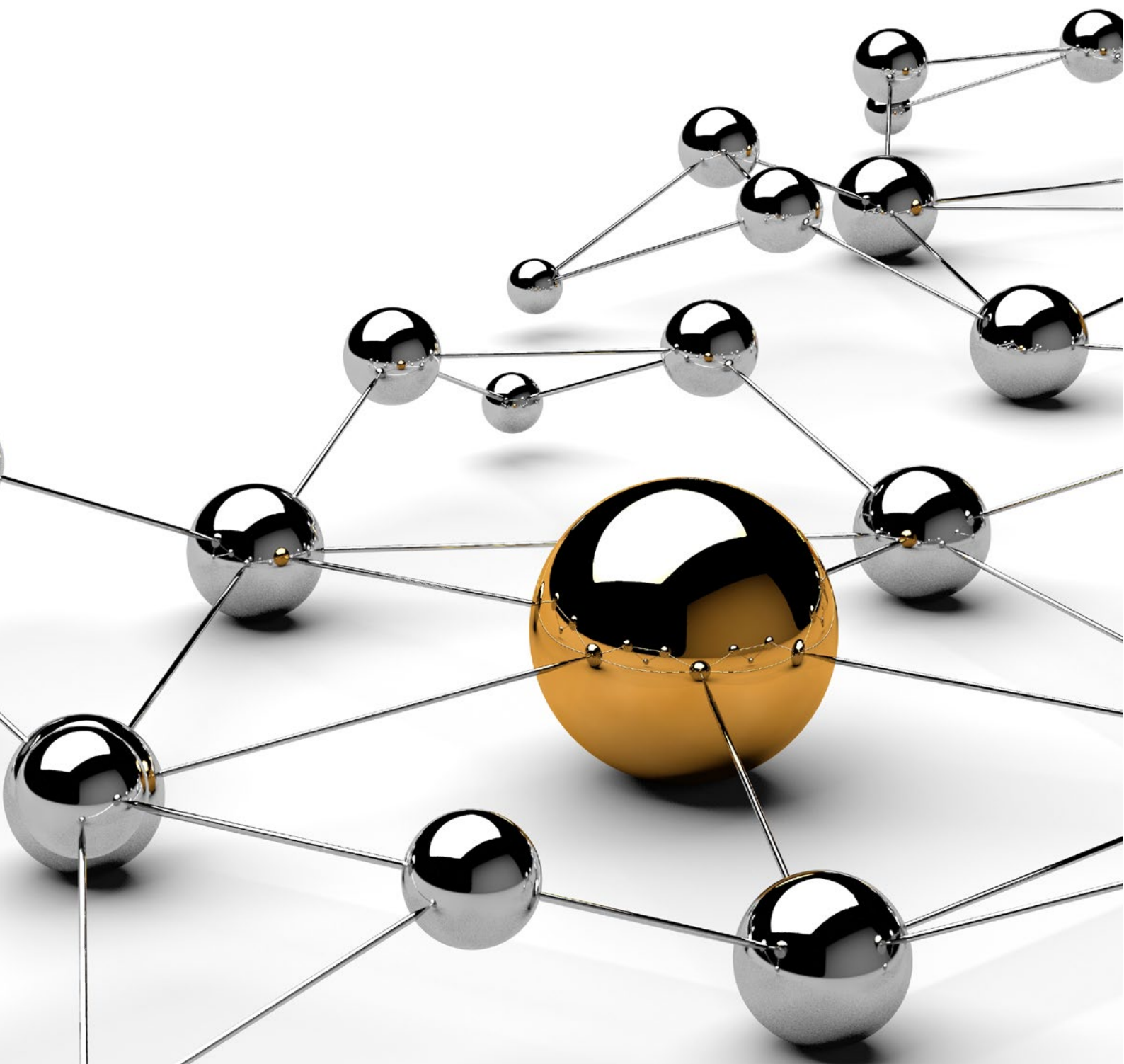


2025

RAPPORT D'ACTIVITE

Pôle formations



PRESENTATION EPE FORMATION	3
PRESENTATION DU RAPPORT 2025	5
BILAN PEDAGOGIQUE	6
ANALYSE DES PRATIQUES.....	31
PRISE DE PAROLE	40
ELEMENTS FINANCIERS.....	44
PRINCIPAUX EVENEMENTS ET PERSPECTIVES.....	47



EPE formations

Conformément aux principes directeurs de l'École des Parents et des Éducateurs d'Ile-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 formations

Depuis plus de 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 collectifs 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.



avons obtenu le
certification pour

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

Le rapport d'activité 2025



788
jours
d'interventions



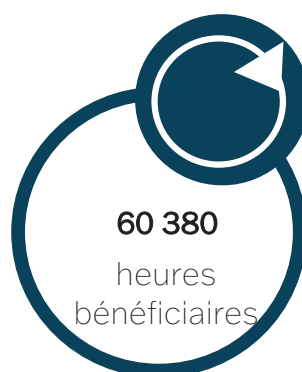
La baisse des produits constatée en 2024 a été contenue en 2025 dans un contexte particulièrement défavorable.

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 interentreprises.

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 alors même que leur nombre reste constant.

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 interentreprises.

Le pôle des formations longues a connu son meilleur résultat sur les trois dernières années.



16 journées pédagogiques
9 formations longues
18 formations courtes interentreprises
268 formations/actions intra-entreprise
dont **200** groupes d'analyse des pratiques et régulation d'équipe.



A noter :



Si le chiffre d'affaires généré par le pôle des analyses des pratiques professionnelles est en légère baisse, le nombre de groupes accompagnés est stable. Par ailleurs, le nombre total d'heures de formation et de prestations d'accompagnement est en nette augmentation (60 380 heures en 2025 - 57 372 heures en 2024)



3304 bénéficiaires

Cycle long

Ces formations sont liées à un projet professionnel et portent sur différents domaines pour lesquels notre organisme de formation est reconnu comme étant un acteur historique.

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
FORMATIONS MÉTIERS - DIPLÔMES D'ÉTAT			
Diplôme d'État de médiateur familial + Formation complémentaire	504	3	50
Titre professionnel médiateur social	0	0	0
SOUS TOTAL	504	3	50
AUTRES FORMATIONS MÉTIERS – APPROCHE SYSTÉMIQUE			
Nouvelle formation systémique certifiante	112	2	16
SOUS TOTAL	112	2	16
AUTRES FORMATIONS MÉTIERS			
Conseil Conjugal et Familial (CCF)	224	2	32
Éducation à la vie	140	1	15
Diplôme d'Université « Processus Pénal et Violences de genre »	80,5	1	40
SOUS TOTAL	444,5	4	87
TOTAL	1060,5	9	153

	NOMBRE DE STAGIAIRES 2025	NOMBRE DE STAGIAIRES 2024
Diplôme d'État de médiateur familial (DEMF)	50	40
Titre professionnel de médiateur social (TPMADS - CCP1)	0	0
Nouvelle formation systémique certifiante	16	18
Conseil conjugal et familial (CCF)	32	13
Éducation à la vie	15	22
DU « Processus Pénal et Violences de genre »	40	38
TOTAL	153	131

Taux de réussite

DEAF

diplôme d'État
de médiateur familial

2023

100 %

11 candidats admis sur 11

Taux de réussite

DEMF

diplôme d'État
de médiateur familial

2025

83,3 %

10 candidats admis sur 12

Taux de réussite

TP MSADS

Titre professionnel de
médiateur social accès droit
et services

2023

100 %

7 candidats admis sur 7

Taux de réussite

CCF

Certification de conseiller
conjugal et familial

2025

100 %

5 candidats admis sur 5
(juin)

75 %

3 candidats admis sur 4
(novembre)

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 étaient :

- 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 diplômes d'État.

En 2020, 42 000 élèves et étudiants sont accueillis au sein de 179 centres de formation pour préparer l'un des 29 diplômes 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 1ère 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 1ère 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% 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.

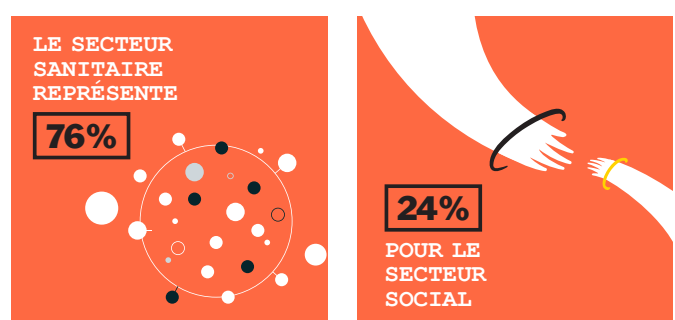
Environ deux tiers des effectifs en formation sont financés sur les crédits régionaux des formations sanitaires et sociales (formation initiale et demandeurs d'emploi). Environ un tiers des effectifs en formation ont leurs formations par un employeur, un OPCO, Pôle-emploi ou par eux-mêmes.

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 Ile-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



Focus sur les agréments



La Région Ile 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 (conformité des offres de stage par rapport au référentiel de formation), d'autre part.

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 Ile 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

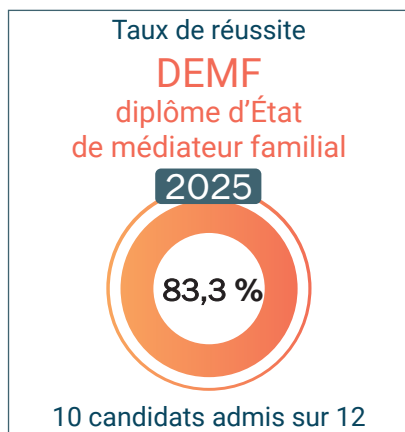
LE MÉTIER DE MÉDIATEUR FAMILIAL

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 3 octobre 2025 : 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'ETAT 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 adressé 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

À l'origine (1988) les formations à la médiation familiale proposées par notre organisme de formation sont des formations brèves de 5 jours. À 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-qubécoise, 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.

À 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 au conseil conjugal et familial

La fonction de conseiller conjugal et familial (CCF) s'exerce spécifiquement dans le champ de la sexualité dans ses dimensions affectives, relationnelles et sociales. Son intervention est destinée à une personne (quel que soit l'âge), un couple, une famille ou un groupe, avec comme finalité, l'éducation à la sexualité ainsi que l'aide aux personnes en situation de conflit ou victimes de violences intrafamiliales, sexistes, sexuelles. L'action du CCF s'inscrit aussi en prévention dans le cadre de la promotion de la santé. Elle s'exerce plus particulièrement dans le domaine de la vie affective et sexuelle (aide au respect de soi, de l'autre, dans un lien amoureux, aide au choix contraceptif, préparation à la parentalité etc.). Le CCF intervient à la demande des personnes (individu, couple, familles), des professionnels ou des institutions. En fonction de la nature de la demande, elle engage une intervention individuelle et/ou collective. Elle peut mettre aussi en œuvre une fonction d'orientation. Dans le cadre de ses consultations, le CCF conduit des entretiens. Dans ce cadre, elle exerce une fonction d'aide basée sur l'écoute et le counseling. En complément aux conduites d'entretien, le CCF déploie différentes actions collectives favorisant l'information, les échanges et l'éducation à la vie sexuelle et relationnelle.



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 Ecoles des Parents et des Educateurs). 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 noter : notre organisme dispense aussi la formation "Éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle". Formation conforme à l'arrêté du 03 décembre 2010 relatif à la formation des personnels intervenant dans les centres de planification ou d'éducation familiale et dans les établissements d'information, de consultation ou de conseil familial. Formation conforme au décret n° 2018-169 du 07 mars 2018 relatif aux conditions de fonctionnement des établissements d'information, de consultation ou de conseil familial.

À la certification ...

En 2022 une certification de conseiller conjugal et familial a été enregistrée au Répertoire 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 13 stagiaires, elle s'est terminée le 28 mars 2025. La formation actuellement proposée a été enregistrée au RNCP (Répertoire National de Certification Professionnelle) suite à la décision de la Commission de la certification professionnelle du 28 mars 2025. (fiche RNCP40370) :

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/40370/>



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".

Ce DU était porté par l'Université Paris-Saclay, CentraleSupélec et l'organisme de formation de l'École des Parents et des Educateurs d'Ile-de-France.

Il s'agissait du 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 quanti-tatives 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'adressait aux professionnels du travail social, des institutions pénales, juridiques et associatives, aux étudiant-es qui se destinent aux métiers de l'intervention sociale. Il proposait 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.

Notre partenariat avec l'Université Paris-Saclay a pris fin le 1er juin 2025.

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'UNIVERSITE



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

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. A 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 psy-chologues, 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 année. 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 2025 nous avons proposé dans notre offre de formation une nouvelle formation certifiante « Se former à l'Intervention Stratégique et Paradoxale (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.

[Le parcours : cliquez ici](#)

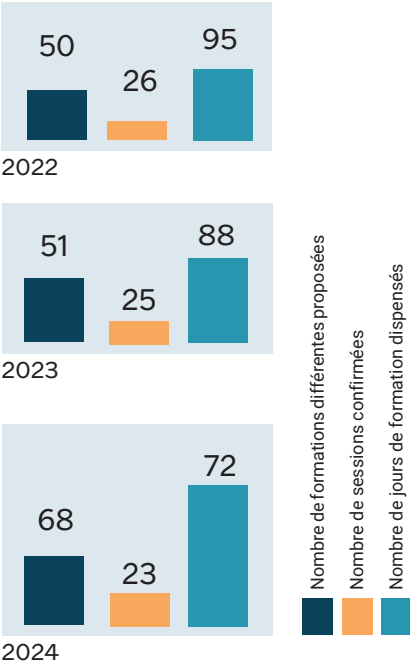
Cette formation s'appuie sur l'approche systémique de l'École de Palo Alto qui est une façon différente de penser le monde, d'analyser les contextes, de décoder les situations. Elle s'appuie sur des fondamentaux en rupture avec nos habitudes et convient parfaitement à l'intervention médico-sociale-éducative.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

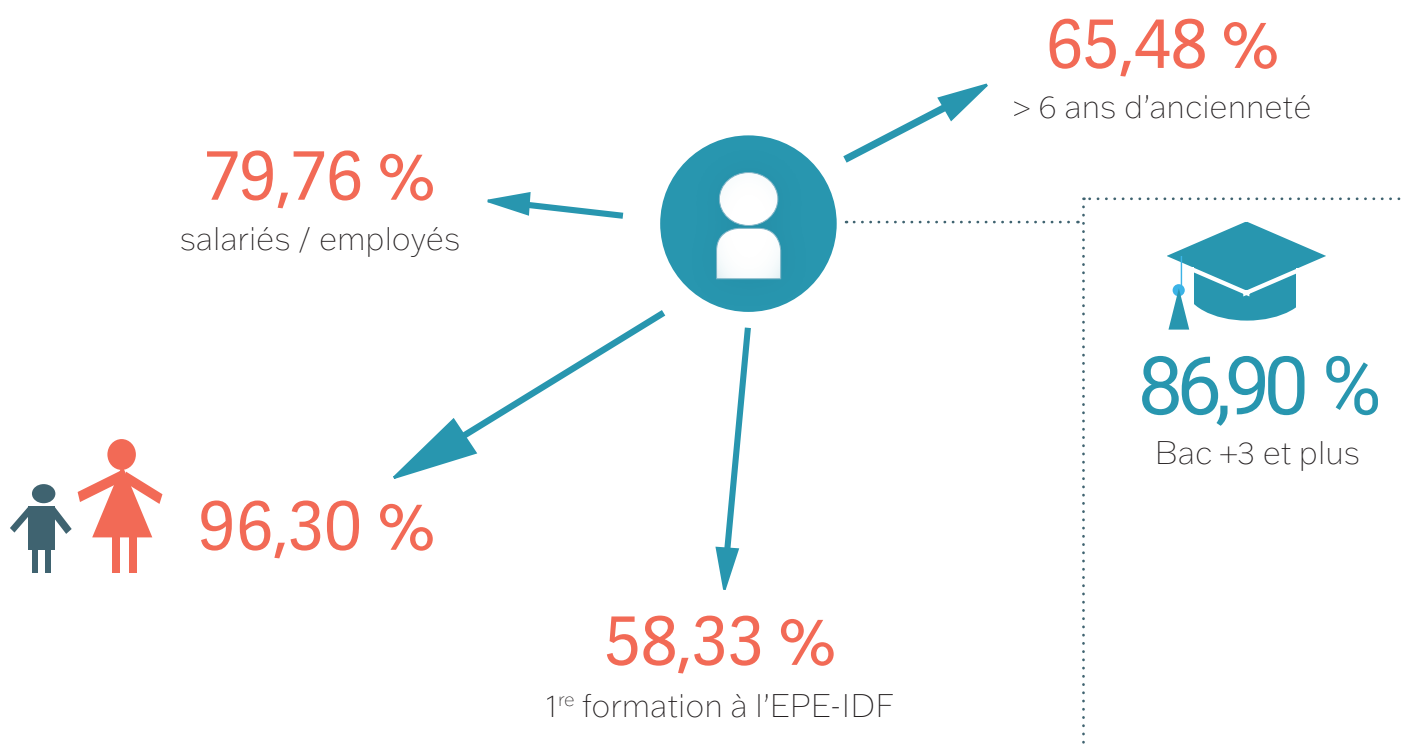
	NOMBRE D’HEURES	NOMBRE DE SESSIONS	NOMBRE DE STAGIAIRES
PROFESSIONNELS DE L’ENFANCE ET DE L’ADOLESCENCE : DES REPÈRES POUR ACTUALISER SES PRATIQUES			
Enfance	0	0	0
Adolescence	28	1	5
Relation parent / professionnel / enfant	112	4	28
École	0	0	0
Les nouveaux enjeux numériques	0	0	0
SOUS TOTAL	140	5	33
ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES			
Systémie et travail social	42	2	9
Accueillir, orienter et intervenir	91	4	23
Médiation et travail social	130	4	29
Aspects juridiques	21	1	5
Philosophie et travail social	0	0	0
SOUS TOTAL	284	11	66
LE MANAGEMENT À L’ÉPREUVE DU SOCIAL			
Le management à l’épreuve du social	0	0	0
SOUS TOTAL	0	0	0
PROBLÉMATIQUES FAMILIALES, SOCIALES ET CULTURELLES			
Séparations, carences, placements	0	0	0
Violences	3,5	1	24
Handicaps	0	0	0
Interculturalité	42	1	5
SOUS TOTAL	45,5	2	29
TOTAL	469,5	18	128



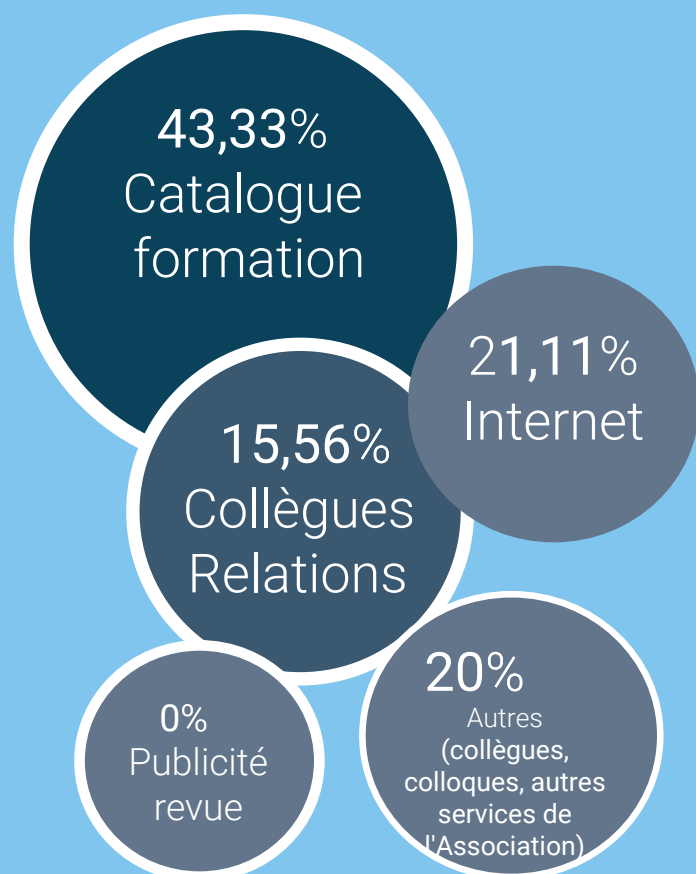
Les formations courtes inter-entreprises

Profil des bénéficiaires

Échantillon : 84 répondants



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



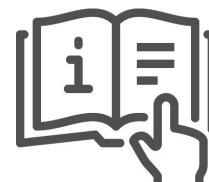
84,52%

QUALITÉ DE L'ACCUEIL
PAR L'ASSISTANTE DE
FORMATION



94,05%

LE PROGRAMME A
T'IL RÉPONDU À VOS
ATTENTES ?



80,95%

QUALITÉ DES
SUPPORTS DE
FORMATION



86,90%

QUALITÉ DES
APPORTS DU
FORMATEUR



90,48%

RECOMMANDATION DU
STAGE À D'AUTRES
PERSONNES



91,67%



Enquête de satisfaction à chaud du formateur

Échantillon : 25 répondants

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...)



PENDANT LA FORMATION

L'accueil du formateur



L'interlocuteur sur place (sa présence, sa disponibilité)



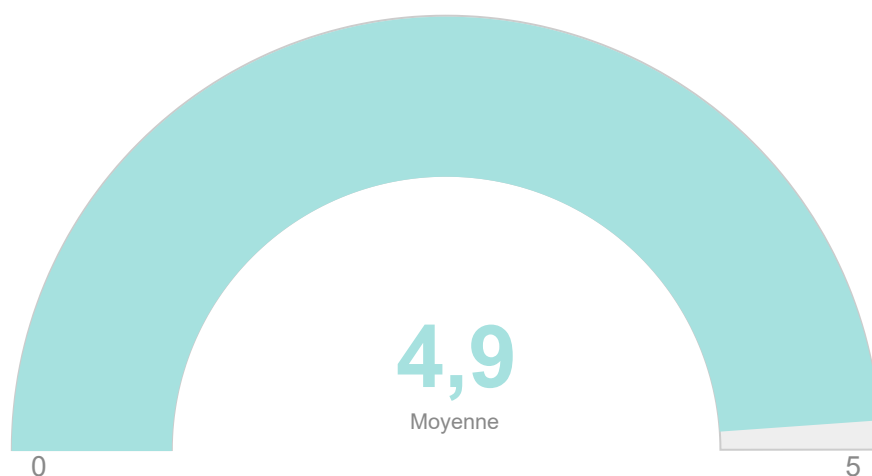
Enquête de satisfaction à chaud du formateur (suite)

Échantillon : 25 répondant s

La qualité des salles



L'organisation des pauses



LE PROCESSUS DE FORMATION

Adéquation du thème de la formation avec les compétences du formateur



Enquête de satisfaction à chaud du formateur (suite)

Échantillon : 25 répondants

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



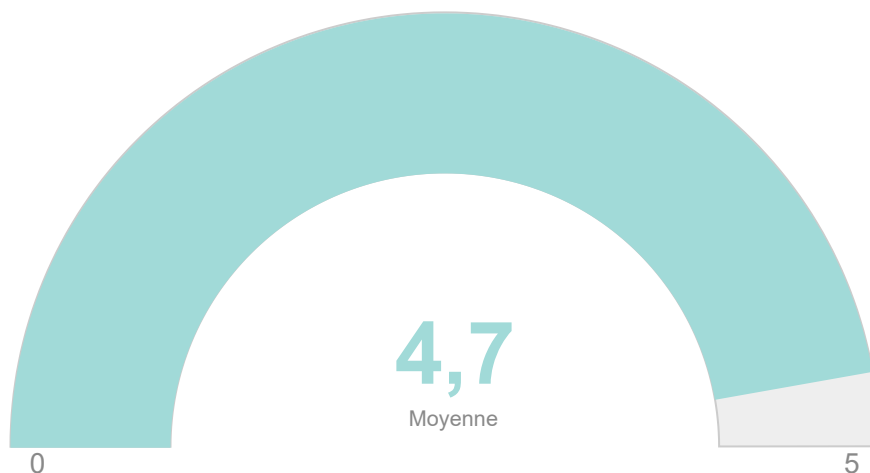
Qualité des échanges



Enquête de satisfaction à chaud du formateur (suite)

Échantillon : 25 répondants

Qualité de compréhension



Degré d'acquisition



Atteinte des objectifs professionnels



Adéquation de l'intervention du formateur avec le programme



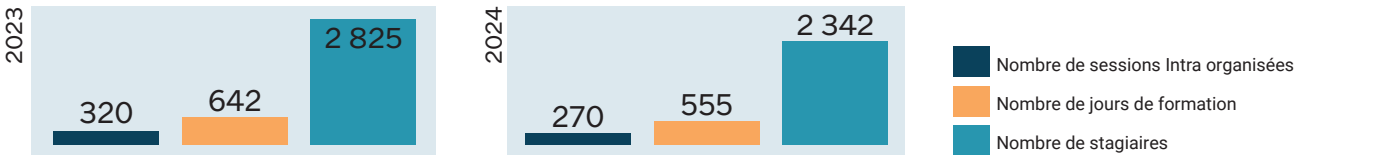
Ces formations sont construites et adaptées à des demandes provenant d’organisations et d’institutions diverses dans le but de privilégier et de développer « l’intelligence collective ».

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.

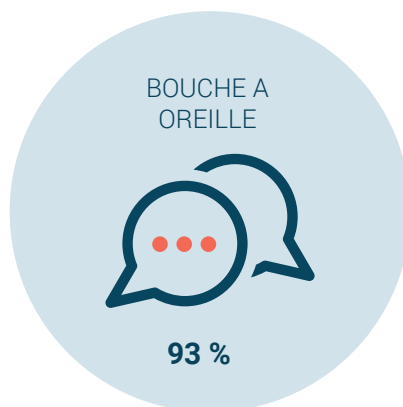
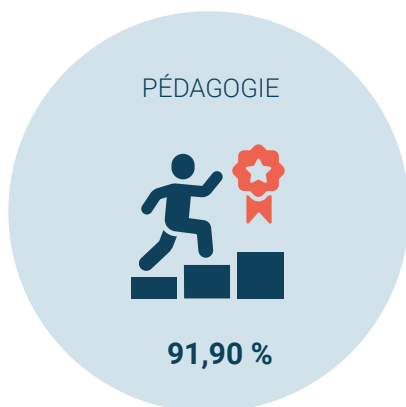
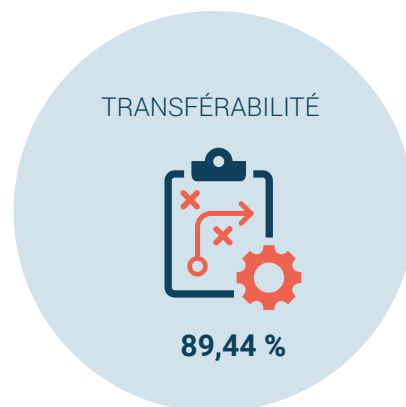
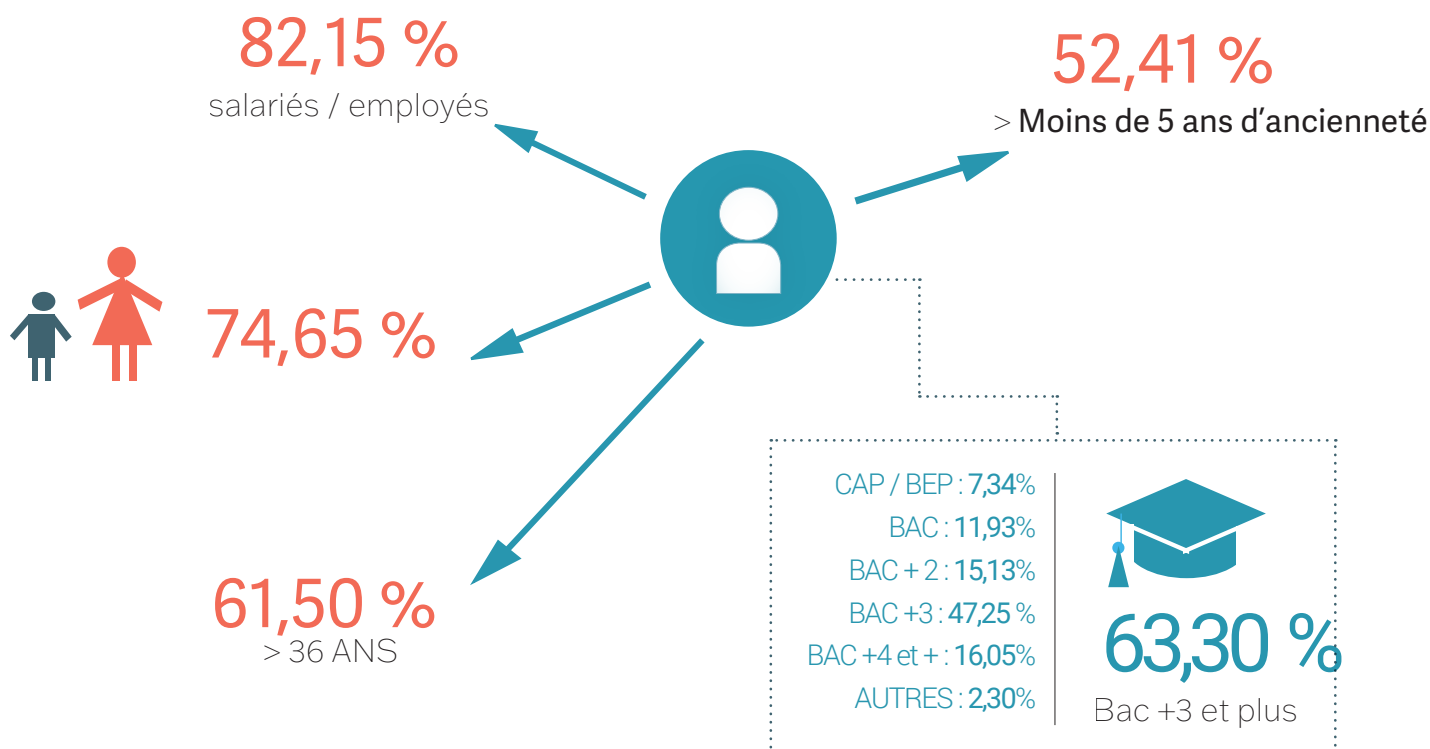
	NOMBRE D'HEURES	NOMBRE DE SESSIONS	NOMBRE DE STAGIAIRES
PROFESSIONNELS DE L'ENFANCE ET DE L'ADOLESCENCE : DES REPÈRES POUR ACTUALISER SES PRATIQUES			
Enfance	56	3	27
Adolescence	0	0	0
Relation parent / professionnel / enfant	147	10	q l
École	0	0	0
Les nouveaux enjeux numériques	0	0	0
SOUS TOTAL	203	13	110
ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES			
Systémie et travail social	112	5	66
Accueillir, orienter et intervenir	524,5	36	260
Médiation et travail social	0	0	0
Aspects juridiques	21	1	19
Philosophie et travail social	0	0	0
SOUS TOTAL	657,5	42	345
LE MANAGEMENT À L'ÉPREUVE DU SOCIAL			
Le management à l'épreuve du social	7	1	1
SOUS TOTAL	7	1	1
PROBLÉMATIQUES FAMILIALES, SOCIALES ET CULTURELLES			
Séparations, carences, placements	84	5	58
Violences	31,5	3	39
Handicaps	j m	1	4
Interculturalité	21	1	9
SOUS TOTAL	150,5	j i	110
LES ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS	6	2	2
LES ACCOMPAGNEMENTS SPÉCIFIQUES			
Analyse des pratiques professionnelles	722,41	53	500
Analyse des pratiques professionnelles (hors FPC), régulation, supervision	2121	147	j l 44
SOUS TOTAL	k 843,41	200	j 844
TOTAL	3867,41	- ± 3	- - 1 -

Comparatif avec 2024 et 2023 :



Enquête de satisfaction à chaud du bénéficiaire

Profil des bénéficiaires - 448 répondants



Enquête de satisfaction à chaud du formateur

Échantillon : 63 répondants

EN AMONT DE LA FORMATION

Informations reçues concernant la structure



Informations reçues concernant le profil des participants



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...)



Enquête de satisfaction à chaud du formateur - Suite

Échantillon : 63 répondants

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...)



PENDANT LA FORMATION

L'accueil du formateur



L'interlocuteur sur place (sa présence,sa disponibilité)



La qualité des salles



L'organisation des pauses



Enquête de satisfaction à chaud du formateur - Suite

Échantillon : 63 répondants

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



Enquête de satisfaction à chaud du formateur - Suite

Échantillon : 63 répondants

Intérêt exprimé des participants



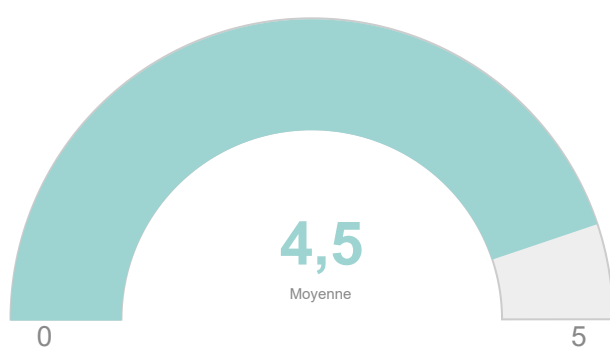
Qualité des échanges



Qualité de compréhension



Degré d'acquisition



Adéquation de l'intervention du formateur avec le programme



Focus sur les «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'usager 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'usager sont présents.

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

Focus sur les dispositifs "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.

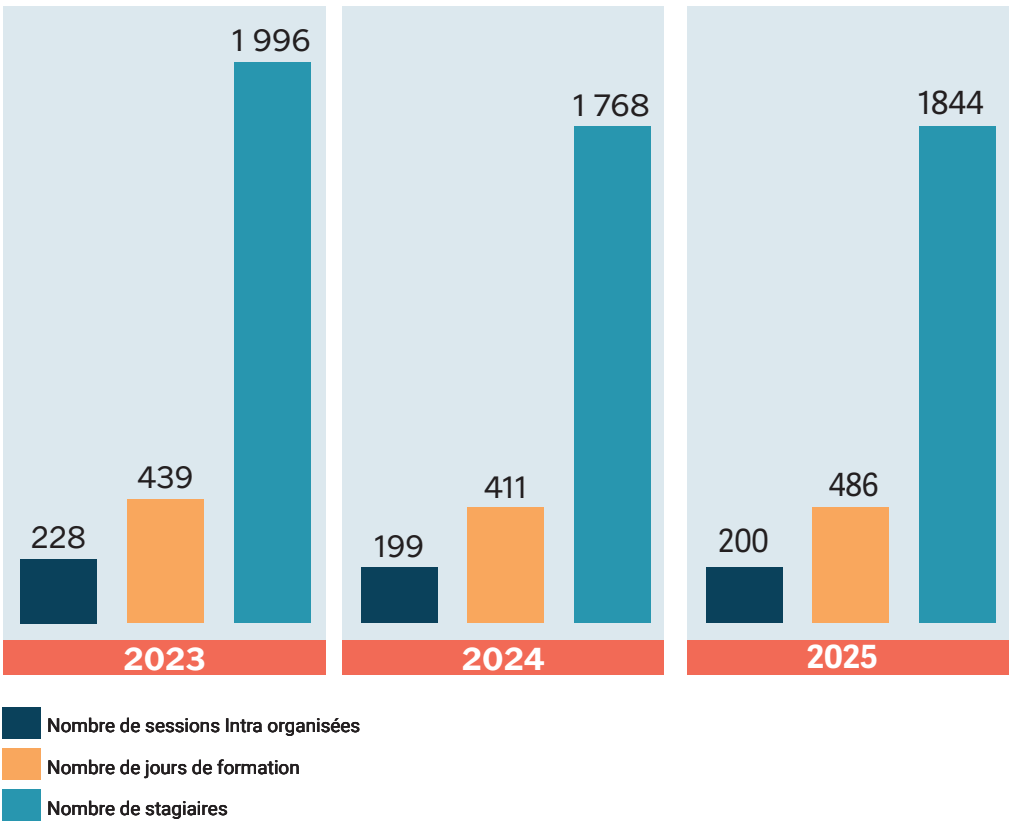
Il convient de souligner combien nos intervenants ont dû s'adapter à de nouvelles contraintes relatives à l'important turnover au sein des équipes des établissements sociaux et médico-sociaux. L'enjeu était désormais de chercher à maintenir une dynamique au sein des équipes propice à la réflexion sur 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.

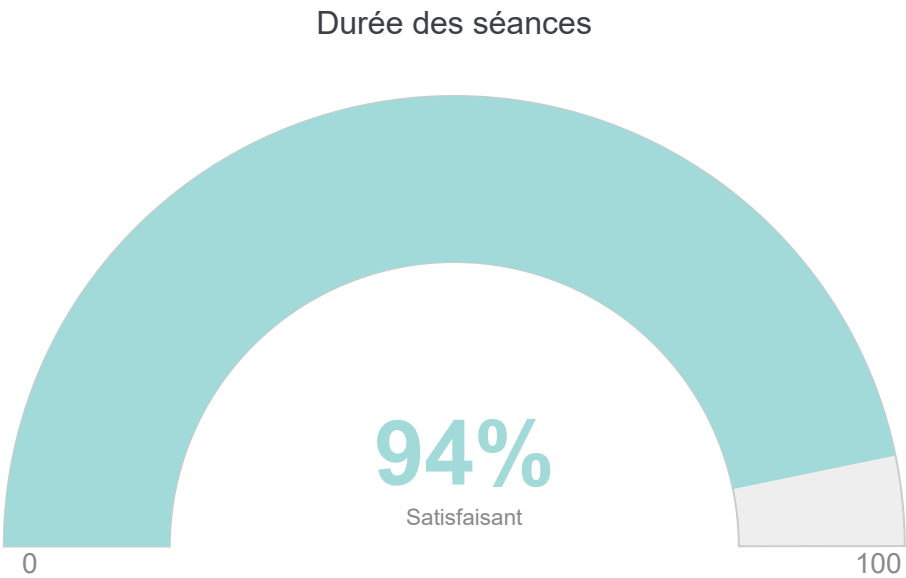
Plus encore que par le passé, nous nous efforçons d'analyser les demandes de nos commanditaires auprès des cadres et si possible de certains membres de l'équipe : nous multiplions les diagnostics et les comptes rendus de nos premiers échanges afin de mieux différencier les possibilités d'intervention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

Analyse des pratiques professionnelles - Suite

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.



Enquête satisfaction 2025



Enquête satisfaction 2025 - Suite

Rythme



Conditions matérielles



Taille du groupe



Enquête satisfaction 2025 - Suite

Vie de groupe



Liberté d'expression

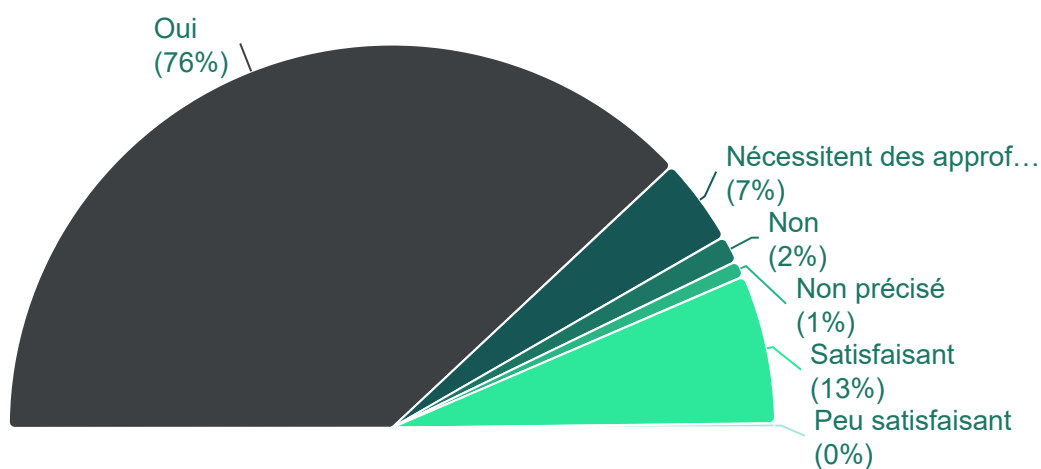


Traitement des situations

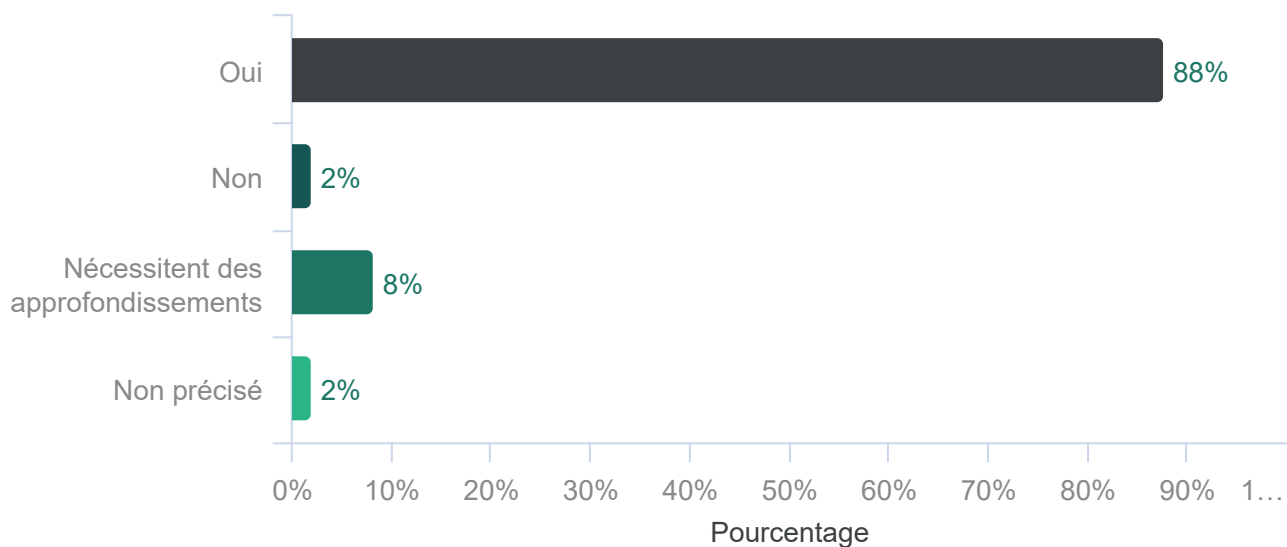


Enquête satisfaction 2025 - Suite

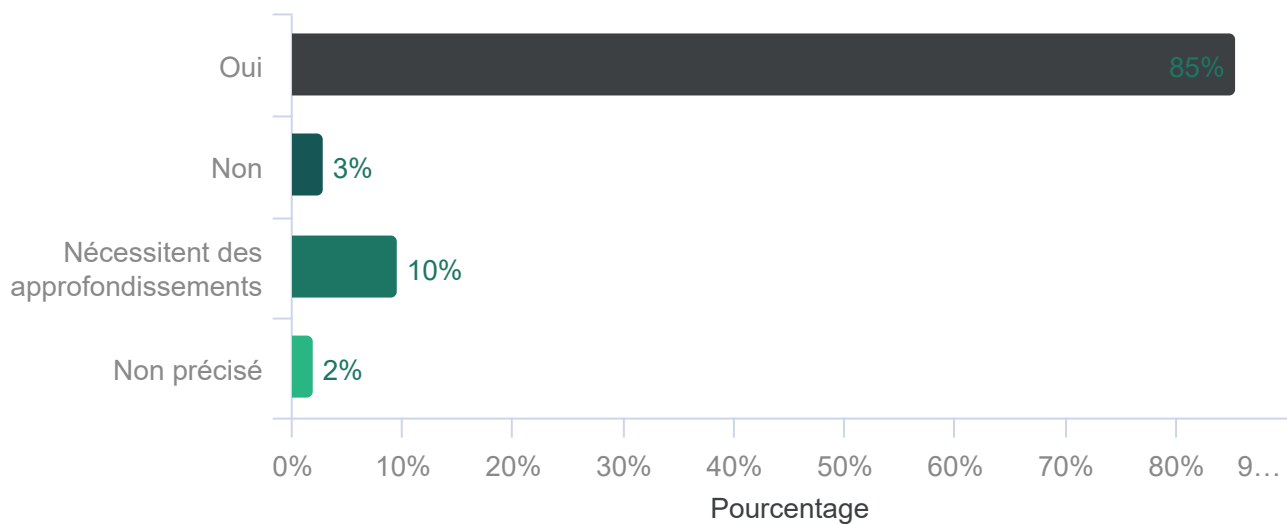
Mieux comprendre les situations



Identifier les causes entraînant des difficultés

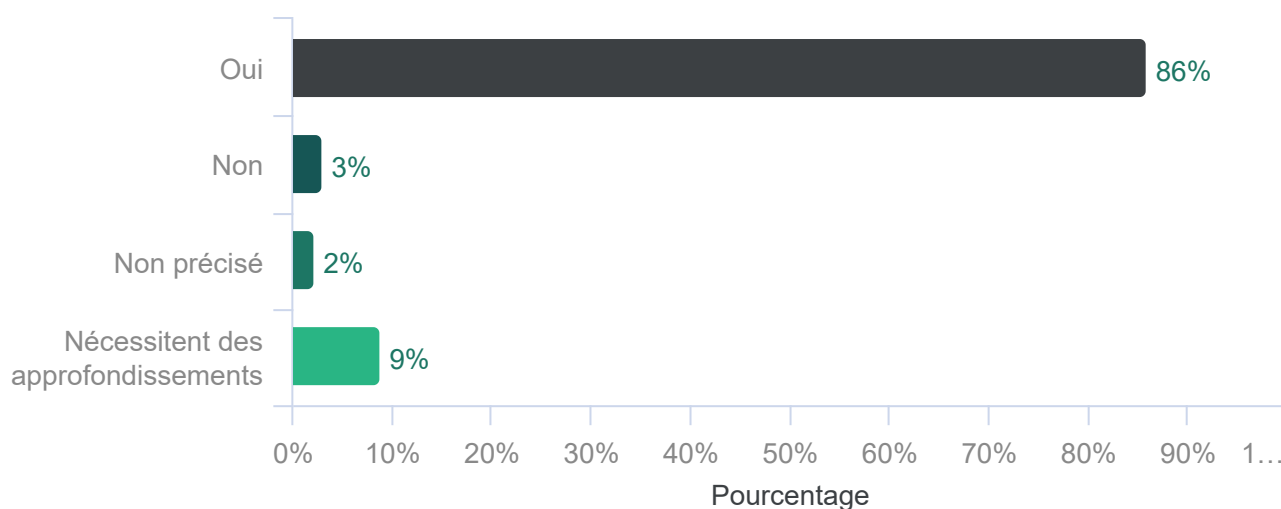


Mieux connaître vos limites

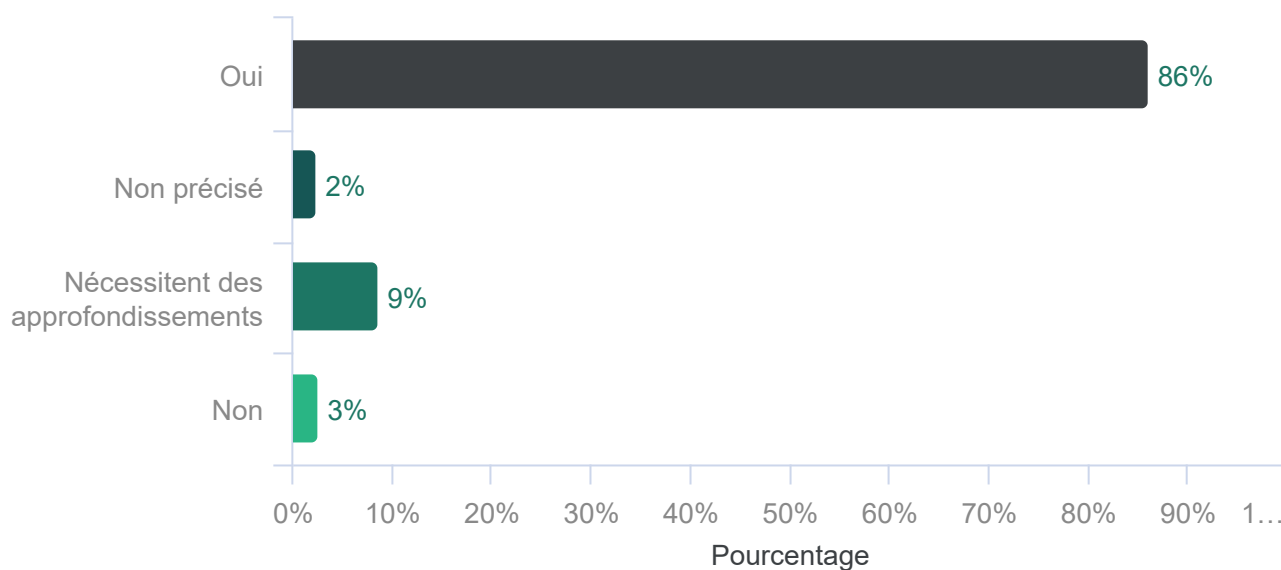


Enquête satisfaction 2025 - Suite

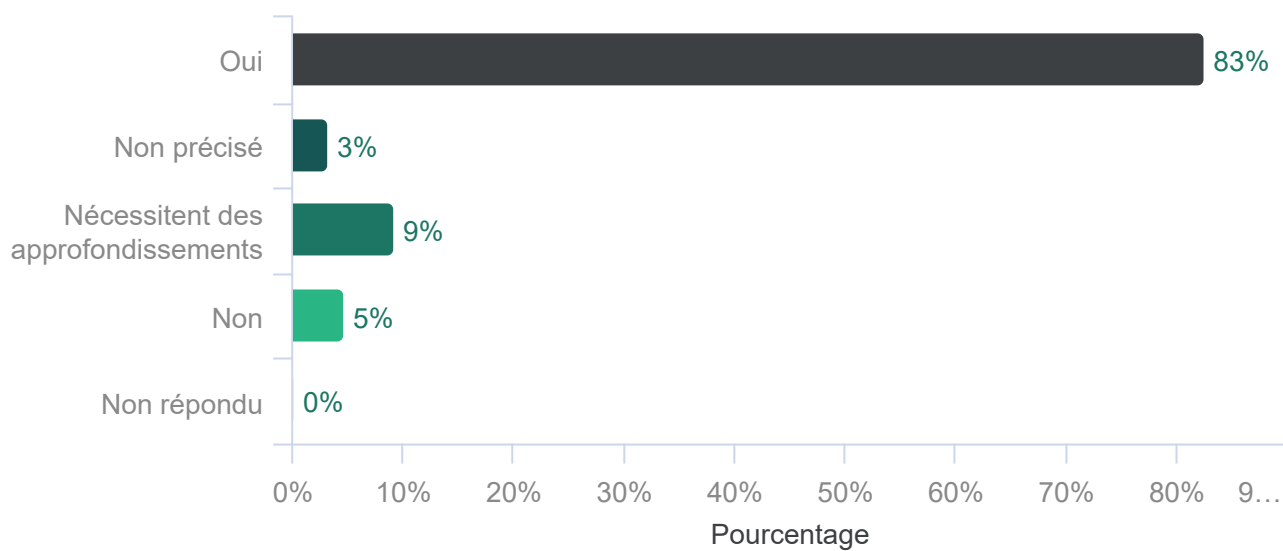
Prendre plus de recul par rapport aux situations



Ouvrir de nouvelles perspectives



Clarifier votre rôle et vos missions pour mieux vous positionner par rapport à votre public



Enquête satisfaction 2025 - Suite

Souhaitez vous poursuivre ce dispositif ?



Souhaitez vous poursuivre avec le même intervenant ?



La démarche qualité

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.

Satisfaction clients : quelques témoignages

Marie-Estelle CALMETTES, responsable de formation de l'association Droits d'urgence – 2025

« Nous avons le plaisir de travailler depuis plusieurs années avec l'EPE, dans le cadre de séances de supervision et d'analyse de la pratique professionnelle, à destination de nos équipes de terrain.

Nous sommes tout à fait satisfait-es de cette collaboration tant dans ses aspects organisationnels que dans la qualité des intervenant-es qui animent les séances auprès des salarié-es »

Assistante sociale au CMP d'Antony

Formation « La manipulation : la comprendre et mieux la gérer », session 2025

« J'ai suivi la formation sur 3 jours . Nous étions 3 travailleurs sociaux. Nous avons pu profiter pleinement de la transmission et des échanges avec la formatrice. La formatrice est juste extraordinaire, disponible, à l'écoute de chacune.

Elle a su expliquer et reformuler chaque terme pour une meilleure compréhension de toutes.

Le contenu a satisfait pleinement mes attentes et j'ai pu faire un retour très positif à ma responsable de formation de l'hôpital et recommander la formation à des collègues. Cela ne m'était pas arrivé depuis longtemps.

Merci et au plaisir de refaire une autre formation »

Lucia MOIRET, conseillère en insertion professionnelle OPTIM

Formation « Optimiser l'accueil du public en grande précarité », session 2025

«La formation suivie par nos salarié.es en insertion, est riche, dynamique, et elle s'adapte à notre activité, à leurs besoins. Le partage d'expérience, les temps d'échange, de réflexion, très riches ont été largement appréciés par nos salariés. Il y a un juste équilibre entre théorie et pratique facilitant l'apprentissage de nos salarié.es.

Grâce à son format court et ciblé, la formation permet aux salarié.es, d'appliquer immédiatement les connaissances acquises dans leur quotidien professionnel.

Nous tenons à remercier les formateurs pour leur écoute bienveillante, et pour la qualité de la formation (contenu, supports, pédagogie, ouverture, ambiance...).

Un grand merci à l'équipe EPE, avec qui nous collaborons depuis plusieurs années.

Merci pour votre professionnalisme, pour votre disponibilité et pour l'accueil »

Bénéficiaire de la formation « Animer des groupes de parents », session 2025

« La formation s'est déroulé sur 3 jours avec des horaires plus que correcte. Le formateur a été pédagogue et répondait à toute nos questions.

Le format des exercices était super ludique et interactif.

Bon groupe en générale, nous avons pu apprendre à nous connaître et se former dans une bonne entente conviviale.

Je recommande la formation »

INDICATEURS DE PERFORMANCE FORMATIONS COURTES INTER ET INTRA ENTREPRISE

Nos formations courtes sont conçues pour répondre aux besoins individuels de formation des professionnels du secteur social, médico-social, éducatif et des collectivités de gagner en efficacité personnelle et professionnelle.

Taux d'atteinte par les bénéficiaires des objectifs évaluables de nos formations courtes inter-entreprises :

Acquis : 98.61 % (96.77 % en 2024 et 79.86 % en 2023)

En cours d'acquisition : 1.39 % (2.43% en 2024 et 20.14% en 2023)

Taux d'atteinte par les bénéficiaires des objectifs évaluables de nos formations courtes intra-entreprise :

Acquis : 87.50 % (85.50 % en 2024 et 81.8 % en 2023)

En cours d'acquisition : 12.50 % (14.50 % en 2024 et 18.2% en 2023)

La nature de nos évaluations de fin de formation (quizz, QCM, étude de cas, mise en situation etc.) est précisée sur l'attestation de fin de formation par le formateur.

TAUX DE RECOMMANDATION CLIENT FORMATIONS COURTES INTRA-ENTREPRISE

Seriez vous prêt à faire de nouveau appel à notre organisme ?



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.

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'Ecole des Parents et des Educateurs d'Ile 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 « Ecrire 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 XXe 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

Le travail social face aux défis du néolibéralisme

comme étant au mieux un privilège ou au pire comme étant inutiles. **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 ECOLES 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.

Chiffre d'affaires facturé global 2025

Tableau comparatif du CA facturé total

	2024	2025	ÉVOLUTION 2023/2024
PRODUITS	1 039 147,86 €	1 047 180 €	+ 0,77 %

CA généré par pôle d'activités.

Répartition INTER/INTRA	2025
INTER (dont formations longues)	346 912 €
INTRA (dont conférences)	629 629 €
TOTAL	976 541 €

POLES D'ACTIVITÉS	2025
INTER	89 338 €
FORMATIONS LONGUES	257 574 €
INTRA dont Analyse des pratiques	612 149 €
CONFÉRENCES	17480 €
TOTAL	976 541 €



Chiffre d'affaires généré par secteur de formation 2025

	CA INTRA 2025	CA INTRA 2024	CA INTER 2025	CA INTER 2024
PROFESSIONNELS DE L'ENFANCE ET DE L'ADOLESCENCE : DES REPÈRES POUR ACTUALISER SES PRATIQUES				
Enfance	8 910 €	7 400€	-	16 680€
Adolescence	-	2 700€	1 220 €	3 360€
Relation parent / professionnel / enfant	25 879,48 €	54 9940€	27 718 €	38 802€
École	-	-	-	-
Les nouveaux enjeux numériques	-	-	-	-
SOUS TOTAL	34 789,48€	65 040€	28 938€	58 842€
ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES				
Systémie et travail social	21 420 €	24 100€	7 625 €	4 950€
Médiation et travail social	-	-	16 550 €	-
Philosophie et travail social	-	-	-	-
Accueillir, orienter et intervenir	68 343,36 €	68 708.5€	21 580 €	41 420€
Aspects juridiques	4 070 €	-	4 575 €	5 040€
SOUS TOTAL	93 833,36€	92 808.5€	50 330€	51 410€
LE MANAGEMENT À L'ÉPREUVE DU SOCIAL				
Management à l'épreuve du social	777,78 €	-	-	-
SOUS TOTAL	-	-	-	-
Séparations, carences, placements	16 530 €	-	-	4 260€
Violences	3 280 €	-	1 100€	-
Handicaps	2 720 €	2 700€	-	3 120€
Interculturalité	4 070 €	-	8 970€	-
Radicalisation	-	-	-	-
SOUS TOTAL	26 600€	2 700€	10 070€	7 380€
ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL				
	382,86 €	420€	-	-
TOTAL	156 383,48€	160 968.5€	89 338€	117 632€

Évolution du chiffre d'affaires généré de 2017 à 2025

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
340 892€	292 192.11€	319 406.27€	339 583.13€	362 231€	386 454.66€	224 156.39€	210 471€

Diplôme d'État de médiateur familia

2025
257 574,27€

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
116 048€	100 803.44€	111 951.74€	117 861.33€	96 859.64€	112 865.96€	85 469.02€	93 090.57€

Titre prof. de médiateur social

2025
116 214,60 €

-	-	-	-	2021	2022	2023	2024
				17 971€	9415€	20 412€	0€

Approche systémique

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
6 600€	32 325€	35 500€	5 640€	22 632€	2 800€	13 287.50€	16 387.50€

2025
15 400 €

Conseil Conjugal et Familial

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
29 767.79€	88 126.05€	90 909.41€	184 076.11€	101 287.8€	68 908€	74 809,97€

Éducation à la vie

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
-	18 656.50€	23 735€	21 150€	-	44 662.84€	32 197,20€

Les dispositifs « accompagnements spécifiques »
(hors conférences et journées pédagogiques)

Ces dispositifs comprennent les analyses des pratiques, régulations d'équipe, supervisions individuelles, supervisions d'équipe et diagnostics.

Chiffre d'affaire généré 2025 : 455 764,98 €

	CA 2019	CA 2020	CA 2021	CA 2022	CA 2023	CA 2024
Analyse des pratiques professionnelles	521 450.03€	379 792.48€	492 395.10€	471 605€	466 886.47€	457 646.71€
TOTAL	521 450.03€	379 792.48€	492 395.10€	471 605€	466 886.47€	457 646.71€

Conférences et journées pédagogiques pour professionnels

Chiffre d'affaire généré 2025 : 17 480 €

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
45 680€	45 550€	51 102.40€	24 590€	32 280€	37 400€	27 920€	30 960€



1. Partenariat avec CY Cergy Paris Université, Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel agissant pour le compte de l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'académie de Versailles,



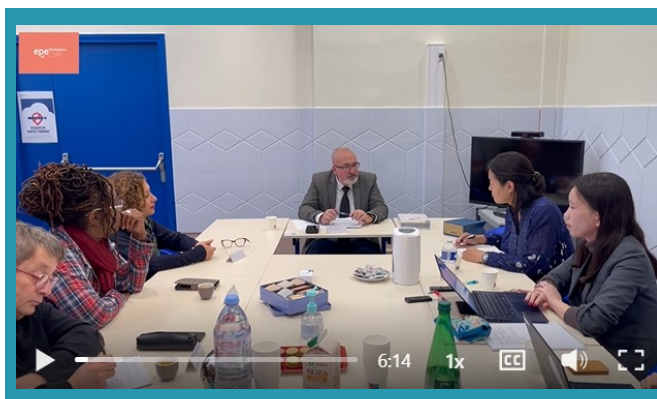
A partir de l'année universitaire 2025-2026, l'INSPE de l'académie de Versailles reprend la préparation et la délivrance du diplôme d'université (D.U.) « Adolescents difficiles : dimensions éducative, psychopathologique et partenariale » initialement porté par Sorbonne université.

La formation s'adresse exclusivement à des professionnels ou des bénévoles ayant au minimum 2 ans d'activité auprès d'adolescents en difficulté, dans les domaines de la santé, du champ social, de la politique de la ville, de l'insertion, de l'éducation nationale, de la justice.

Au regard de l'expertise de notre organisme de formation, une partie de la gestion administrative du D.U. nous a été confiée pour permettre l'ouverture de la formation dès l'année 2025/2026.

2. Visite d'une délégation de chercheuses japonaises accompagnée par Akiko Awa, docteure en sciences humaines et chercheuse en sociologie spécialisée dans les sujets liés à la protection de l'enfance en France et au Japon.

Cette rencontre a été l'occasion d'échanger sur le système français de formation initiale et continue.



7 février 2025
de 9h à 12h30
Colloque en
présentiel

VIOLENCE MORALE :
DÉFIS - ENJEUX - ACCOMPAGNEMENT

3. Organisation d'un colloque en partenariat avec l'Association AJC

Suite à des liens établis en 2023, l'organisme de formation de l'École des Parents et des éducateurs d'Ile de France et l'Association AJC ont constaté une communauté de vue et d'implication dans le champ des violences morales intrafamiliales – chacune avec sa spécificité – et ont décidé de collaborer sous la forme d'un partenariat pour le développement d'actions à destination des professionnels du secteur social, médico-social de l'éducatif et de l'insertion.



De nouveaux produits de formation

23 MAI 2025

OBTENTION DE L'AGREMENT
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. À chaque activité type correspond un certificat de compétences professionnelles (CCP).

► CCP - Concevoir et préparer la formation

- Elaborer 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 médico-social 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

15 DECEMBRE 2025
OBTENTION DE L'HABILITATION

TITRE RNCP 39842 de niveau 6
« Chargé de projets de formation et d'enseignement »

Bloc n°1 RNCP39842BC01

"Élaborer une stratégie d'offre de services adaptée à l'écosystème évolutif de la formation et de l'enseignement" de la certification RNCP39842 "Chargé de projets de formation et d'enseignement" niveau 6 délivrée par LUCEO et enregistrée au RNCP le 28/11/2024.

Lien vers le livret de formation : [ici](#)

Bloc n°1 RNCP39842BC04

"Piloter l'évaluation et le contrôle de la qualité de dispositifs de formation innovants et inclusifs" de la certification RNCP39842 "Chargé de projets de formation et d'enseignement" niveau 6 délivrée par LUCEO et enregistrée au RNCP le 28/11/2024

Lien vers le livret de formation : [ici](#)



Expertise légale en
pédopsychiatrie et
psychologie de l'enfant

L'organisme de formation de l'École des Parents et des Éducateurs d'Ile-de-France s'est rapproché d'expert-e-s reconnues dans le champ de la pédopsychiatrie pour proposer la formation « Expertise légale en pédopsychiatrie et psychologie de l'enfant ».

Cette formation s'adresse uniquement à des pédopsychiatres, psychiatres et psychologues cliniciens spécialisés en psychopathologie de l'enfant. Elle leur propose un haut niveau de spécialisation leur permettant notamment de pratiquer par la suite des expertises pédopsychiatriques et psychologiques appliquées aux mineurs au sein des différents cadres institutionnels dans lesquels elles s'exercent.

Lien vers le livret de formation : [ici](#)

Violences conjugales et intrafamiliales - Approche franco-canadienne pour comprendre, prévenir et agir auprès des victimes, enfants et des agresseurs

Il s'agit de la première formation consacrée à l'ensemble des acteurs de situations de violences conjugales (victime, agresseur, enfant) et des thèmes associés [parentalité, processus de domination conjugale, partenariat police/travailleur médico-social, processus pénal, continuum des violences dans toutes les formes du couple (homosexuel, hétérosexuel)].

C'est une formation inédite et pluridisciplinaire consacrée aux violences conjugales et intrafamiliales, fruit d'un partenariat franco-canadien impliquant des experts de France, Belgique, Suisse et Canada.

Plusieurs études ont démontré l'ampleur du phénomène des violences conjugales. Des intervenants différents sont en première ligne, mais certains professionnels tels que les avocats, les travailleurs sociaux, les policiers, les gendarmes, les médecins, les infirmiers ou les bénévoles, sont souvent démunis, par manque de formation spécifique sur cette problématique ; tant le phénomène est complexe.

Lien vers le livret de formation : [ici](#)

L'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.

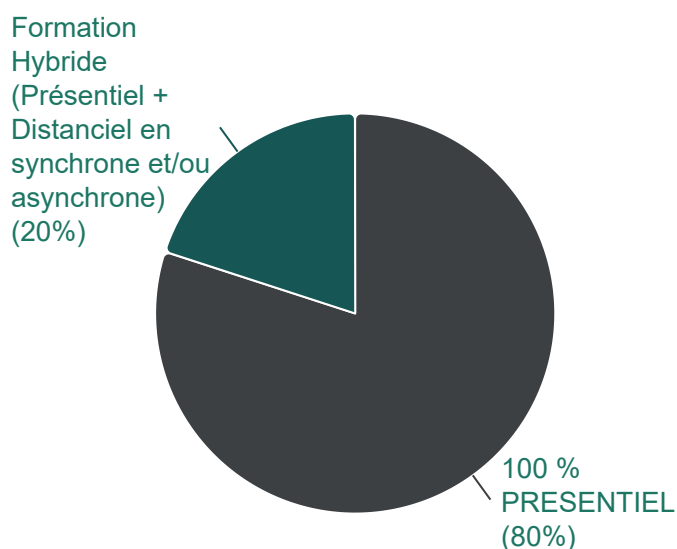
Un appel à candidature avait été lancé à cette occasion.

En janvier 2025, a été 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'inscrivait dans le cadre de la démarche qualité 2023-2026 de l'organisme de formation et concernait spécifiquement notre procédure d'« Analyse collective des besoins ».

Cette procédure a pour objet de définir les modalités que l'organisme de 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.

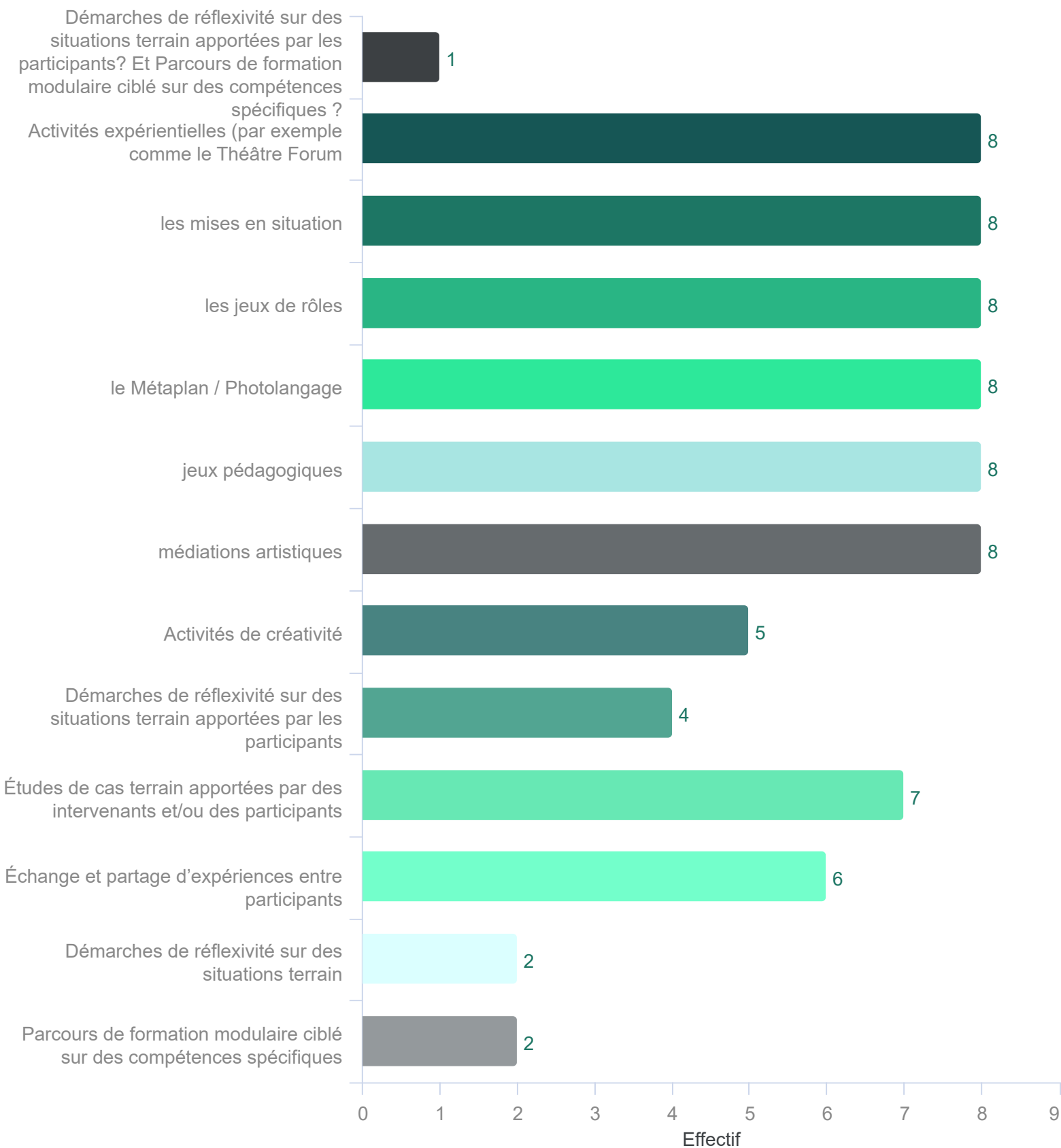
Dans le cadre des travaux du CPS, une grande enquête auprès de nos clients a été menée. En voici les principaux résultats :

LA FORMATION IDEALE SELON VOUS En termes de modalités :



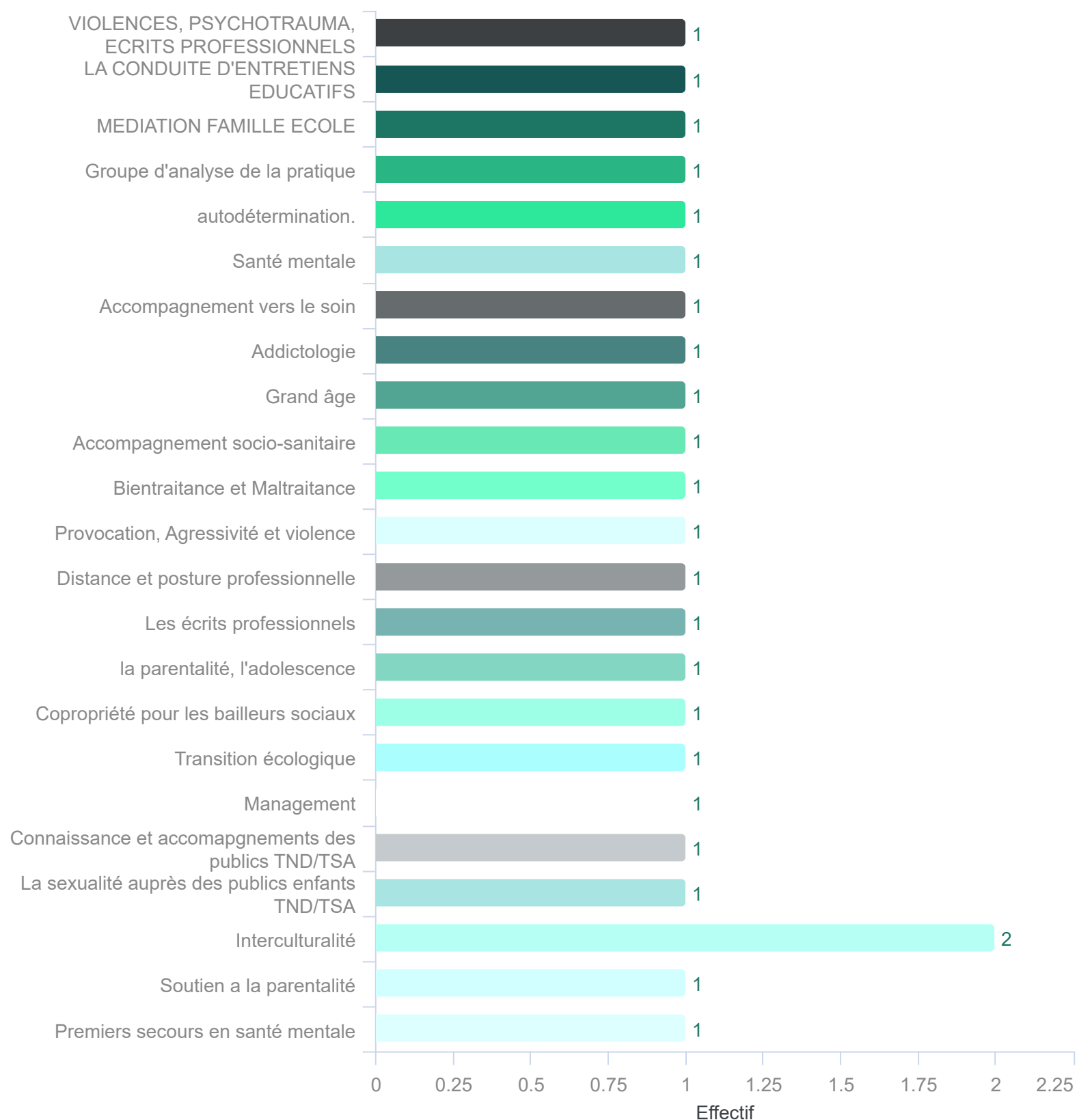
Enquête auprès de nos clients

LA FORMATION IDEALE SELON VOUS EN TERMES DE PEDAGOGIE



Enquête auprès de nos clients

Parmi les formations à mettre en oeuvre dans votre structure, quels sont les 3 thèmes prioritaires ?



Création d'un cercle de réflexion

Dans le cadre de notre démarche de veille, d'analyse collective des besoins de toutes les parties prenantes de la formation (clients, bénéficiaires et formateurs) et d'amélioration continue de notre offre de services ; des cercles de réflexion seront mis en place.

Des experts interviendront autour de sujets relevant de notre ADN (le soutien à la parentalité, la santé mentale des jeunes, l'analyse des pratiques professionnelles, le travail social, l'innovation pédagogique...).



Refonte de l'offre de formations courtes inter-entreprises

- Développement d'une offre "softs skills ».
- Diminution de la durée des formations.
- Intégration de temps en distanciel...

Dotation d'un nouveau logiciel de gestion des formations

- Gestion électronique des documents administratifs de formation.
- Bilan Pédagogique et Financier automatique.
- Création et planification des sessions de formation.
- Création des micro-certifications personnalisées.
- CRM formation pour suivre les prospects de la discussion jusqu'à la facture.
- Automatisation de la relation client et suivi des échanges par emails.
- Génération automatique des devis et factures.
- Suivi des factures et paiements.
- Edition de rapports d'activité.
- Analyse de la rentabilité session par session.





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

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

