme de formation.
- Être certifié Qualiopi.
- S'engager à respecter les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation de la certification.
- S'engager à respecter le cahier des charges transmis par le certificateur en matière d'organisation des évaluations et de communication.
- Se soumettre aux procédures de contrôle qualité telles que détaillées dans le règlement de validation de la certification et à la procédure d'assurance qualité.

## Le Diplôme Universitaire « Processus pénal et violences de genre : auteurs, victimes et parentalités.

Le DU – porté par l'Université Paris-Saclay, CentraleSupélec et l'organisme de formation de l'École des Parents et des Éducateurs d'Île-de-France est le premier diplôme d'université consacré aux rapports entre les politiques pénales, la prise en charge institutionnelle et le traitement des violences de genre. Ce diplôme se compose de deux approches :

- Une approche en sciences sociales qui porte sur les méthodes qualitatives et quantitatives de mesure des violences de genre, des incidences des violences de genre dans les parcours de vie et les enjeux institutionnels des politiques pénales et des traitements judiciaires.
- Une approche clinique qui portera sur les modalités d'intervention et d'accompagnement des violences sexistes et sexuelles en prenant en compte les situations de parentalités.

Le DU s'adresse aux professionnel·les du travail social, des institutions pénales, juridiques et associatives, aux étudiant·es qui se destinent aux métiers de l'intervention sociale. Il propose aussi un socle de connaissances et des outils de réflexion méthodologiques et de réflexivité concernant les pratiques professionnelles utiles aux étudiant·es ainsi qu'aux professionnel·les aux métiers associés aux traitements des violences de genre dans des contextes de parentalités diversifiés et aux politiques pénales.

Nos partenaires :



### Politiques pénales et violences de genre

Être capable d'accompagner les victimes, les agresseurs et les enfants dans une situation de violence

université PARIS-SACLAY FORMATION CONTINUE  
DIPLOME D'UNIVERSITÉ



du 30 septembre 2024 au 30 juin 2025  
140h de formation  
2 jours par mois  
Lundis & Mardis

[https://www.universite-paris-saclay.fr/sites/default/files/2024-03/plaquette\\_de\\_la\\_formation.pdf](https://www.universite-paris-saclay.fr/sites/default/files/2024-03/plaquette_de_la_formation.pdf)

Volume horaire de la formation :  
140 heures.

Dates :  
du 30 septembre 2024 au 30 juin 2025.

Rythme :  
2 jours, soit 14 heures de formation par mois.

## L'approche systémique

C'est précisément parce que notre association intervient en direction du groupe familial (quelle que soit sa forme) et des professionnels en contact avec lui que notre offre de formations à l'approche systémique a toute sa légitimité.

Notre organisme de formation est un acteur reconnu en ce domaine.



Nous savons qu'un formateur ne peut exercer son métier sans une conviction profonde de posséder la capacité de produire des changements chez les stagiaires. Dans les sciences sociales, la formation n'est ni un enseignement ni une thérapie. Elle est la mise en route d'une dynamique propice à métaboliser les expériences d'un groupe, les apports informatifs et théoriques afin de modifier les pratiques, les attitudes et les modes de pensée qui les sous-tendent

(Cf. Philippe MEIRIEU - Le choix d'éduquer - Éthique et pédagogie, 1991, Paris., ESF).



Plus que d'autres encore, le formateur à l'approche systémique tend à provoquer un changement chez les stagiaires appelés à leur tour dans le cadre de leurs missions à provoquer un changement chez les usagers dont ils ont la charge.

Notre organisme dispense des formations longues, formations courtes inter et intra de sensibilisation ou de perfectionnement à l'analyse systémique depuis le début de l'année 1979. À cette époque, partant du constat que les travailleurs sociaux sont confrontés quotidiennement à des situations complexes et lourdes avec les familles dont ils ont la charge et que les institutions dans lesquelles ils travaillent cherchent à augmenter l'efficacité de leurs prestations (notamment par l'amélioration de la coordination entre des professionnels appartenant à différentes institutions); l'apprentissage de "l'outil systémique" est apparu comme étant indispensable pour une autre compréhension des situations et essentiel aux actions visant un changement.

Une équipe pluridisciplinaire de formateurs a été créée à cette époque réunissant des psychologues, psychiatres et travailleurs sociaux ayant tous une formation de plusieurs années en approche systémique dans des écoles appartenant à des courants différents (J. LEMAIRE, M. ELKAIM, etc.) et une expérience clinique en secteur psychiatrique, en institution de l'enfance, en milieu scolaire et en pratique libérale. La première formation longue à l'analyse systémique (" L'analyse familiale - action sur les systèmes familiaux de relations ") a été programmée de janvier 1979 à décembre 1980.

Son format était de 15 jours pour la première année et de 20 jours pour la deuxième. Les responsables de formation étaient :

- Irène SOBOUL : Psychiatre, praticienne hospitalière, formée à la thérapie familiale à l'hôpital Jewish de Montréal.
- Bernard PRIEUR : Thérapeute, responsable du service formation, enseignant à Paris XII et formé par l'école québécoise de Jacqueline Prud'homme.

## L'approche systémique

Ce format a pu évoluer au travers des époques car nous avons toujours œuvré pour améliorer son contenu et l'adapter au mieux aux besoins des travailleurs sociaux. Ainsi, diverses enquêtes ont été menées en ce sens. L'une d'entre elles a été réalisée auprès d'une population formée à l'approche systémique sur une période de 10 ans de 1985 à 1995 soit un panel de 356 anciens stagiaires. Trois axes avaient été choisis :

- La dimension socioprofessionnelle des anciens stagiaires.
- L'évolution de leur pratique.
- Le processus de changement.

Les conclusions de cette enquête ont démontré sans ambiguïté l'efficacité de ce type de formation.

L'intégration des principaux concepts systémiques et l'acquisition de techniques et d'outils développent l'intérêt et l'aisance à travailler avec les individus et les familles. La perception de la place que chacun occupe dans un système familial (y compris celle de l'intervenant social) est modifiée. Ce changement dans la façon de travailler, dans le regard porté sur l'individu et son appartenance à un groupe, constitue une preuve en termes d'efficacité de la formation. Ainsi, à la question " Pensez-vous que la formation ait modifié votre façon de travailler avec les individus, les familles et les collègues ? ", les réponses ont été :

- 85% de réponses positives en ce qui concerne le travail avec les individus.
- 81 % de réponses positives en ce qui concerne le travail avec les familles.
- 72 % de réponses positives en ce qui concerne le travail avec les collègues.

Forts de ces principes nous continuons de proposer des formations courtes et longues à l'approche systémique.

Ainsi, en 2024, nous avons proposé dans notre offre de formation une nouvelle formation certifiante « Se former à l'Intervention Stratégique et Paradoxe (ISP) dans le champ social et médico-social » construite en 3 blocs :

- Bloc de compétences n°1 :  
Penser et se familiariser avec les fondamentaux de l'approche systémique.
- Bloc de compétences n°2 :  
Approfondir et expérimenter.
- Bloc de compétences n°3 :  
Se certifier.

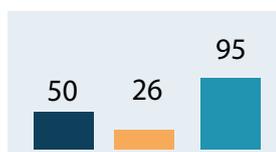
Cette formation s'appuie sur l'approche systémique de l'École de Palo Alto qui est une façon différente de penser le monde, d'analyser les contextes, de décoder les situations. Elle s'appuie sur des fondamentaux en rupture avec nos habitudes et convient parfaitement à l'intervention médico-sociale-éducative. Si elle est concrète et pragmatique, sa mise en œuvre demande entraînement et rigueur.



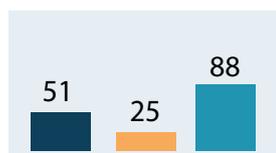
## Les formations courtes inter-entreprises

Ces formations dites inter institutionnelles s’adressent à des professionnels venant d’organisations très diverses. Elles ont pour objectif notamment de favoriser la confrontation et l’échange sur les pratiques professionnelles des stagiaires et de renforcer leurs compétences professionnelles.

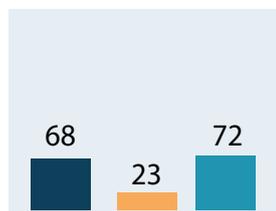
	NOMBRE D'HEURES	NOMBRE DE SESSIONS	NOMBRE DE STAGIAIRES
<b>PROFESSIONNELS DE L'ENFANCE ET DE L'ADOLESCENCE : DES REPÈRES POUR ACTUALISER SES PRATIQUES</b>			
Enfance	56	2	16
Adolescence	28	1	4
Relation parent / professionnel / enfant	112	4	39
École	0	0	0
Les nouveaux enjeux numériques	0	0	0
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>196</b>	<b>7</b>	<b>59</b>
<b>ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES</b>			
Systémie et travail social	21	1	6
Accueillir, orienter et intervenir	207	9	50
Médiation et travail social	0	0	0
Aspects juridiques	28	2	9
Philosophie et travail social	0	0	0
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>256</b>	<b>12</b>	<b>65</b>
<b>LE MANAGEMENT À L'ÉPREUVE DU SOCIAL</b>			
Le management à l'épreuve du social	1,5	1	4
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>1,5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>PROBLÉMATIQUES FAMILIALES, SOCIALES ET CULTURELLES</b>			
Séparations, carences, placements	22,50	2	43
Violences	0	0	0
Handicaps	28	1	5
Interculturalité	0	0	0
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>50,5</b>	<b>3</b>	<b>48</b>
<b>TOTAL</b>	<b>504</b>	<b>23</b>	<b>176</b>



2022



2023

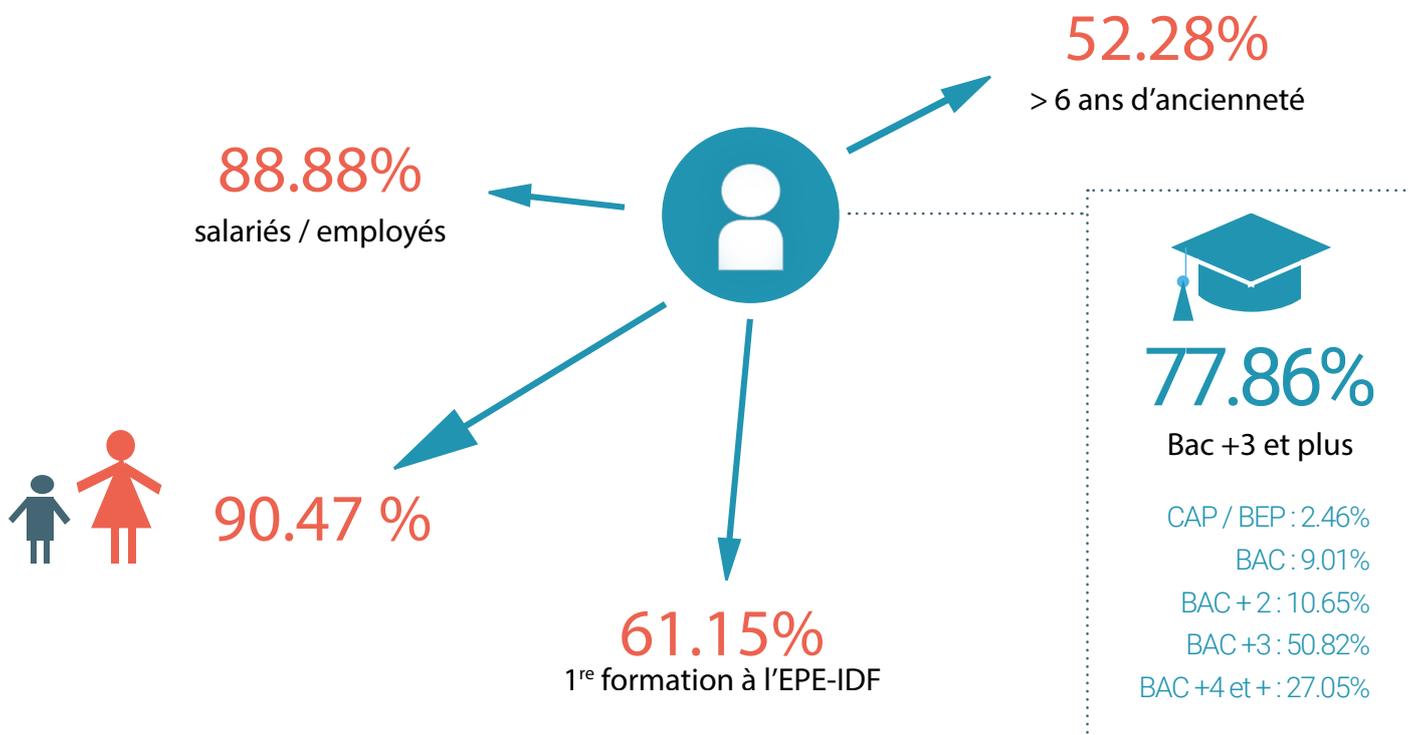


2024

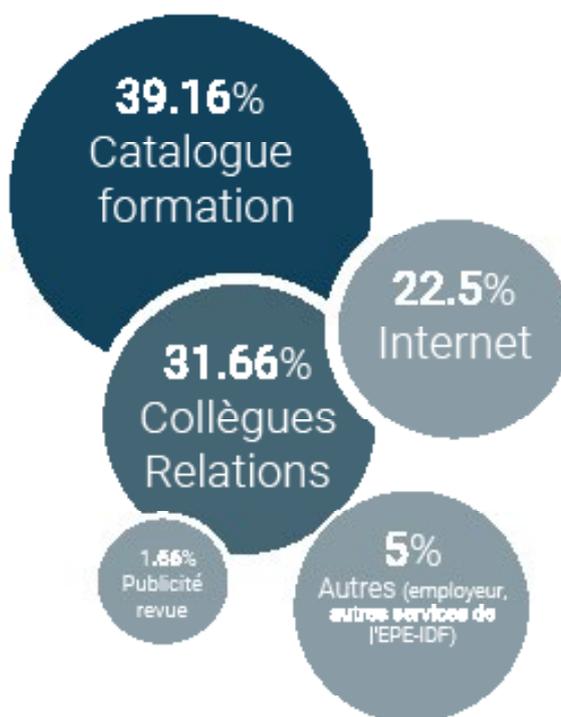
Nombre de formations différentes proposées  
 Nombre de sessions confirmées  
 Nombre de jours de formation dispensés



## Les formations courtes inter-entreprises Enquête de satisfaction à chaud du stagiaire



### MODE DE CONNAISSANCE



## Les formations courtes inter-entreprises Enquête qualité à chaud du stagiaire

**QUALITÉ DE LA RELATION  
AVEC VOTRE INTERLOCUTEUR  
LORS DE L'INSCRIPTION**



**98.50%**  
**NPS\* : 91.04**

**QUALITÉ DES  
SUPPORTS DE  
FORMATION**



**90%**

**QUALITÉ DE L'ACCUEIL  
PAR L'ASSISTANTE DE  
FORMATION**



**99.18%**  
**NPS : 85.24**

**QUALITÉ DES  
APPORTS DU  
FORMATEUR**



**95.04%**  
**NPS : 66.94**

**LE PROGRAMME A  
T'IL RÉPONDU À VOS  
ATTENTES ?**



**95.2%**  
**NPS : 60.8**

**RECOMMANDATION DU  
STAGE À D'AUTRES  
PERSONNES**



**92.5%**  
**NPS : 60.83**

\*Le NPS (Net Promoter Score) est obtenu en appliquant la formule suivante :  $NPS = \% \text{promoteurs} - \% \text{détracteurs}$ .

Les promoteurs sont la somme des 9 et 10, les détracteurs la somme des 0 à 6 (les 7 et 8 sont réputés passifs). Le NPS n'est pas exprimé en pourcentage.

C'est une valeur comprise entre -100 et +100. Un NPS >0 est considéré comme l'indication d'une bonne satisfaction des clients et d'une offre pertinente.



## Enquête annuelle de satisfaction à chaud du formateur

Enquête de satisfaction « à chaud » du formateur en ligne

réalisée entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2024

26 formateurs interrogés - 26 questionnaires traités

470 réponses traitées - 436 réponses positives

Taux de satisfaction globale : 92.76 %

En amont de la formation			
Informations reçues concernant les attentes des participants	Informations figurant sur la feuille de route (lieu, horaire, trajet, interlocuteur sur place...)	Participation à l'élaboration du programme de formation	Organisation du matériel (sa disponibilité, sa réservation) et de la documentation (sa préparation, son impression, accès à la documentation sur la plateforme d'échange, son transport...)
84%	100%	88%	92%

Pendant la formation			
L'accueil du formateur	L'interlocuteur sur place (sa présence, sa disponibilité)	La qualité des salles	L'organisation des pauses
100%	100%	96%	95.83%

Le processus de formation					
Adéquation du thème de la formation avec les compétences du formateur	Adéquation du thème de la formation avec les attentes des stagiaires	Rythme de la formation	Homogénéité du groupe (expériences professionnelles, niveaux de formation...)	Nombre de participants	Intérêt exprimé des participants
100%	91.66%	92%	79.16%	91.66%	96%

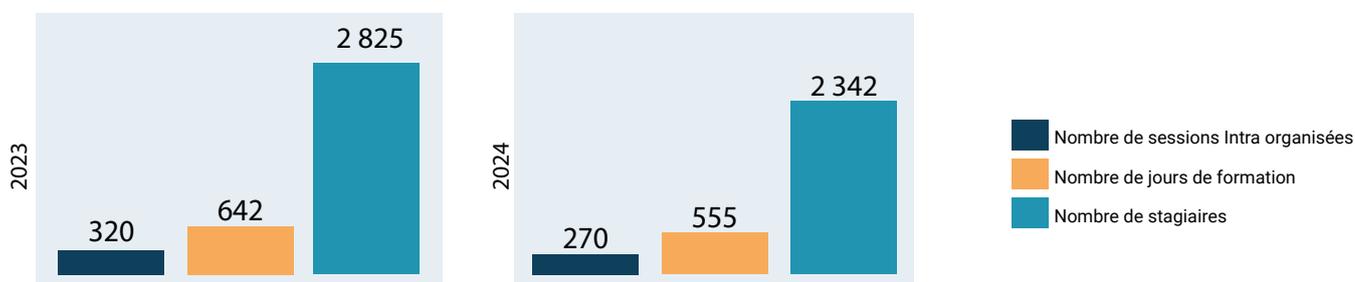
Qualité des échanges	Qualité de compréhension	Degré d'acquisition	Adéquation de l'intervention du formateur avec le programme	Atteinte des objectifs professionnels
92%	88%	95.83%	95.83%	92%

Ces formations sont construites et adaptées à des demandes provenant d'organisations et d'institutions diverses dans le but de privilégier et de développer « l'intelligence collective ».

Les réponses aux demandes peuvent concerner l'analyse des pratiques, la régulation d'équipe, la supervision, les bilans de fonctionnement, l'accompagnement aux projets d'établissement, l'analyse des besoins des publics... La plupart des stages proposés dans les cycles courts des formations inter institutionnelles peuvent être également réalisés en intervention sur site. Les demandes de formations sont étudiées sur mesure pour chaque structure. Après l'élaboration d'un diagnostic, un projet « ad hoc » est proposé au commanditaire.

Nous intervenons auprès de nombreuses organisations de travail à l'occasion de nos formations intra-entreprises. Tout au long de ces années, nous avons traité une diversité de thèmes comme les processus de l'enfance, de l'adolescence et ses problématiques, la gestion des conflits, l'intervention systémique, le handicap, l'accueil des personnes en situation de précarité, l'accompagnement des personnes en difficulté psychologique, la visite à domicile, la bientraitance en institution, les violences intrafamiliales, etc.

	NOMBRE D'HEURES	NOMBRE DE SESSIONS	NOMBRE DE STAGIAIRES
<b>PROFESSIONNELS DE L'ENFANCE ET DE L'ADOLESCENCE : DES REPÈRES POUR ACTUALISER SES PRATIQUES</b>			
Enfance	42	4	35
Adolescence	14	1	11
Relation parent / professionnel / enfant	286	20	185
École	0	0	0
Les nouveaux enjeux numériques	0	0	0
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>342</b>	<b>25</b>	<b>231</b>
<b>ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES</b>			
Systémie et travail social	133	6	74
Accueillir, orienter et intervenir	509	37	253
Médiation et travail social	0	0	0
Aspects juridiques	0	0	0
Philosophie et travail social	0	0	0
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>642</b>	<b>43</b>	<b>327</b>
<b>LE MANAGEMENT À L'ÉPREUVE DU SOCIAL</b>			
Le management à l'épreuve du social	0	0	0
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>PROBLÉMATIQUES FAMILIALES, SOCIALES ET CULTURELLES</b>			
Séparations, carences, placements	0	0	0
Violences	0	0	0
Handicaps	14	1	14
Interculturalité et radicalisation	0	0	0
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>14</b>
<b>LES ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS</b>			
	8.5	2	2
<b>LES ACCOMPAGNEMENTS SPÉCIFIQUES</b>			
Analyse des pratiques professionnelles	672	48	442
Analyse des pratiques professionnelles (hors FPC), régulation, supervision	2 208	151	1 326
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>2 880</b>	<b>199</b>	<b>1 768</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3 886.5</b>	<b>270</b>	<b>2 342</b>



## Suivi des demandes 2024 de formations intra-entreprise

Ce tableau ne prend pas en compte les dispositifs d'analyse des pratiques professionnelles, de régulation d'équipe ou de supervision d'équipe.

TAUX DE CONTRACTUALISATION **13.33 %**

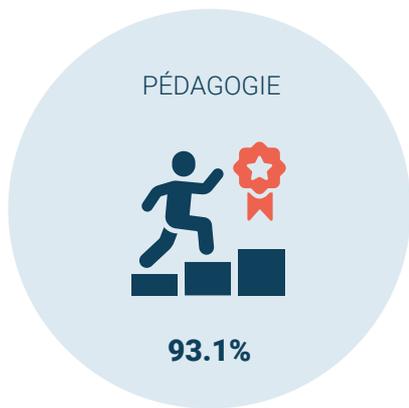
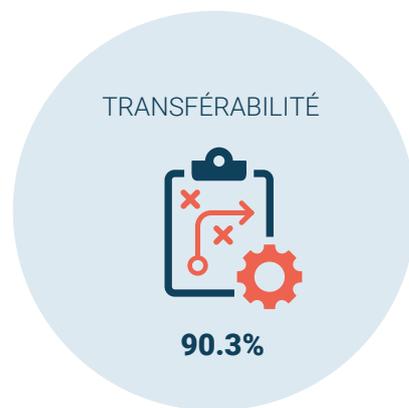
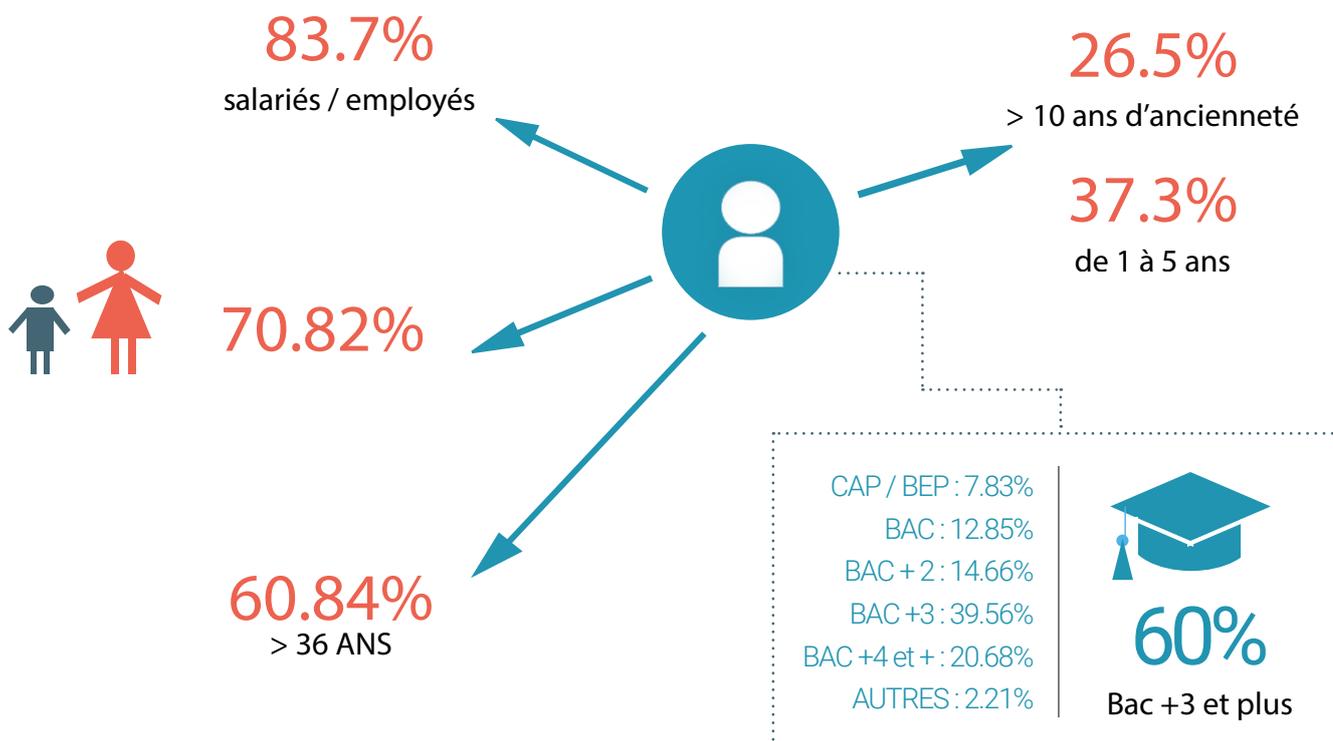
TAUX D'ÉCHEC AVANT LA 1<sup>ERE</sup> RELANCE : **48.88 %**

TAUX DE NON RÉPONSES APRÈS RELANCES : **25.55 %**

MOIS	DEMANDES	OUI	NON	SANS RÉPONSE APRÈS RELANCE	PROJETS REPORTÉS SUR N+1
JANVIER	7	3	4	0	0
FÉVRIER	9	1	5	0	3
MARS	7	1	3	0	3
AVRIL	11	1	4	6	0
MAI	2	1	1	0	0
JUIN	4	0	4	0	0
JUILLET	11	0	8	2	1
AOÛT	8	0	4	0	4
SEPTEMBRE	8	2	5	1	0
OCTOBRE	14	2	6	6	0
NOVEMBRE	8	1	-	7	0
DÉCEMBRE	1	-	-	1	-
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>12</b>	<b>44</b>	<b>23</b>	<b>11</b>



## Enquête de satisfaction à chaud du stagiaire



## Enquête annuelle satisfaction à chaud du formateur

Enquête de satisfaction « à chaud » du formateur en ligne réalisée entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2024

72 questionnaires traités - 1359 réponses traitées

Taux de satisfaction globale : 83 %

En amont de la formation						
Informations reçues concernant le profil des participants	Informations figurant sur la feuille de route (lieu, horaire, trajet, interlocuteur sur place...)	Informations reçues concernant les attentes des participants	Participation à l'analyse de la demande et/ou contact avec le client	Participation à l'élaboration du programme de formation	Informations figurant sur la feuille de route (lieu, horaire, trajet, interlocuteur sur place...)	Organisation du matériel (sa disponibilité, sa réservation) et de la documentation (sa préparation, son impression, accès à la documentation sur la plateforme d'échange, son transport...)
95.83%	70.31%	61.30%	72.30%	77%	80%	80%

Pendant la formation			
L'accueil du formateur	L'interlocuteur sur place (sa présence, sa disponibilité)	La qualité des salles	L'organisation des pauses
76.56%	74.60%	70.31%	81.25%

Le processus de formation						
Adéquation du thème de la formation avec les compétences du formateur	Adéquation du thème de la formation avec les attentes des stagiaires	Les participants ont-ils pris connaissance du programme	Rythme de la formation	Homogénéité du groupe (expériences professionnelles, niveaux de formation...)	Nombre de participants	Intérêt exprimé des participants
98.46%	93.75%	81.53%	90.77%	72.30%	92.30%	92.30%

Qualité des échanges	Qualité de compréhension	Adéquation de l'intervention du formateur avec le programme
90.77%	90.77%	98.38%

## «Accompagnement des pratiques professionnelles - accueillir, orienter et intervenir»

Ce domaine de formations qui constitue la « boîte à outils » du travailleur social demeure le plus attractif aussi bien au niveau des demandes inter-entreprises qu'intra-entreprise.

Cette tendance de fond met en évidence la recherche sans cesse renouvelée d'une plus grande efficacité dans le cœur d'activités des professionnels : accueillir, écouter, conduire un entretien, gérer des personnalités difficiles, gérer la violence, produire des écrits, etc.

La relation à l'utilisateur est un axe majeur de développement de notre offre de formation. Il est indispensable de continuer les efforts de clarification de cette offre afin de la rendre encore plus lisible et directement accessible à nos clients.

**Il convient de noter également la part sans cesse croissante des demandes de formation consacrées aux difficultés psychologiques.**

**Les travailleurs sociaux sont de plus en plus confrontés à des situations dans lesquelles la dimension psycho-sociale des problèmes ou le trouble psychique de l'utilisateur sont présents.**

**Les troubles psychiques sont de plus en plus associés aux situations de précarité, de vulnérabilité ou d'exclusion.**



## Analyse des pratiques professionnelles

Face à l’urgence dans laquelle se retrouvent nombre d’institutions, l’analyse des pratiques professionnelles constitue un dispositif d’acquisition et de consolidation des compétences professionnelles. Ce dispositif participe à l’amélioration des pratiques professionnelles, à leur harmonisation et au développement d’une culture du « faire ensemble » au sein des services.

La mise en place de séances d’analyse des pratiques nécessite de formaliser, après l’analyse du contexte de la demande, un cadre d’intervention clair aussi bien d’un point de vue méthodologique qu’éthique. Il convient notamment de rappeler ce qui différencie cet accompagnement d’autres formes d’interventions menées en groupe. L’analyse des pratiques ne peut être ainsi confondue avec la régulation, la supervision ou les groupes de paroles.

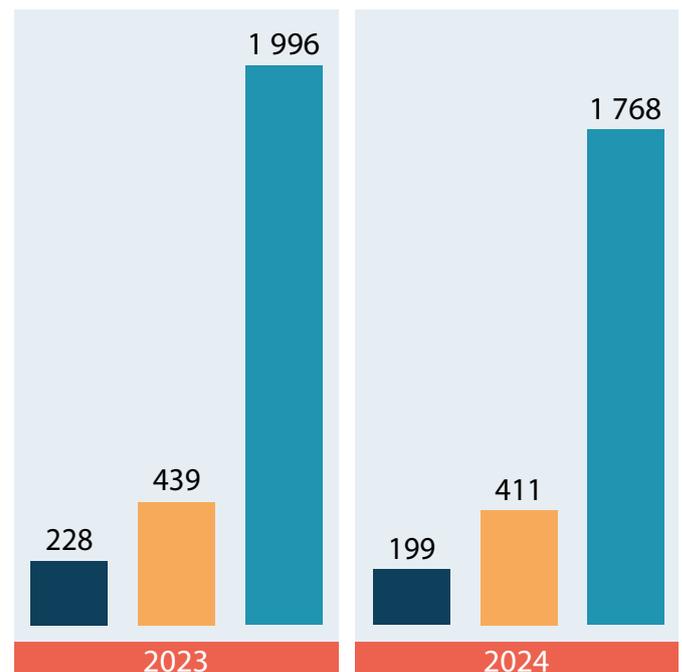
Même si elle ne remplace pas les dispositifs de formation, l’analyse des pratiques est en passe de devenir un véritable outil de remédiation ; l’espacement entre les séances (désormais six semaines d’écart plutôt que quatre par le passé) permet une meilleure transférabilité sur le terrain des compétences travaillées au sein du dispositif.

Il convient de souligner combien nos intervenants ont dû s’adapter à de nouvelles contraintes relatives à l’important turnover au sein des équipes des établissements sociaux et médico-sociaux. L’enjeu était désormais de chercher à maintenir une dynamique au sein des équipes propice à la réflexion sur les situations et à l’élaboration de pistes de travail dans la singularité des contextes institutionnels.

Pour cela, nous proposons à nos intervenants un soutien institutionnel et des espaces d’échanges entre pairs.

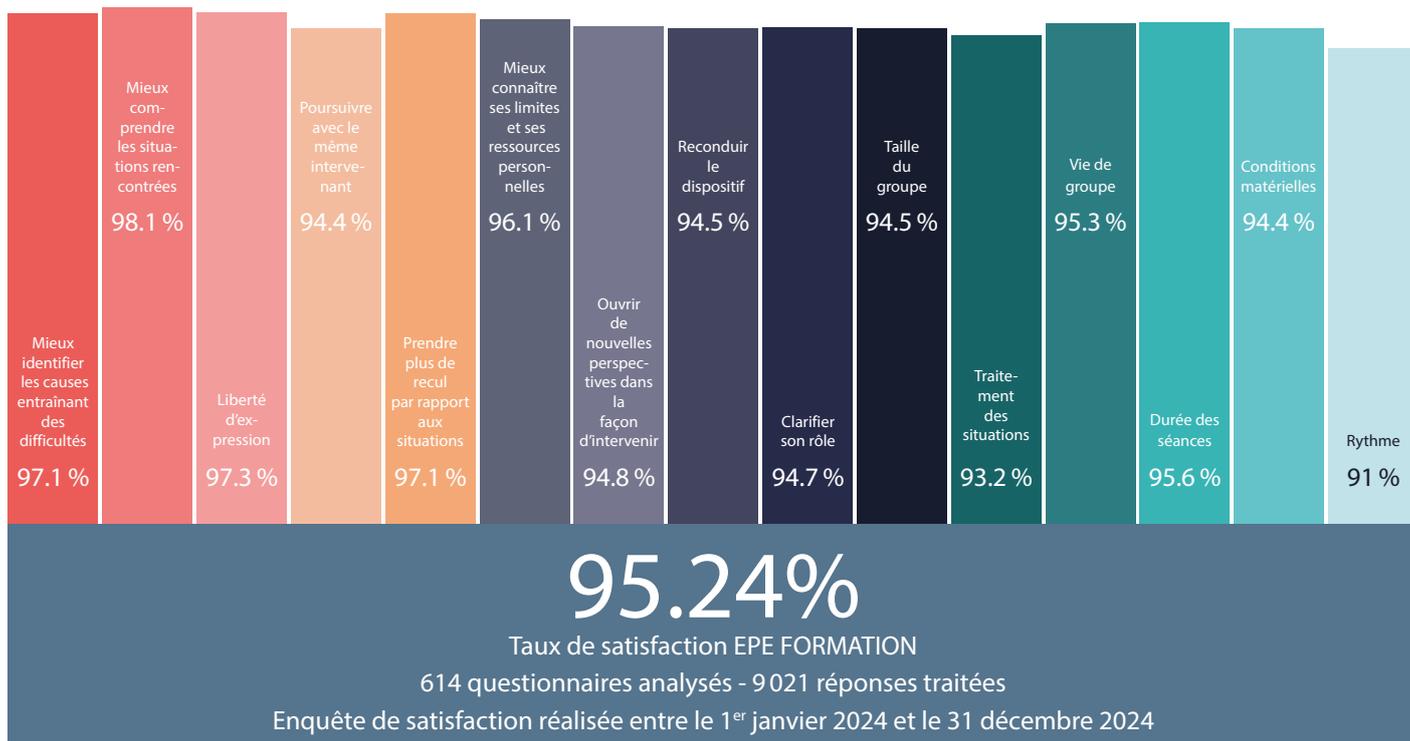
Plus encore que par le passé, nous nous efforçons d’analyser les demandes de nos commanditaires auprès des cadres et si possible de certains membres de l’équipe : nous multiplions les diagnostics et les comptes rendus de nos premiers échanges afin de mieux différencier les possibilités d’intervention par exemple entre la régulation d’équipe ou l’analyse des pratiques.

L’objectif de cette approche étant bien évidemment de chercher à adapter notre intervention aux vrais besoins de l’équipe. L’analyse des pratiques professionnelles ne doit pas être uniquement une réponse à des exigences réglementaires ou servir de levier à une stratégie institutionnelle visant à combler d’éventuels dysfonctionnements. Nous nous obligeons à la plus grande prudence dans la mise en place de ces dispositifs dans un souci de recherche d’efficacité et de respect de notre cadre d’intervention.



■ Nombre de sessions Intra organisées  
 ■ Nombre de jours de formation  
 ■ Nombre de stagiaires

## Enquête de satisfaction 2024



## Suivi des réponses aux demandes de conférences et journées pédagogiques 2024

655 personnes (736 en 2023) ont pu participer à 25 conférences et journées pédagogiques destinées uniquement aux professionnels (21 en 2023).

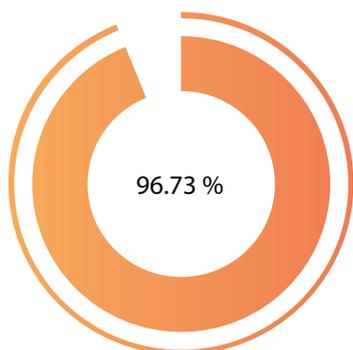
	ACCEPTÉES	REFUSÉES	TOTAL
JANVIER	0	1	1
FÉVRIER	0	2	2
MARS	1	1	2
AVRIL	2	0	2
MAI	2	2	4
JUIN	5	9	14
JUILLET / AOÛT	2	0	2
SEPTEMBRE	1	1	2
OCTOBRE	3	2	5
NOVEMBRE	10	2	12
DÉCEMBRE	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>27</b> (22 en 2023)	<b>21</b> (17 en 2023)	<b>48</b> (39 en 2023)

Le nombre de conférences et journées pédagogique organisées en 2024 est supérieur ; ce qui témoigne d'une reprise de ce format au niveau des commanditaires et d'une fidélisation de clients tels que BNP PARIBAS. Nos commanditaires ont fait le choix de proposer à leurs salarié.e.s des thématiques plus diversifiées.

Cependant nous constatons en même temps une augmentation du nombre de propositions refusées en raison principalement des difficultés de financement rencontrées par les établissements pour organiser ce type d'interventions collectives mais également en raison d'un fort taux d'absentéisme nécessitant le report du projet sur l'année suivante.

La qualité des formations proposées relève d'un véritable engagement, toujours soucieux de fournir aux clients une prestation de qualité. Depuis de nombreuses années, plusieurs indicateurs de satisfaction ont été mis en place (respect du programme, atteinte des objectifs, qualité des méthodes et des supports de formation, etc.).

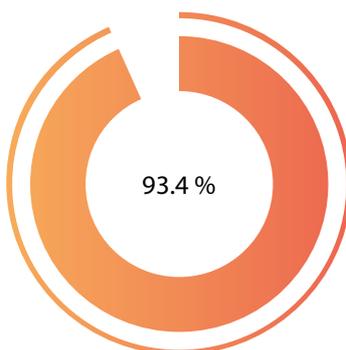
## Synthèse globale 2024



INTER À CHAUD

Bénéficiaires

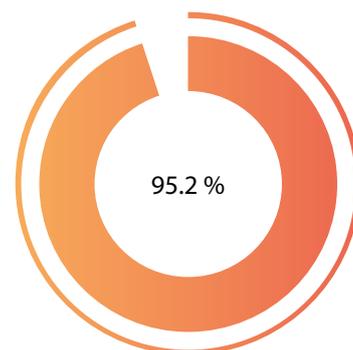
2 075 réponses  
124 questionnaires



INTRA À CHAUD

Bénéficiaires

2 442 réponses  
498 questionnaires



ANALYSE DES PRATIQUES

Bénéficiaires

9 021 réponses  
614 questionnaires

Taux de satisfaction EPE FORMATION

Enquête de satisfaction réalisée entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2024



## Le travail social aujourd'hui

Toutes ces années passées au contact des travailleurs sociaux nous permettent de dresser un tableau lucide et intègre sur le travail social aujourd'hui.

Les travailleurs sociaux que nous accompagnons aussi bien en analyse des pratiques professionnelles qu'en formation inter et intra-entreprises rencontrent de nombreuses difficultés qui impactent l'efficacité et la qualité des prestations qu'ils fournissent.

Ces obstacles sont nombreux ; ils sont à la fois structurels, sociétaux, idéologiques et humains.

### Structurel

Nous intervenons dans de nombreux établissements, publics ou privés souffrant d'un sous-effectif entraînant une surcharge de travail chez les professionnels. Il est évident que cela ne peut que nuire à la qualité des accompagnements mis en œuvre parfois par une réduction du temps consacré aux usagers. Nous rencontrons de nombreux intervenants sociaux proches de l'épuisement professionnel. Les moyens matériels sont par ailleurs souvent insuffisants et obsolètes ; ce qui renforce ces situations.

Nous pouvons également déplorer le manque de reconnaissance dont souffre généralement le travail social ; non seulement du point de son image dans la société mais aussi du niveau de rémunération des métiers de ce secteur. Cela peut nuire à la motivation et au niveau d'engagement des professionnels

Ces difficultés sont à l'origine d'une fuite des vocations et d'un turn over au sein des équipes.

### Précarité et complexité des situations prises en charge

Les problématiques sociales deviennent de plus en plus complexes et multidimensionnelles. Au fil des années, nous constatons que les usagers vivent des situations combinées (précarité économique, problèmes de santé, difficultés psychologiques, violences intrafamiliales).

Dans un contexte de crise sociale, économique et parfois sanitaire comme la pandémie de COVID-19, les défis du travail social sont encore plus nombreux, avec des besoins accrus et des ressources parfois diminuées.

Cette dimension multidimensionnelle qui nécessite une approche systémique et pluridisciplinaire n'est pas toujours prise en compte dans les logiques d'accompagnement. Les travailleurs sociaux éprouvent parfois un découragement constatant l'inefficacité de leurs démarches d'accompagnement.

Par ailleurs, les travailleurs sociaux sont de plus en plus confrontés à des situations de violence verbale ou physique de la part de populations en difficulté. Il va de soi que ces situations ne peuvent que renforcer chez ces professionnels un sentiment de mal-être au travail. Le développement de leurs compétences en gestion des conflits est devenu indispensable.

### Rigidité des cadres institutionnels

La marge de manœuvre dans l'accompagnement social des usagers est souvent limitée par des politiques publiques inadaptées, des règles administratives aveugles ou des procédures trop bureaucratiques pouvant tantôt ralentir les processus de prise en charge lorsqu'une réponse rapide et adaptée aux besoins des personnes en situation de précarité est nécessaire et parfois les accélérer au détriment du temps indispensable à l'efficacité de l'accompagnement.

## Le travail social aujourd'hui

### Quelles solutions proposer ?

Le soutien psychologique des travailleurs sociaux est une priorité. Les métiers du travail social et médico-social sont émotionnellement éprouvants. L'épuisement professionnel et la démotivation ne sont jamais très loin en l'absence de soutien psychologique et de réponses collectives face aux problématiques rencontrées.

L'intégration de l'intelligence collective dans le travail social permettra d'ouvrir de nouvelles perspectives, des solutions innovantes pour améliorer l'efficacité des prises en charge, et favoriser l'autonomisation des individus.

Des améliorations en termes de ressources, de reconnaissance et de réformes institutionnelles sont essentielles pour permettre aux professionnels du travail social d'accomplir leur mission de manière optimale et pour garantir un soutien adapté aux personnes en situation de vulnérabilité.

L'intelligence collective se réfère à la capacité d'un groupe à résoudre des problèmes, à innover et à prendre des décisions grâce à la mise en commun des savoirs et des compétences de ses membres. Elle repose sur la coopération,

l'échange, le dialogue et la diversité des points de vue. Le management dans le travail social devra s'adapter à ces nouvelles méthodes de travail plus horizontales.

L'intelligence collective concerne en premier lieu les équipes de travailleurs sociaux (assistants sociaux, éducateurs, psychologues, médiateurs...). En croisant et en additionnant différentes expertises et approches, l'intelligence collective au sein des équipes favorisera l'apparition de solutions mieux adaptées aux besoins des usagers.

La logique partenariale de coopération avec les institutions publiques, les associations, est également une condition nécessaire à la mise en œuvre de projets plus cohérents et plus inclusifs.

Enfin, il ne faut jamais remettre en cause le principe de la participation active des usagers dans la co-construction des solutions et des prises de décision qui les concernent. Ce principe sous-tend l'idée que nous nous faisons du travail social et de ses valeurs : une approche centrée sur l'écoute, le respect de la parole de l'autre et la volonté de reconnaître ses compétences.

## 1. Création d'un Diplôme d'Université « Violences de genre et processus pénal auteurs, victimes et parentalités. »

en partenariat avec l'Université PARIS-SACLAY

[https://www.universite-paris-saclay.fr/sites/default/files/2023-11/du\\_ppvd\\_2024-2025\\_interactif.pdf](https://www.universite-paris-saclay.fr/sites/default/files/2023-11/du_ppvd_2024-2025_interactif.pdf)

La première promotion a été ouverte le 30 septembre 2024.

Premier diplôme d'université consacré aux rapports entre les politiques pénales, la prise en charge institutionnelle et le traitement des violences de genre. Ce diplôme d'université a pour objectifs l'acquisition de compétences méthodologiques, de connaissances interdisciplinaires et d'approches empiriques du travail social. Il s'agit d'une formation courte, constituée d'enseignements en sciences humaines et sociales et en application directe sur la pratique du travail d'accompagnement social et pénal. Ce diplôme permet également un apprentissage du travail institutionnel d'intervention et d'accompagnement en matière de violences sexuelles et sexuées (VSS).



## 2. Évolution réglementaire

Notre organisme de formation devra s'adapter aux nombreuses évolutions réglementaires qui touchent le secteur de la formation professionnelle.

L'année sera marquée par la préparation de l'audit de renouvellement de la certification qualité QUALIOPi et l'adaptation aux évolutions constantes du référentiel national qualité :

- Publication le 23 novembre 2023 de la version n°8 du guide de lecture.
- Publication le 08 janvier 2024 de la version n°9 du guide de lecture.

Par ailleurs, de nouvelles conditions générales d'utilisation du service Mon Compte Formation sont entrées en vigueur à compter du 14 décembre 2023.

Ces conditions évoluent avec les apports législatifs ou réglementaires, avec l'ouverture de nouveaux services ou de nouvelles fonctionnalités, comme lors de la mise en place de l'authentification via FranceConnect+ en octobre 2022, ou encore l'adoption de la loi du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au compte personnel de formation.

### Décret « sous-traitance et Qualiopi »

Dans le cadre de la loi du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au compte personnel de formation est paru le décret n° 2023-1350 du 28 décembre 2023 portant diverses mesures relatives au compte personnel de formation ainsi qu'au bilan de compétences et visant à lutter contre la fraude à ce compte et à interdire le démarchage de ses titulaires. Parmi ces mesures : la fixation du plafond de sous-traitance (Arrêté du 3 janvier 2024 portant fixation du plafond mentionné à l'article R. 6333-6-2 du code du travail).

### À retenir

« Art. R. 6333-6-3. - Le sous-traitant partie à un contrat mentionné à l'article R. 6333-6-2 qui relève du régime micro-social mentionné à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale et dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas le montant fixé au 2° du 1 de l'article 50-0 du code général des impôts, est dispensé de la détention des certifications professionnelles ou habilitations délivrées par les ministères ou organismes certificateurs mentionnés à l'article L. 6113-2, ainsi que de la détention de la certification de qualité des actions de la formation professionnelle mentionnée à l'article L. 6316-1. »

« Art. R. 6333-6-4. - Le sous-traitant partie à un contrat mentionné à l'article R. 6333-6-2 qui ne bénéficie pas des dispositions mentionnées à l'article R. 6333-6-3, est dispensé de l'obligation de détention des certifications professionnelles ou habilitations délivrées par les ministères ou organismes certificateurs mentionnés à l'article L. 6113-2 dans le cas où son intervention ne porte que sur une partie de l'action de formation éligible au compte personnel de formation et que la ou les parties d'action de formation mises en œuvre pour le compte du prestataire de formation ne correspondent pas à la réalisation d'un bloc de compétence complet au sens de l'article L. 6113-1. »

(Sources : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048729031>)

Arrêté du 3 janvier 2024 portant fixation du plafond mentionné à l'article R. 6333-6-2 du code du travail Article 1 : « Le plafond mentionné à l'article R. 6333-6-2 du code du travail, vérifié au titre d'une année civile, est fixé à quatre-vingts pour cent du chiffre d'affaires réalisé par le prestataire mentionné à l'article L. 6351-1 du même code sur le service dématérialisé mentionné à l'article L. 6323-9 du code précité au cours de la même année civile.

Par dérogation à l'alinéa précédent et pour l'année 2024, le plafond est vérifié en prenant en compte le chiffre d'affaires réalisé par le prestataire du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 décembre 2024 inclus. »

### 3. Renouvellement de notre certification QUALIOP1 pour les actions de développement des compétences.

Une seule non-conformité mineure a été constatée suite à notre audit de renouvellement qui s'est déroulé dans nos locaux les 3 et 4 septembre 2024.

Notre certification est valable 3 ans soit du 21/10/2024 au 20/10/2027.

#### ► L'écart constaté par notre auditeur concernait :

- Critère n°3 : L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre.
- Indicateur n°12 : Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.

#### ► Constat de l'auditeur :

« Absence de mesures formalisées pour les formations courtes de 2 à 8 jours permettant de favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les risques de ruptures de parcours »

#### ► Actions mises en œuvre :

- Ajout de mentions concernant les besoins éventuels d'aménagement sur les convocations bénéficiaires pour les formations interentreprises et formations longues.
- Ajout de mentions concernant les besoins éventuels d'aménagement sur les documents « Diagnostic préalable l'entrée en formation » pour les formations interentreprises et intra-entreprise.
- Création d'un document « Recommandations pour le bon déroulement de la formation pour les formations intra-entreprise » (besoin d'aménagement pour les PSH, conformité des locaux, des équipements, application du règlement intérieur...)

De nouvelles mesures ont été mises en œuvre pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours sur les formations courtes inter et intra-entreprise :

#### ► Objectifs : intervenir rapidement pendant la formation et tracer la démarche.

#### ► Comment ?

- Emails adressés par l'assistante de formation à l'employeur et au bénéficiaire pour signaler et prendre acte de son absence et lui proposer un rendez-vous téléphonique pendant la formation avec le responsable de formation pour échanger sur les motifs de l'abandon (en dehors d'un arrêt de travail). L'ensemble de la démarche est enregistré dans le tableau de suivi des abandons.

- Affichage en salle du texte suivant : « Dans le cadre de notre démarche qualité n'hésitez pas à nous faire part des difficultés que vous pourriez rencontrer pendant votre formation. Votre assistante de formation est disponible pour échanger avec vous sur vos difficultés et vous proposer des solutions adaptées en concertation avec le responsable pédagogique en charge de cette formation. Dans l'hypothèse où notre assistante de formation serait en télétravail, vous pouvez la contacter par mail ou par téléphone. »



## Vers une ingénierie pédagogique flexible et multimodale au service de la formation professionnelle

### ► Flexibiliser et multimodaliser l'ingénierie pédagogique

Il s'agit de proposer une nouvelle ingénierie pédagogique répondant aux enjeux stratégiques du secteur de la formation professionnelle, aux normes qualité exigées par la certification QUALIOP1 et aux nouveaux besoins des apprenants et des entreprises. La pédagogie multimodale à mettre en œuvre répond à ces différents enjeux.

### ► Création d'une plateforme de formation multimodale

Le développement d'une offre de formation multimodale nécessitera le développement d'une plateforme nous permettant de produire des contenus de formation qualitatifs, dynamiques, interactifs et ludiques. Elle permettra également de proposer aux bénéficiaires toutes les formes d'évaluation possible : quiz autocorrigés avec score à atteindre, questions ouvertes, etc.

### ► Instance de veille stratégique

Le comité de pilotage de la démarche qualité de l'organisme de formation a lancé un appel à candidatures dans le cadre de la mise en place d'un groupe de travail « instance de veille stratégique ».

Ce groupe de travail avait pour objectifs de proposer au comité de pilotage de la démarche qualité une instance en mesure d'assurer une veille stratégique permettant de faire évoluer notre offre de formation au regard des problématiques émergentes dans le secteur social et médico-social.

Les métiers ou types de publics suivants étaient représentés au sein du groupe :

- Formateurs,
- Responsables de formation,
- Professionnels du secteur social et médico-social commanditaires ou bénéficiaires de formation.



## Comité pédagogique et stratégique

Le 16 septembre 2024, le comité de pilotage de la démarche qualité a défini le rôle de notre nouvelle instance de veille stratégique suite aux propositions du groupe de travail qui avait été mis en place.

Un appel à candidature avait été lancé à cette occasion.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, sera mis en place un comité pédagogique et stratégique (CPS) placé sous la responsabilité de la personne en charge du secteur "ingénierie et innovation pédagogique". Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la démarche qualité 2023-2026 de l'organisme de formation et concerne spécifiquement notre procédure d'« analyse collective des besoins ».

Cette procédure a pour objet de définir les modalités que l'organisme de formation EPE FORMATION met en œuvre pour recueillir et analyser les besoins de toutes les parties prenantes de la formation dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue. En dehors de la commande publique, constituée des lois, décrets et plans régionaux concernant la formation professionnelle, le recueil et l'analyse des besoins en termes de formation du secteur social et médico-social sont des données indispensables pour construire une offre de service adaptée.



Le CPS sera chargé d'assurer cette démarche à travers :

- La création d'une enquête annuelle qui sera diffusée auprès des clients de l'organisme de formation et des formateurs sous la forme d'un questionnaire envoyé par mail et/ou d'une enquête téléphonique afin de définir deux ou trois thèmes de formations à décliner dans l'offre de formations.
- Des ressources mises à disposition du CPS : le Blog des Formateurs qui dispose de contenus liés au champ de la pédagogie et au secteur de la formation professionnelle. Sont disponibles : une veille métier et une veille réglementaire réalisées par la direction de l'organisme de formation ; des échantillons de diagnostics préalables à l'entrée en formation Inter et Intra reçus par l'organisme de formation.

Le CPS sera composé de responsables de formation, formateurs (statuts permanents, occasionnels, indépendants) et de personnalités qualifiées disposant d'une expérience dans le secteur social et dans la formation professionnelle continue. Y siègeront en séance plénière le (la) responsable du secteur "ingénierie et innovation pédagogique" qui est en charge de la planification et de l'animation des séances, de la rédaction de l'ordre du jour et des synthèses de séances. Elle présentera lors d'une réunion de service le résultat du travail réalisé en séance par le CPS. Les membres titulaires avec voix délibérative seront une personne qualifiée (représentante des commanditaires publiques ou privés), une personne représentante des formateurs permanents ou vacataires, deux personnes représentantes des formateurs indépendants, toutes personnes dont le CPS juge la présence utile avec voix consultative.

## Réorganisation de l'organisme de formation

Dans le courant du dernier trimestre de l'année, une réorganisation a été initiée sous l'impulsion du nouveau directeur général, Richard STEYER et du directeur de l'organisme de formation Hervé GÉRARD.

Cette réorganisation a donné lieu à une phase d'entretiens individuels avec l'ensemble des salariés de l'encadrement administratif et pédagogique. Suite à ces entretiens, de nouvelles fiches de poste ont été rédigées et certains salarié·e·s ont été concerné·e·s par des évolutions professionnelles.

La nouvelle organisation prendra effet en début d'année 2025.

Parmi les changements les plus significatifs :

▶ Organisation par pôles d'activités :

- Pôle des cycles courts.
- Pôle des cycles longs.
- Distinction au sein du pôle des cycles courts entre les actions de développement des compétences inter-entreprises/intra-entreprise et les prestations de service ne relevant pas du champ de la formation professionnelle continue.
- ▶ Création d'un secteur ingénierie et innovation pédagogique.
- ▶ Mise en place d'un comité pédagogique et stratégique.
- ▶ Évolution professionnelle de certains responsables de formation et de certaines assistantes de formation.
- ▶ Mise en œuvre d'une analyse financière par pôle d'activité et dotation aux responsables de formation d'outil d'analyse de la rentabilité.

En parallèle, les collaborateurs·trices ont été mobilisé·e·s autour d'un projet de déménagement de nos bureaux et d'emménagement dans un nouvel espace courant 2025.

L'ensemble des collaborateurs·trices, ainsi que l'équipe de direction, seront accompagnés dans le cadre d'un mécénat de compétences par une société de conseil en immobilier dans toutes les dimensions du projet : la réflexion stratégique, la conception des aménagements intérieurs et l'accompagnement au changement.

En effet, il ne s'agit pas simplement d'organiser un déménagement de nos bureaux, ce projet est l'occasion de repenser en profondeur notre environnement de travail dans tous les aspects :

- Symbolique : ce nouvel espace devra devenir une vitrine pour notre organisme facilitant la lisibilité de notre stratégie mise en place depuis notre réorganisation initiée en 2024; un organisme de formation solide et sérieux, moderne, soucieux d'une démarche éco-responsable, avec une assise financière solide et tourné vers l'avenir.
- Un lieu de vie : nous souhaitons faire de cet espace un lieu propice à l'instauration d'une nouvelle ambiance de travail favorisant un mieux-être au travail et permettant également un accueil plus qualitatif des stagiaires et des formateurs.
- Des nouvelles modalités de travail : la flexibilité et le nomadisme au travail en lien avec les évolutions technologiques constitueront nos nouvelles pratiques ; de même qu'une approche éco-responsable généralisée (archivage numérique, GED...).
- De nouveaux outils de travail en cohérence avec le projet : dotation de PC portables pour l'ensemble des collaborateurs·trices en cohérence avec les moyens nécessaires à l'exercice des missions en télétravail et en présentiel.
- La création d'un nouvel espace de convivialité modulable en salle de réunion ou de formation.

## De nouveaux produits de formation

Notre organisme de formation va déposer auprès de la DRIEETS deux demandes d'agrèments pour dispenser et organiser des sessions d'examen conduisant aux titres professionnels du ministère du travail ci-dessous :

**TITRE PROFESSIONNEL  
DU MINISTÈRE DU TRAVAIL**  
« Formateur professionnel d'adultes »

Le titre professionnel Formateur professionnel d'adultes niveau 5 (code NSF : 333m, 333t) se compose de quatre activités types, chaque activité type comportant les compétences nécessaires à sa réalisation. A chaque activité type correspond un certificat de compétences professionnelles (CCP).

### ▶ CCP - Concevoir et préparer la formation

- Élaborer la progression pédagogique d'une formation multimodale à partir d'une demande
- Concevoir un scénario pédagogique et d'accompagnement en intégrant la multimodalité
- Concevoir des activités d'apprentissage et d'évaluation en intégrant la multimodalité

### ▶ CCP - Accompagner les apprenants en formation

- Accompagner les apprenants dans leur parcours de formation
- Accueillir un apprenant en formation et co-construire son parcours
- Tutorer les apprenants à distance
- Accompagner le développement professionnel des apprenants

### ▶ CCP - Animer une formation et évaluer les acquis des apprenants

- Animer une formation et faciliter les apprentissages selon différentes modalités
- Évaluer les acquis de formation des apprenants
- Remédier aux difficultés individuelles d'apprentissage

### ▶ CCP - Inscrire sa pratique professionnelle dans une démarche de qualité et de responsabilité sociale des entreprises

- Respecter et faire respecter la réglementation en vigueur en formation et dans sa spécialité
- Réaliser une veille pour maintenir son expertise de formateur et de professionnel dans sa spécialité
- Analyser ses pratiques professionnelles

Former des professionnels du secteur social et médicosocial ce n'est pas uniquement dispenser des savoirs de références ou des savoirs pratiques qui seraient figés et directement mesurables. La professionnalisation est un processus bien plus complexe dès lors que l'on accompagne des professionnels inscrits dans une relation d'aide ou de soin. Former c'est aussi aider au développement d'une pratique réflexive de prise de distance sur les situations et développer chez l'individu sa capacité à faire évoluer sans cesse sa posture professionnelle au fil du temps et au gré des problèmes rencontrés sur le terrain professionnel. En tant qu'accompagnateur des professionnels du secteur social et médico-social nous cherchons à développer chez ces professionnels cette réflexivité sur le métier, ses objectifs, le sens de la démarche ainsi que la remise en cause des évidences ou d'un savoir unique au profit d'une approche pluridisciplinaire ou pluridimensionnelle des situations. Notre organisme de formation s'inscrit dans la longue histoire de notre association qui est celle de l'éducation populaire. En tant qu'acteur de la transformation sociale nous continuerons à interroger le sens des pratiques ; les valeurs et l'éthique du travail social face aux défis du néolibéralisme. Notre demande d'agrément pour le Titre Professionnel de formateur pour adultes dans le secteur social et médico-social est portée par les principes énoncés ci-dessus.

## De nouveaux produits de formation

### TITRE PROFESSIONNEL DU MINISTÈRE DU TRAVAIL « Conseiller en insertion professionnelle »

Le titre professionnel Conseiller en insertion professionnelle niveau 5 (code NSF : 332t) se compose de trois activités types, chaque activité type comportant les compétences nécessaires à sa réalisation. A chaque activité type correspond un certificat de compétences professionnelles (CCP).

#### ► CCP - Accueillir pour analyser la demande des personnes et poser les bases d'un diagnostic partagé

- Informer une personne ou un groupe des ressources en matière d'insertion et des services dématérialisés
- Analyser la demande de la personne et poser les bases d'un diagnostic partagé
- Exercer une veille informationnelle, technique et prospective pour adapter son activité au public et au contexte
- Travailler en équipe, en réseau et dans un cadre partenarial pour optimiser la réponse aux besoins des personnes accueillies
- Réaliser le traitement administratif et les écrits professionnels liés à l'activité dans un environnement numérique

#### CCP - Accompagner les personnes dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle

- Contractualiser et suivre avec la personne son parcours d'insertion professionnelle
- Accompagner une personne à l'élaboration de son projet professionnel
- Accompagner la réalisation des projets professionnels
- Concevoir des ateliers thématiques favorisant l'insertion professionnelle des publics
- Préparer et animer des ateliers thématiques favorisant l'insertion
- Analyser sa pratique professionnelle

#### ► CCP - Mettre en œuvre une offre de services auprès des employeurs pour favoriser l'insertion professionnelle

- Déployer, dans une démarche projet, des actions de prospection avec les employeurs du territoire pour favoriser l'insertion professionnelle
- Apporter un appui technique aux employeurs en matière de recrutement
- Faciliter l'intégration et le maintien du salarié dans son environnement professionnel
- Inscrire ses actes professionnels dans une démarche de développement durable et inclusive

Notre organisme de formation a fait le choix au travers de ce projet de demande d'agrément de mettre à profit toute l'expérience acquise par le passé au sein de son centre de bilans de compétences et de ses autres actions d'accompagnement individuel à l'occasion desquelles nous aidons les bénéficiaires à interroger et construire un projet professionnel, choisir la formation la mieux adaptée à ce projet, faire face aux difficultés professionnelles, définir sa place et son rôle au sein d'une équipe.

## Le travail social face aux défis du néolibéralisme

Le travail social est confronté aux exigences économiques néolibérales dont il subit régulièrement les injonctions à la rentabilité et c'est parfois sa légitimité ou ses modalités d'action qui sont questionnées ou remises en cause. Hervé GÉRARD, directeur de l'organisme de formation de l'École des Parents et des Éducateurs d'Île-de-France, revient dans cet article sur les défis auxquels le travail social est aujourd'hui confronté.

### Qu'est-ce que le néo-libéralisme ?

Dans son blog « Écrire pour et sur le travail social », Didier DUBASQUE, un des influenceurs de référence du travail social sur les réseaux sociaux écrit :

« C'est un courant économique et idéologique qui a émergé au milieu du XX<sup>e</sup> siècle, mais qui a pris son essor à partir des années 1970 et 1980. Il se caractérise par la promotion des libertés économiques, la dérégulation des marchés et le désengagement de l'État dans les affaires économiques. Inspiré du libéralisme classique, le néolibéralisme met l'accent sur la création d'un environnement favorable aux mouvements de capitaux et à l'investissement privé, souvent au détriment des dépenses publiques et des régulations étatiques.

Ce système prône la privatisation des entreprises publiques, la réduction de la fiscalité, notamment pour les entreprises, et un contrôle strict de la masse monétaire pour éviter l'inflation. Il s'accompagne d'une vision de l'individu comme entrepreneur de lui-même, incité à s'inscrire dans une compétition généralisée où chaque domaine de la vie est perçu comme un marché. Cette approche a été influencée par des économistes tels que Friedrich Hayek et Milton Friedman, et mise en œuvre par des figures politiques comme Margaret Thatcher et Ronald Reagan, bien que ces derniers se soient identifiés simplement comme libéraux.

Le néolibéralisme, en tant que système économique et idéologique dominant depuis les années 1970, a profondément transformé

divers secteurs de la société, y compris le travail social. Ce dernier, historiquement ancré dans des valeurs de solidarité et d'entraide, se trouve aujourd'hui confronté à des logiques de marché qui remettent en question ses fondements mêmes. »

Sources : <https://dubasque.org/neoliberalisme-et-travail-social-ce-que-nous-disent-les-sociologues/>

Initialement assistant de service social, Didier Dubasque est codirecteur de la collection « Politiques et interventions sociales » aux Presses de l'EHESP (École des Hautes Études en Santé Publique). Ex-président de l'ANAS (Association Nationale des Assistants de Service Social), il a été personne qualifiée au Haut Conseil du travail social.

Dans un contexte politique pour le moins troublé, il convient de faire preuve d'une grande vigilance face aux conséquences de ces nouvelles logiques économiques marquées notamment par la logique consumériste des « services » qui transforme petit à petit les métiers du travail social et les qualifications requises pour les exercer.

Il ne s'agit pas de refuser toute forme d'évolution du travail social mais de porter la plus grande attention aux conséquences des restrictions budgétaires et à cette tendance des politiques publiques à vouloir « faire plus avec moins ». Vouloir rationaliser et chercher des gains de productivité n'est pas en soi illégitime. Le danger intervient lorsque cela se traduit par des politiques managériales uniquement centrées sur les moyens plutôt que la fin de l'action sociale (plus de justice sociale, plus d'égalité).

Désormais c'est la dimension éthique du travail qui se trouve elle-même en danger voire asphyxiée. Ainsi, les espaces autrefois réservés aux professionnels ont tendance à diminuer (réunions cliniques, analyse des pratiques professionnelles...) considérés par les financeurs comme étant au mieux un privilège ou au pire comme étant inutiles.

## Le travail social face aux défis du néolibéralisme

Comment penser son action dans des contextes de travail entièrement orientés sur les rapports d'activité des services, la génération de statistiques, les remontées de données ?

Autant d'activités certes nécessaires mais qui, à terme, éloignent de plus en plus le travailleur social de sa mission première : celle d'être un professionnel de la relation et un vecteur de cohésion sociale.

### Questions de sens



Le sens ne saurait se réduire à la question de l'utilité sociale d'un métier ou à l'efficacité d'une action. 

Notre organisme de formation accompagne des nombreux travailleurs sociaux qui s'interrogent régulièrement sur le sens et les valeurs qui guident leurs missions.

La question du sens revient constamment dans la mesure où ils se confrontent au quotidien aux obstacles et aux limites de leurs propres actions. Qu'est-ce qui fait sens lorsque l'on juge ne pas toujours avoir les moyens pour mener à bien son action ? Les obstacles et les limites sont nombreux. Il peut tout aussi bien s'agir d'un défaut de compétences du travailleur social lui-même (lorsqu'il conviendrait de faire appel à des techniques d'intervention variées, à de nouvelles modalités d'accompagnement, etc.) de temps (lorsqu'un accompagnement devrait s'inscrire dans la durée), de moyens financiers mais aussi des limites posées par l'institution, par son cadre de travail, etc.

Cependant, le sens ne saurait se réduire à la question de l'utilité sociale d'un métier ou à l'efficacité d'une action. Les travailleurs sociaux œuvrent dans le champ de la relation d'aide ; ce qui place la question du sens et des valeurs à un tout autre niveau : celui de l'éthique.

Notre organisme de formation appartient à une association d'éducation populaire, il est donc acteur de la transformation sociale. A ce titre, il doit sans cesse œuvrer à la défense d'un certain nombre de valeurs et à l'idée qu'il se fait du travail social et de son utilité. Il s'agit de s'engager contre l'application d'idéologies qui viennent porter atteinte au lien social dans un contexte socioéconomique de grande précarité.



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. 

En s'engageant avec les autres pour davantage de justice, le travailleur social est un acteur essentiel dans la construction d'un mieux vivre ensemble. Il est à mon sens utile de rappeler la définition internationale du travail social qui a été approuvée par l'assemblée générale de l'IASSW (Association Internationale des Écoles de Travail Social) le 10 Juillet 2014 à Melbourne : « 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. ».

En tant que formatrices, formateurs, intervenant·e·s en analyse des pratiques professionnelles, cadre administratifs ou pédagogiques ; chacune et chacun, à sa façon, participe de près ou de loin à ce beau projet qu'il convient de défendre.



EPE FORMATION  
Organisme de formation de l'EPE-IDF  
5, impasse Bon Secours - 75543 Paris Cedex 11  
Tél. 01 44 93 44 88

formation@epe-idf.com  
<https://formations.epe-idf.com/>  
[www.epe-idf.com](http://www.epe-idf.com)

Enregistré sous le numéro **11750041475**  
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.



■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au  
titre de la catégorie d'action suivante :  
**ACTIONS DE FORMATION**

