

Louis DUBOUCHET Consultant  
30, rue de la Pinède – 13790 Châteauneuf le Rouge  
06 80 11 86 83  
[louis.dubouchet13@orange.fr](mailto:louis.dubouchet13@orange.fr)

René Eksl Rodolphe Ejnes GESTE  
113, rue Saint Maur, 75011 PARIS  
01 49 29 42 44  
<http://www.geste.com>



# EVALUATION DE LA REINGENIÉRIE DU DIPLOME D'ÉTAT DE CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE



Ministère des Affaires Sociales et de la Santé

Direction Générale de la Cohésion Sociale

Décembre 2013

## **RÉSUMÉ**

### **LES ATOUTS**

- Des professionnels très appréciés par les employeurs. Exerçant dans une grande variété de structures et de fonctions, ils sont les seuls à être désignés par la fonction qu'ils exercent plutôt que par leur diplôme.
- Un référentiel inspiré de celui des ASS qui tire les CESF vers le haut et confère au diplôme un plus haut niveau pour la maîtrise du volet « social » de leur activité.
- La capacité à prendre les gens là où ils sont et non là où ils devraient être. La simplicité et l'excellence dans le passage à l'action.
- La culture commune issue de la réforme et la très bonne technicité leur donnent les moyens de facilement dialoguer avec les autres professionnels.
- L'aisance et la facilité dans la mise en œuvre des connaissances.
- La compréhension et l'appropriation progressive du « site qualifiant » et l'augmentation de la qualité des stages.
- Une organisation nationale qui semble mieux fonctionner que pour d'autres diplômes : (y compris pour les jurys ; mais différences entre régions).

### **LES PRÉOCCUPATIONS**

- Une reconnaissance perçue comme inférieure à celle des ES et des ASS.
- Certains employeurs qui constatent et regrettent le « décalage » avec les autres diplômes de niveau III. Des avis variés sur les deux années de BTS.
- Des faiblesses dans les connaissances : analyse du lien social, juridique, logement, dans les écrits professionnels et dans la gestion des situations conflictuelles.
- Insuffisances dans l'intégration de la déontologie et le respect des exigences de remontée d'information dans les institutions.
- Le manque de stages professionnels en BTS, dans des situations « réelles ».
- La complexité de la certification avec des difficultés d'organisation temporelle, un livret de formation fréquemment mal rempli, un faible taux de réussite autour de 65 % et des difficultés pour trouver des membres de jurys dans certaines régions.
- Une trop grande ambition pour les attendus du mémoire et pour sa réalisation en une année.

## Sommaire

RÉSUMÉ.....	2
1 PREAMBULE.....	4
1.1 LE CADRE DE L’EVALUATION .....	4
1.2 LE REFERENTIEL PROFESSIONNEL .....	5
1.3 HISTORIQUE .....	5
1.4 Une réingénierie conjointe du BTS et du DECESF en 2009 .....	7
2 LES RESULTATS DES ENQUETES .....	11
INTRODUCTION.....	11
2.1 LIEN EMPLOI –FORMATION .....	12
2.1.1. Degré d’adaptation aux évolutions sociétales, aux besoins sociaux et aux besoins des employeurs .....	12
2.1.2 Un diplôme aux débouchés multiples .....	12
2.1.3 L’appréciation des compétences par les employeurs .....	13
2.1.4 L’utilisation des référentiels n’est pas générale .....	16
2.2 LE SYSTEME DE FORMATION.....	16
2.2.1 Le profil des étudiants et des formateurs.....	16
2.2.2 L’avis le plus souvent positif des formateurs sur la réingénierie .....	17
2.2.3 Une formation peu accessible en dehors du BTS.....	18
2.2.4 Individualisation et transversalités .....	18
2.2.5 Sites qualifiants et durée des stages .....	19
2.2.6 L’absence de rapports avec l’Université .....	19
2.2.7 La question du CNED .....	19
2.3 LA CERTIFICATION .....	20
2.3.1 Organisation .....	20
2.3.2 Le regard des certificateurs et des formateurs sur les épreuves de 3 <sup>ème</sup> année.....	21
2.3.3 La relative faiblesse des taux de réussite.....	22
2.4 Autres points abordés .....	22
La mise en ECTS.....	22
Lycées ou établissements de formation, quel équilibre ?.....	23
La place des projets d’UNAFORIS.....	23
3 CONCLUSIONS ET PRECONISATIONS .....	24
ANNEXE.....	25
I – LE COMITÉ DE PILOTAGE.....	25

# 1 PREAMBULE

## 1.1 LE CADRE DE L'ÉVALUATION

Réalisée dans le cadre d'un appel d'offres de la DGCS, cette évaluation a pour objet d'évaluer les effets de la réingénierie de 8 diplômes de travail social: (DEES, DEME, DEETS, DECESF, DEMF, CAFERUIS, DEIS, CAFDES)<sup>1</sup>.

Engagée en 2013, elle a été conduite sous l'égide d'un comité de pilotage<sup>2</sup>, issu de la Commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale, qui s'est réuni à quatre reprises entre février et novembre 2013.

Les résultats en sont présentés sous la forme de 8 rapports et d'un rapport de synthèse.

Le protocole méthodologique comportait la collecte d'information selon deux voies principales : une enquête qualitative auprès d'un échantillon raisonné d'acteurs de la formation et une enquête quantitative par Internet auprès, d'une part, des lecteurs de la presse spécialisée, d'autre part, de formateurs, de tuteurs, d'employeurs et de professionnels, titulaires de ces diplômes.

Cette évaluation constitue la seconde phase d'une démarche d'évaluation de la réingénierie de dix diplômes de travail social dont la première phase, en 2012, avait permis celle des diplômes d'Etat d'assistant de service social (DEASS) et d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE)

Les questions évaluatives portaient sur les trois domaines de l'emploi, de la formation et de la certification :

- 1- les effets sur l'emploi en termes de lisibilité, d'attractivité et d'adaptation des compétences aux besoins des politiques sociales, des modes d'organisation de l'intervention sociale et des employeurs ;
- 2 – les effets sur la formation, sa programmation, l'alternance intégrative ;
- 3 – les effets sur les procédures et les processus de certification.

L'évaluation est accueillie avec intérêt et les entretiens sont nourris d'informations de qualité. Elle arrive dans une période où, tant les milieux professionnels que les établissements de formation et les certificateurs, sont en réflexion pour parfaire la mise en œuvre de la réingénierie, structurer l'offre de formation et s'adapter à la contraction des moyens.

---

<sup>1</sup> DEES ; Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé  
DEETS ; Diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé  
DECESF ; Diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale  
DEMF ; Diplôme d'Etat de médiateur familial  
CAFERUIS ; Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale  
DEIS ; Diplôme d'Etat d'ingénierie sociale  
CAFDES ; Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale.

<sup>2</sup> Composition en annexe 2.

## 1.2 LE REFERENTIEL PROFESSIONNEL <sup>3</sup>

Le conseiller en économie sociale familiale (C.E.S.F.) est un travailleur social qualifié dont le cœur de métier est fondé sur une expertise dans les domaines de la vie quotidienne: consommation, habitat, insertion sociale et professionnelle, alimentation- santé.

Ses compétences lui confèrent une légitimité professionnelle pour intervenir dans le cadre de l'écologie de la vie quotidienne.

L'action du C.E.S.F. s'inscrit dans un contexte économique et social marqué par la précarité, les difficultés budgétaires, les problèmes d'accès au logement, le surendettement, le chômage, les problématiques de vieillissement de la population, de dépendance, du handicap, de protection de l'enfance.

Le C.E.S.F. intervient de façon individuelle ou de façon collective lorsqu'il anime des groupes d'usagers ou quand il collabore avec des équipes pluridisciplinaires et pluri-institutionnelles.

Dans le cadre d'un double registre d'intervention, préventif et curatif, le C.E.S.F. assure des actions de conseils, d'informations, d'animation, de formation dans les quatre domaines majeurs qui le concernent, ainsi que des actions d'accompagnement budgétaire.

Son intervention s'inscrit de façon complémentaire et spécifique dans un large réseau de partenaires et dans des dynamiques de développement social local lorsqu'il participe à l'élaboration de diagnostics partagés et de projets sociaux de territoires.

Il exerce dans différentes structures publiques ou privées, au sein des collectivités territoriales, organismes sociaux, associations, bailleurs sociaux privés ou publics, structures d'hébergement, mutuelles, hôpitaux, services tutélaires,...

## 1.3 HISTORIQUE

### Chronologie et historique

1943 : Création du monitorat d'enseignement ménager (Diplôme national).

1944 : Création d'un professorat pour former les monitrices (Diplôme national).

1969 : Le monitorat se transforma en BTS.

1963 : BTS de Conseillère ménagère. Ce titre n'est accessible qu'en cours d'emploi, la dernière session a lieu en 1972.

1969 : Création du BTS en ESF.

1973 : Création du Diplôme d'Etat de Conseiller en économie familiale et sociale.

1978 : Première réingénierie du BTS et du DE ; aménagement du BTS en 1986.

1999 : Réingénierie du BTS avec mise en œuvre en septembre 2000.

2009 : Réingénierie conjointe du BTS et du DE.

La formation des CESF est née de l'enseignement ménager, qui s'adressait essentiellement aux ouvrières et filles d'ouvrières et qui a donné lieu à des filières de moniteurs puis de professeurs d'enseignement ménager. Elle a, depuis ses

---

<sup>3</sup> Extrait de l'introduction du référentiel

débuts, été gérée de façon conjointe par l'Education Nationale et la Direction de l'Action Sociale. Elle a été fortement soutenue par les Caisses d'Allocations Familiales et par l'office d'hygiène sociale de Meurthe et Moselle.

La construction complète de la filière au début des années 2000 fait suite au rapport de F. Abbalea publié en 1994. Mais, suite à des désaccords entre les Ministères, il a fallu attendre 2009 pour la définition « conjointe » des nouveaux référentiels du BTS et du DE.

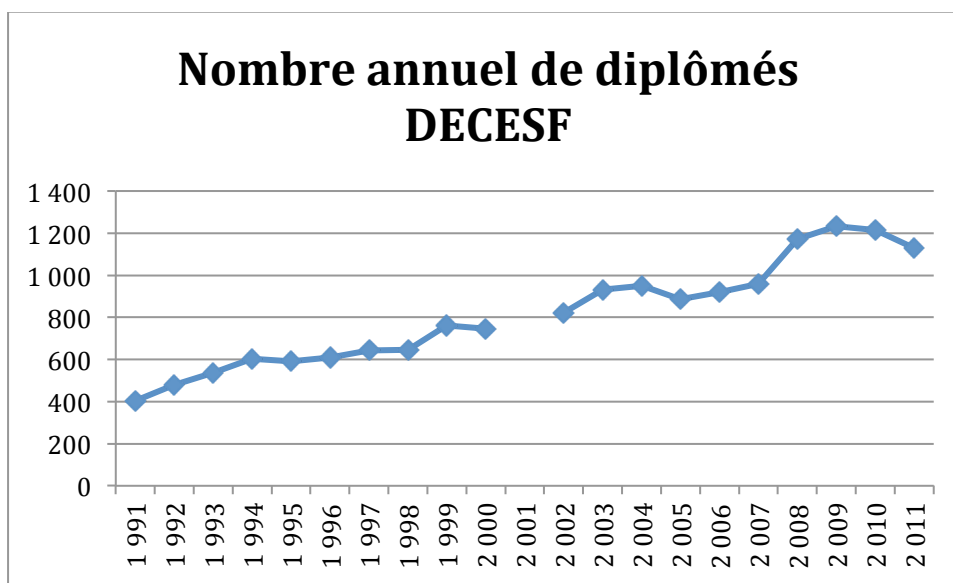
**Textes de référence :**

Arrêté du 31 juillet 2009 pour le BTS

Arrêté du 1er septembre 2009 pour le DECESF

*Quelques données de cadrage*

Le nombre de diplômés a été en constante augmentation depuis 1991 jusqu'à l'année de la mise en œuvre de la réingénierie de 2009



La diminution est due à la baisse du taux de réussite qui est passé de 80 % environ avant la réingénierie à 60% environ après (exemples : année 2005 = 78 % ; année 2011 = 62 %).

La formation des CESF s'effectue dans 78 établissements de formation ou centres, dont un peu moins de la moitié sont publics (36 établissements publics sur 78 au total), ce qui en fait une véritable filière mixte Education Nationale / Social.

La formation s'effectue à 92 % à la suite du BTS ESF et c'est ce qui explique aussi que la quasi-totalité des étudiants sont dans une tranche d'âge inférieure à 26 ans. Leur baccalauréat d'origine est le plus souvent L ou SMS. Les diplômés sont

à 97 % de sexe féminin. Pour mémoire, les données du BTS ESF : 3 000 admis en 2011, soit un taux de réussite de 82 %.

On peut estimer qu'environ les 2/3 des BTS ESF poursuivent leurs études en préparant le DE, les autres cherchent directement un emploi<sup>4/5</sup>, ou s'orientent vers une licence, une licence professionnelle ou parfois un DUT Carrières Sanitaires et Sociales (CSS).

#### 1.4 Une réingénierie conjointe du BTS et du DECESF en 2009

La réingénierie du diplôme s'est effectuée en juillet 2009 pour le BTS et en octobre 2009 pour le DE. Malgré des difficultés d'harmonisation interministérielle, les référentiels des deux diplômes apparaissent bien articulés. Les deux diplômes mentionnent des domaines de compétence communs et se déclinent en référentiels d'activité, de compétences et de certification. Le partage entre les deux premières années et la troisième apparaît clairement.

Cependant le référentiel va bien plus loin dans la définition détaillée des contenus des programmes, des durées de formation et de la programmation annuelle ou hebdomadaire que celui des autres diplômes. Les épreuves sont également définies avec précision.

#### *Les principales évolutions pour le BTS*

Le nouveau BTS comprend 1 610 heures de formation et 455 heures de stage (deux stages d'une durée de 13 semaines). Formellement il est défini à partir de 4 grandes fonctions :

- expertise et conseil technologiques,
- organisation technique de la vie quotidienne dans un service ou dans un établissement,
- animation, formation, communication professionnelle,
- fonctions transversales.

---

<sup>4</sup> Liste des secteurs cités dans le référentiel

- Associations tutélaires,
- Associations de consommateurs ;
- Associations familiales ;
- Collectivités territoriales ;
- Centres sociaux ;
- Fournisseurs d'énergie ;
- Maisons relais, résidences sociales, logements-foyers, maisons d'enfants à caractère social...
- Organismes de réhabilitation, rénovation et gestion locative de logement ;
- Structures des bailleurs sociaux ;
- Structures d'insertion par l'activité économique ;
- Services en prévention santé ;
- ...

<sup>5</sup> Liste des emplois cités dans le référentiel

- Conseiller habitat
- Chargé de gestion locative
- Conseiller en économie domestique
- Conseiller en énergie
- Responsable, animateur de collecte
- Conseiller aux tuteurs familiaux
- Responsable vie quotidienne dans un établissement
- Animateur en consommation
- Animateur prévention santé

A chacune de ces fonctions est associée une liste de compétences et des modules qui reprennent les grands domaines de connaissances, de savoir ou de méthodologies (exemple : santé, alimentation, hygiène ; sciences physiques et chimiques appliquées ; techniques d'animation et de formation ; communication écrite et orale).

Les langues étrangères sont l'objet de « savoirs associés ».

La nature des épreuves n'a que peu évolué comme le montre le tableau ci-dessous et le poids du contrôle des connaissances reste prédominant par rapport aux épreuves pratiques.

**ANNEXE IV**  
**TABLEAU DE CORRESPONDANCE ENTRE EPREUVES**

BTS Economie sociale et familiale Créé par arrêté du 8 septembre 1999 modifié		BTS Economie sociale familiale Créé par le présent arrêté	
<i>Épreuves ou sous épreuves</i>	<i>Unités</i>	<i>Épreuves ou sous épreuves</i>	<i>Unités</i>
Epreuve E1. : Société, institution, vie quotidienne	U1	Epreuve E5 Connaissance des politiques sociales	U5
Epreuve E2. : Economie et gestion appliquées à la profession Et Epreuve E3. : Sciences appliquées -sous épreuve : sciences appliquées à l'alimentation et à la santé sous épreuve : sciences et technologie de l'habitat et de l'environnement	U2 Et U31 Et U32	Epreuve E2 Conseil et expertise technologiques	U2
Epreuve E4 : Epreuve pratique	U4	Epreuve E3 Mise en œuvre de conseil et d'expertise technologiques	U3
Epreuve E5 : Etude de projet	U5	Epreuve E4 ICAF et méthodologie de projet	U4
Epreuve E6. : Langue vivante étrangère	U6	Epreuve E1. : Langue vivante étrangère	U1

Sur le plan des contenus, on note plus une mise à jour des programmes, par incorporation d'acquis scientifiques ou de concepts nouveaux, que de domaines nouveaux. Les modules restent relativement indépendants les uns des autres et les contenus des différents modules ne sont pas articulés les uns aux autres (c'est sans doute lié à l'organisation en spécialités des enseignants de l'Education Nationale). Les programmes détaillés sont souvent orientés vers l'acquisition de connaissances que l'on peut qualifier de « pratiques ».



### Les principales évolutions pour le DECSF

Dans sa version de **1973**, le DE ne comportait que 3 épreuves (Action sociale, un sujet de problématique concrète de CESF et un rapport de stage, ces épreuves étant compensables entre elles). La durée des stages et de formation était réduite.

En **1978** la formation redéfinit les domaines, les répartit entre cours, TD/TP et stages et augmente la durée aussi bien des formations que des stages. On passe ainsi à 165 heures pour les enseignements disciplinaires, 60 heures pour l'action sociale, 135 heures pour l'environnement des ESF et 120 heures pour leur mode d'intervention, soit 480 heures au total auxquelles s'ajoutent 360 heures de stages.

La circulaire du 3 **juillet 2002** met à jour le programme en fonction de la réingénierie du BTS de 1999 et introduit également des suggestions pour augmenter deux aspects disciplinaires : la pédagogie et la psychologie ; elle demande également que les formations prennent en compte l'évolution de la demande des publics et des politiques sociales.

Le nouveau référentiel de **2009**, divisé en 8 domaines de compétence, définit 8 épreuves qui peuvent se relier aux trois anciennes épreuves comme le montre le tableau ci-dessous<sup>6</sup>

Diplôme de conseiller en économie familiale et sociale Arrêté du 9 mai 1973	Diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale	
Épreuves	Domaines de compétence	
Présentation et soutenance d'un mémoire sur l'étude d'un problème relatif aux domaines et activités de la vie quotidienne, à l'action sociale, au travail social.	DC1C	Mémoire d'initiation à la recherche dans le champ professionnel.
Présentation et soutenance d'un rapport de stage.	DC2AB	Dossier de pratique professionnelle concernant l'ISIC et l'ISAP.
	DC3	Élaboration d'une communication professionnelle.
Épreuve écrite sur documents relatifs à la vie quotidienne et à ses activités, à l'action sociale et aux institutions.	DC4B	Implication dans les dynamiques institutionnelles, partenariales et inter partenariales.

Les épreuves du DC1C et du DC2AB comportent un écrit et un oral, le DC3 (épreuve écrite) est évalué en cours de formation et le DC4 comporte une épreuve écrite finale. Ces épreuves ne sont pas compensables.

Le nouveau référentiel de compétences précise les compétences à développer pendant la troisième année du DECSF et celles qui le sont pendant les deux premières années (BTS).

<sup>6</sup> Bulletin officiel du 15 octobre 2009

Le référentiel de formation précise également les domaines de formation et le nombre d'heures de cours associés à chaque domaine (540 heures au total, prédominance forte de l'intervention et du travail social, compléments sur les publics et la psychologie ainsi que sur la connaissance des politiques et des institutions).

Le ou les deux stages (auprès d'un site qualifiant) d'une durée de 560 heures (ou 16 semaines) doit s'effectuer auprès d'un CESF. Au total l'année du diplôme d'Etat est donc plus chargée en heures que l'ancien programme, notamment en raison de l'augmentation de la durée de stage.

Le DE est ouvert aux titulaires du BTS ESF ainsi qu'aux titulaires des DEASS, DEES, DEETS, DEEJE et aux titulaires du DUTCSS. Ces derniers n'ont cependant pas de dispense pour le DC1A et B, ni pour le DC2AB, ni pour les 4 DC relevant des deux premières années et ne peuvent donc suivre la scolarité d'une seule année pour l'obtention du diplôme.

## 2 LES RESULTATS DES ENQUETES

### INTRODUCTION

Les entretiens avec les employeurs (présidents ; DG ; DRH ; Directeurs de pôles ; directeurs d'établissements) permettent de collecter surtout des appréciations sur l'évolution des profils des jeunes professionnels, sur les désajustements entre les compétences développées en formation, les modalités selon lesquelles les professionnels, jeunes ou non, exercent leurs métiers et les attentes des pouvoirs publics et des employeurs.

Ceux conduits avec les directeurs généraux des établissements de formation, les responsables de filières ou de diplômes ou avec les professionnels participant aux sites qualifiants ou aux jurys sont, en revanche, plus précis sur les effets de la réingénierie en matière d'organisation pédagogique et de préparation au diplôme. Ils ont, dans la plupart des cas, préparé les entretiens en équipe à partir du guide d'entretien qui leur a été transmis, ont fourni des documents sur les modules transversaux ou les maquettes ECTS. Ils produisent une analyse de la valeur des épreuves en cours de formation comme en centre d'examen qui débouche sur des préconisations.

En somme, l'évaluation qualitative montre que les effets de la réingénierie sont bien identifiés par ceux qui ont en charge la préparation et la délivrance du diplôme. Ils sont moins précisément visibles pour ceux qui s'emploient à ajuster les compétences des conseillers aux politiques sociales, aux problématiques sociales et aux organisations institutionnelles. A tout le moins, les effets de la réingénierie sont noyés dans ceux qui, résultant de l'évolution des politiques et des organisations sociales, sont leur premier sujet de préoccupation et de gestion prévisionnelle des emplois.

## 2.1 LIEN EMPLOI –FORMATION

### 2.1.1. Degré d'adaptation aux évolutions sociétales, aux besoins sociaux et aux besoins des employeurs

Le nouveau référentiel du DECESF, le dernier de cette réingénierie, profite d'une certaine manière des acquis des réingénieries des autres diplômes : la division entre les 8 domaines est très claire, les compétences énoncées avec précision et les indicateurs associés, ou tâches associées, très complets. Pour partie et notamment pour le DC2, le référentiel s'inspire très directement de celui des ASS dont il reprend d'ailleurs les abréviations : ISIC et ISAP en particulier. Il reprend également le terme d'ISAF déjà présent sous le terme de pédagogie dans les textes précédents.

La structuration en domaines de compétences est ainsi très similaire à celle des autres emplois de même niveau : conseil et expertise, intervention sociale, communication professionnelle et dynamiques institutionnelles partenariales.

L'avis des employeurs est presque toujours très positif à l'égard de ces diplômés, même si certains regrettent, un certain décalage de reconnaissance par rapport à leurs collègues ES ou ASS, le caractère trop technique du BTS ou le caractère peu professionnalisant des stages du BTS. La majorité d'entre eux expriment au contraire une grande satisfaction à l'égard de la variété des connaissances pratiques des diplômés et de leur double formation technique d'abord, d'intervention sociale ensuite.

Les jeunes diplômés ne semblent pas avoir de difficulté pour s'insérer dans l'emploi et certains employeurs affirment ne pas en trouver (notamment en raison de l'obligation de l'encadrement des stages par un/une CESF diplômé).

### 2.1.2 Un diplôme aux débouchés multiples

Les CESF diplômés ont trouvé leur place dans les équipes des unités territoriales ou spécialisées des Conseils généraux, par exemple, et leurs compétences spécifiques y sont reconnues, notamment en matière de relation avec les familles, leur savoir-faire pédagogique et leur aptitude à résoudre les problèmes pratiques de logement, de surendettement ou d'organisation (certains parlent d'eux comme des « experts de la vie quotidienne »).

C'est sans doute aussi le diplôme qui conduit le plus facilement à des emplois aux dénominations multiples et au spectre le plus large : variété des types d'employeurs et de fonctions exercées, notamment dans le champ de l'hébergement, des bailleurs sociaux, des structures d'aide à domicile, des centres sociaux, des associations familiales ou des CAF.

Nous développons à titre d'exemple les deux fonctions occupées par des CESF dans les CAF :

- **le CIS (chargé d'intervention sociale)** est une fonction orientée intervention auprès des familles en situation de vulnérabilité. Il a une mission d'écoute, d'information et de diagnostic, mais aussi auprès d'un sous-ensemble de familles d'accompagnement social (aspects logement, insertion sociale, famille...).
- **Le CCDAS (chargé de conseil et de développement en action sociale)** a une approche projet avec les partenaires de la CAF et accompagne ou pilote la création ou le développement de structures telles que des crèches, des centres sociaux et plus généralement de dispositifs techniques partenariaux.

Dans les structures d'hébergement, les CESF sont, aux dires des employeurs, les travailleurs sociaux qui s'adaptent le mieux à une diversité de fonctions tels que « chargés de vie résidentielle », « chargés de gestion du logement » ou de la prise en charge complète d'une résidence ou d'un lieu d'accueil.

Et on les rencontre aussi dans les services de gestion de proximité des bailleurs sociaux où ils assurent des fonctions de régulation budgétaire et des médiations sociales de voisinage.

### 2.1.3 L'appréciation des compétences par les employeurs

Dans leur ensemble les employeurs sont très laudatifs sur les qualités des CESF, notamment en comparaison de leurs collègues ES ou ASS : « ils sont simples à manager », « ils sont adaptés à des fonctions innovantes », « c'est un super métier », « ils ont des relations faciles » sont quelques-unes des appréciations exprimées par nos interlocuteurs.

Ils disposent en effet de la capacité d'obtenir la confiance des bénéficiaires en réglant leurs problèmes concrets avant de poser le diagnostic sur l'ensemble de leurs problématiques sociales et d'élaborer un projet d'accompagnement social.

#### *Savoir et penser*

La technicité des CESF est fortement appréciée, notamment leurs connaissances pratiques sur le logement, l'hygiène, le budget familial.

On note que leur formation leur permet une mise en œuvre opérationnelle directe des outils, mais qu'ils ont plus de difficulté à analyser le lien social ou à prendre du recul par rapport à certaines situations.

Certains employeurs pensent également qu'il y a une vraie continuité avec les compétences des TISF et qu'il faudrait renforcer cette filière promotionnelle par la VAE.

Les employeurs mentionnent des domaines où les connaissances leur apparaissent à approfondir : le logement dans ses aspects juridiques ou la connaissance des dispositifs, la formation juridique de manière plus générale, le fonctionnement associatif et la gestion budgétaire d'une association (pas seulement d'une famille).

## *Faire et dire*

Les CESF sont facilement dans l'action, c'est une de leurs qualités majeures. Ils/elles sont à l'aise dans les rapports aux familles ou dans la relation pédagogique, plus que leurs collègues ES et ASS, semble-t-il. Mais lorsqu'ils doivent intervenir de façon collective ou en réseau, leur outillage est parfois insuffisant. A l'aune de ce que savent faire les ASS en matière d'ISIC, ils sont également moins bien préparés. Quelques employeurs pensent qu'il faudrait renforcer leur formation d'intervention (DC2) et diminuer le temps consacré au DC4.

Certains employeurs pensent également qu'ils ne sont pas assez bien préparés au travail en milieu « hostile » ou avec un public non demandeur, notamment dans de fonctions de régulation ou de médiation de conflits.

Comme pour les autres professionnels, les employeurs regrettent leur faiblesse dans le domaine des écrits professionnels : lettres, présentations ou notes courtes avec parfois des faiblesses un peu surprenantes sur des outils bureautiques pour certains.

## *Etre*

Dans l'ensemble ils/elles ont une qualité de simplicité dans les rapports de travail, une acceptation facile des règles de fonctionnement des organisations, notamment de la hiérarchie. A leur égard, les employeurs disent qu'ils sont « rationnels », « pragmatiques », « axés sur le projet ».

Ils/elles trouvent facilement une posture professionnelle dès lors qu'il s'agit de traiter des questions concrètes ou d'organiser. C'est un peu plus difficile pour eux dans une posture d'intervention moins immédiate d'accompagnement long ou d'analyse interactive sur des situations sociales complexes ou fluctuantes.

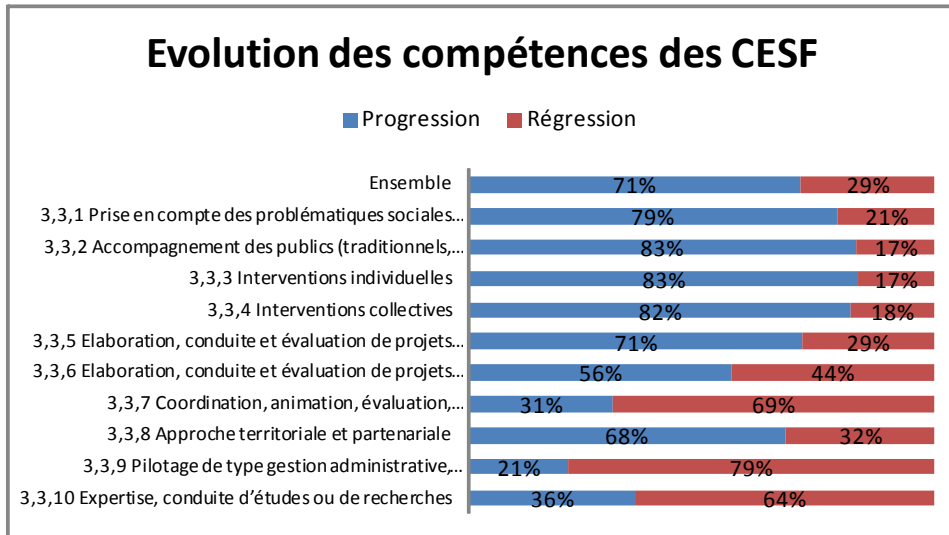
Pour quelques employeurs, certaines règles déontologiques ou associées à des pratiques d'intervention sont cependant moins bien intériorisées, celle du secret professionnel ou de l'approche globale d'une famille par exemple.

Plusieurs employeurs regrettent également l'absence de curiosité à l'égard de l'institution dans laquelle s'insèrent les jeunes diplômés. Ils ont l'impression que les jeunes diplômés considèrent leur emploi comme « un aboutissement, une fin en soi et non comme le début d'un parcours formatif dans l'emploi ou plutôt dans la succession d'emplois que leur ouvre l'institution. Ce manque de curiosité concerne également les processus et procédures propres au service qui se manifeste par une certaine légèreté dans le remplissage des outils de « reporting » ou des tableaux de bord ou de façon plus grave dans un mépris pour ce qui est administratif<sup>7</sup>.

L'enquête Internet donne une autre lecture de 'évolution perçue des compétences

---

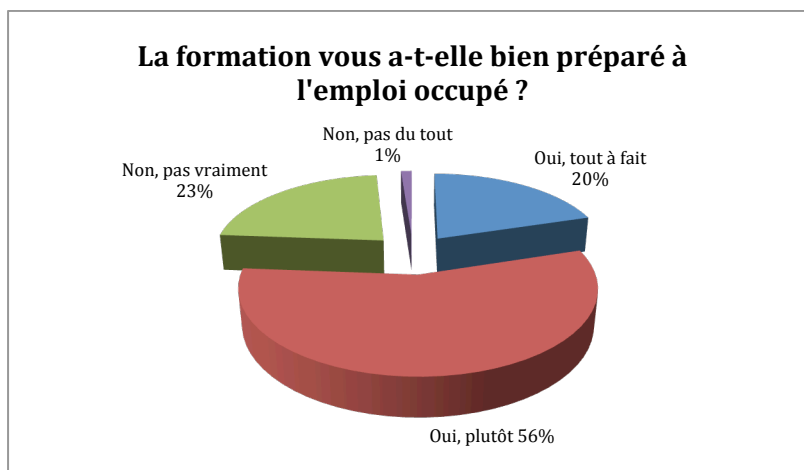
<sup>7</sup> Ce point a été évoqué pour les CESF mais s'appliquerait également aux jeunes ASS et ES



On note en effet les progressions très nettes dans la prise en compte des problématiques sociales, dans les interventions individuelles et collectives et en revanche des « faiblesses » dans la coordination ou l'expertise.

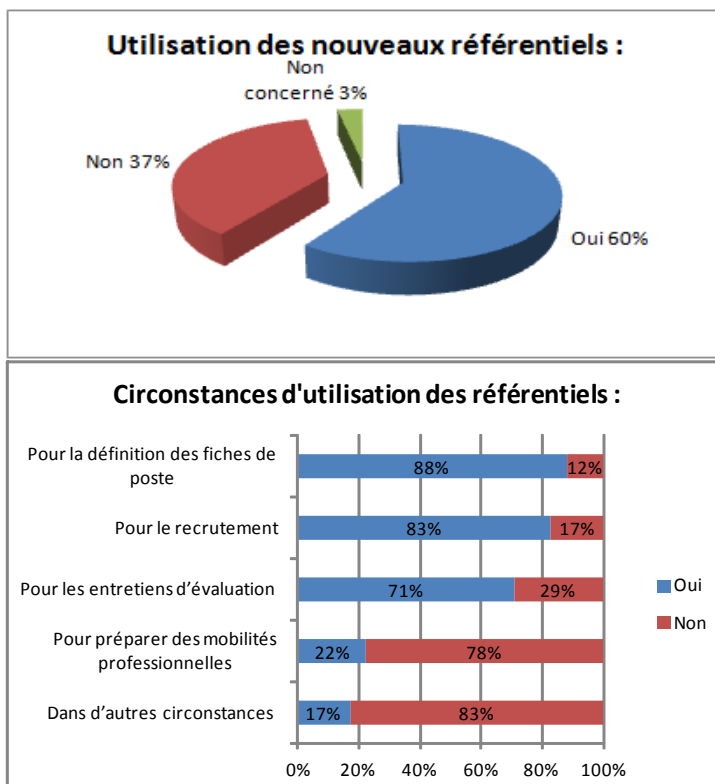
Les nouveaux professionnels apprécient la réingénierie en ce qu'elle leur permet d'être de plein pied dans le champ du travail social au niveau III. A leurs yeux, elle a permis de rompre définitivement avec la sous estimation dont ils étaient l'objet. Ils vérifient cette évolution dans les institutions où le pragmatisme de leurs compétences est particulièrement apprécié et où il leur est proposé d'occuper des fonctions transversales jusqu'alors exclusivement dévolues aux ASS et aux ES : unités territoriales des conseils généraux, structures d'hébergement et d'insertion, logeurs sociaux.

L'enquête Internet confirme cette appréciation, comme le montre le graphique ci-après.



## 2.1.4 L'utilisation des référentiels n'est pas générale

Compte tenu de la diversité des emplois auxquels conduit le diplôme de CEF, l'utilisation du référentiel professionnel du DECSF y est moins fréquente sauf dans les organisations comme les conseils généraux qui ont des équipes mixtes ES-ASS-CEF. Pour la majorité des autres organismes, la définition des postes ou de fonctions se fait de façon spécifique et ne s'inspire que faiblement du référentiel CEF. Celui-ci est en revanche utilisé par les responsables de sites qualifiants pour bien remplir leur rôle et mettre en correspondance le poste occupé pendant le stage et les compétences à acquérir par le stagiaire.



L'enquête Internet montre une utilisation plus fréquente que les entretiens sans que nous ayons pu en trouver la raison.

## 2.2 LE SYSTEME DE FORMATION

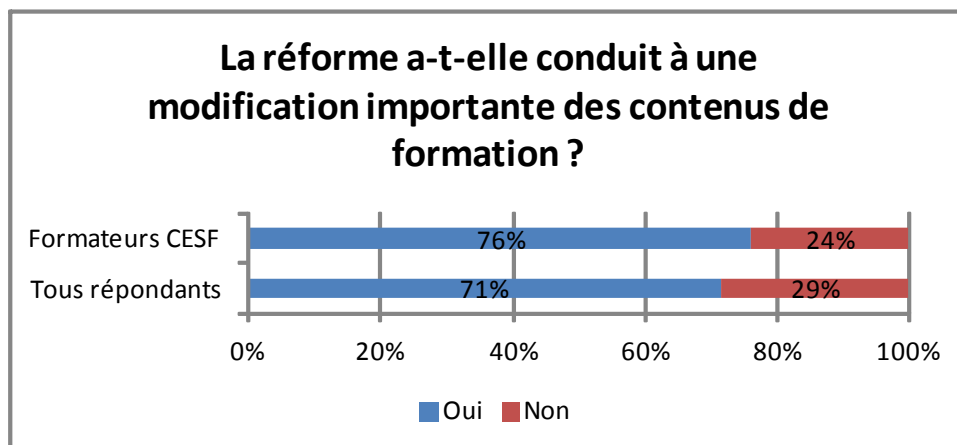
### 2.2.1 Le profil des étudiants et des formateurs

Les responsables de filière confirment ce que disent les statistiques : les étudiants sont jeunes, presque exclusivement de sexe féminin et s'orientent vers cette filière dès le baccalauréat et le plus souvent en premier choix avec un nombre de candidats élevé par rapport aux places disponibles. Après obtention de leur BTS, ils ont donc entre 20 et 22 ans pour la majorité d'entre eux. La réingénierie n'a pas eu d'influence sur les profils aux dires de nos interlocuteurs.

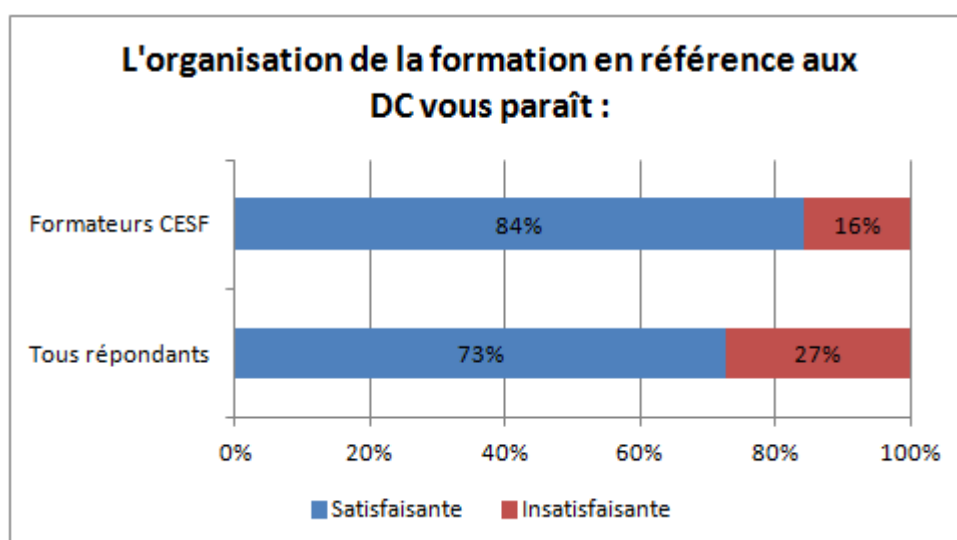


Dans certains établissements de formation, le profil des formateurs a évolué : plus de vacataires et de professionnels, mais ce phénomène ne peut pas être généralisé (certains lycées ont gardé la même équipe d'enseignants).

### 2.2.2 L'avis le plus souvent positif des formateurs sur la réingénierie



La majorité des responsables apprécie cette réingénierie, qui selon eux apporte des compétences supplémentaires en raison de l'augmentation des volumes de formation et de stage et d'une meilleure adéquation des contenus de formation aux exigences des employeurs (notamment grâce au DC2 et au DC4). Une minorité d'équipes est cependant critique : perte de technicité, moindre clarté dans l'intitulé des cours, perte par exemple de la formation à la sociologie, qui préparait bien à la compréhension de l'action sociale.



Certains formateurs (mais aussi des inspectrices de DRJSCS) pensent que le programme est trop chargé et qu'il induit une posture scolaire chez les étudiants (en comparaison notamment des ASS qui ont plus de temps pour développer des compétences de travail social). Ils critiquent également la trop forte densité d'épreuves et la difficulté pour les jurys de trouver le bon équilibre dans les notations. C'est surtout le DC1 et le DC4 qui semblent soulever des difficultés (cf. ci après).

Certains formateurs critiquent aussi le poids trop fort de l'ISIC, mais surtout de l'ISAP, pour lequel faute de terrain, on ne peut pas toujours faire de TD. Certains responsables s'interrogent aussi sur la justification des 20 heures de LVE dans un emploi du temps déjà très chargé.

### **2.2.3 Une formation peu accessible en dehors du BTS**

En dehors des étudiants du BTS, il n'y a que très peu d'étudiants issus d'un autre parcours en troisième année, car l'accès pour les DUT CSS, notamment, est « coûteux » en durée de formation. Cette fermeture de l'année du DE aux candidats universitaires, si elle est appuyée par certaines DRJSCS, soulève une interrogation de la part de certains formateurs qui y voient un frein à une utile diversification des profils (certains employeurs sont d'ailleurs du même avis). Mais il est vrai que cela pourrait remettre en question la filière en 3 ans (BTS+DE) et rendre l'accès des BTS ESF plus aléatoire.

Pour les établissements où la filière CEF est commune avec celle des ASS, les particularités de la filière CEF et des profils étudiants, ainsi que du « formatage » différent des uns et des autres, sont bien analysés par les formateurs. Ils notent en particulier une maturation différente des uns et des autres, la deuxième année constituant pour les ASS une année « d'adolescence » dont ne disposent pas les CEF.

Ils mesurent bien l'avantage des formations techniques pendant les deux années de BTS, mais se posent la question de l'utilité de ces acquisitions (disciplinaires en majorité) pour des emplois dans les CG par exemple. Leur préférence irait vers une quatrième année, même s'ils savent que cela est peu probable.

### **2.2.4 Individualisation et transversalités**

Le taux d'échec relativement important a conduit les établissements de formation à proposer des conventions pédagogiques aux étudiants pour organiser l'obtention de leur diplôme sur une durée plus longue. Compte tenu de l'arrivée de diplômés d'autres filières, cette individualisation pourrait se développer. Elle pose moins de problème aux établissements de formation multi-filières qu'aux lycées avec une seule filière CEF dans le travail social.

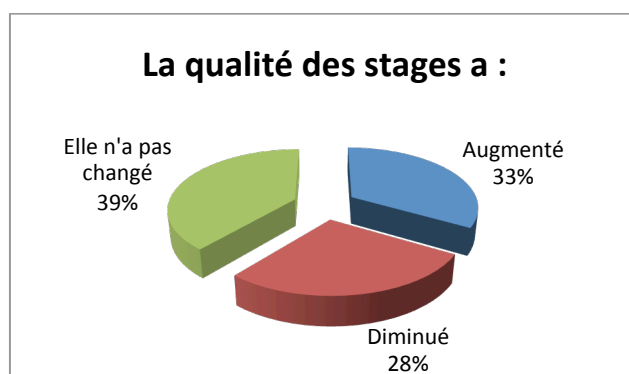
Les transversalités sont fréquentes dans les établissements de formation qui forment CEF et ASS : elles concernent les formations du DC1C, quelques formations du DC2AB et plus largement le DC3. Mais les étudiants sont sur des trajectoires formatives différentes et de ce fait la communication entre les ASS et les CEF n'est pas toujours facile.

### 2.2.5 Sites qualifiants et durée des stages

Les formateurs regrettent d'abord que les stages en BTS ne se fassent pas systématiquement dans une structure de travail social et qu'ils ne mettent que rarement les élèves en contact avec des publics difficiles. Pour le ou les stages en année de DE, l'organisation est souvent rendue complexe pour échapper à la gratification (durée < 8 semaines) et l'obligation d'encadrement par une DECESF est également critiquée par certains.

Les sites qualifiants sont encore en « construction » ; les responsables de formations considèrent que les formateurs y passent beaucoup de temps (au moins une visite de stage d'une demi-journée environ). Le remplissage du livret de formation est également une tâche dont les sites qualifiants ne s'acquittent pas toujours très bien.

Mais l'enquête Internet fait ressortir la stabilité dans l'appréciation de la qualité des stages



### 2.2.6 L'absence de rapports avec l'Université

Le DECESF est, avec le DEETS, le seul diplôme de niveau III qui ne donne jamais lieu ni à double cursus, ni à coopération avec l'université (sauf pour l'entrée plutôt exceptionnelle d'un DUTCSS dans la filière).

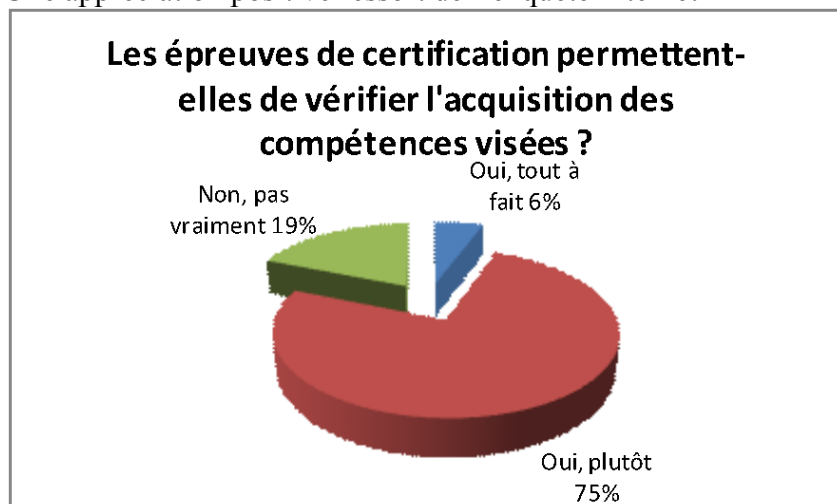
Plusieurs explications à cela : pour les lycées, ils dépendent de l'Enseignement Secondaire, pour les autres établissements de formation, il n'y a parmi les formateurs que peu d'habitudes de coopération avec l'Université. Enfin, le programme très chargé n'autorise guère de suivre d'autres cours en parallèle. Mais cette absence de coopération contribue peut-être à un certain décalage de ce diplôme par rapport aux autres de même niveau.

### 2.2.7 La question du CNED

Cette question n'a pas été approfondie dans l'enquête, mais plusieurs formateurs (et certificateurs) ont mis en doute le bien-fondé de cette formation par correspondance ou à distance (environ 50 candidats par an). Les taux d'échec élevés sont pour eux un signe d'une assez grande inadéquation de ce type de parcours. La DRJSCS d'Ile de France refuse les candidats issus de cette filière (gérée par l'Académie de Grenoble avec une autorisation préalable donnée par la DRJSCS de Rhône Alpes).

## 2.3 LA CERTIFICATION

Une appréciation positive ressort de l'enquête Internet



### 2.3.1 Organisation

Les épreuves du DECESF sont pilotées par l'Education Nationale (avec coprésidence de jurys par les DRJSCS), mais contrairement aux autres diplômes, l'organisation est nationale et non inter-académique.

Les jurys sont mixtes et nécessitent la mobilisation conjointe d'employeurs et de formateurs, ce qui pose parfois problème pour les Rectorats en charge de l'organisation.

Les sujets des épreuves du DC3 et du DC4 sont nationaux et leur élaboration suit une procédure bien définie qui comprend également des tests auprès d'autres examinateurs. Les rectorats regrettent que la notion de confidentialité ne soit pas toujours respectée et ils font maintenant signer des chartes de confidentialité.

Pour le DC1 et le DC2, il y a eu un travail sur les grilles d'évaluation nationales et qui sont ensuite envoyées aux présidents de jurys et aux inspecteurs. Mais la notation du mémoire donne parfois encore lieu à des appréciations de nature différente ou divergentes.

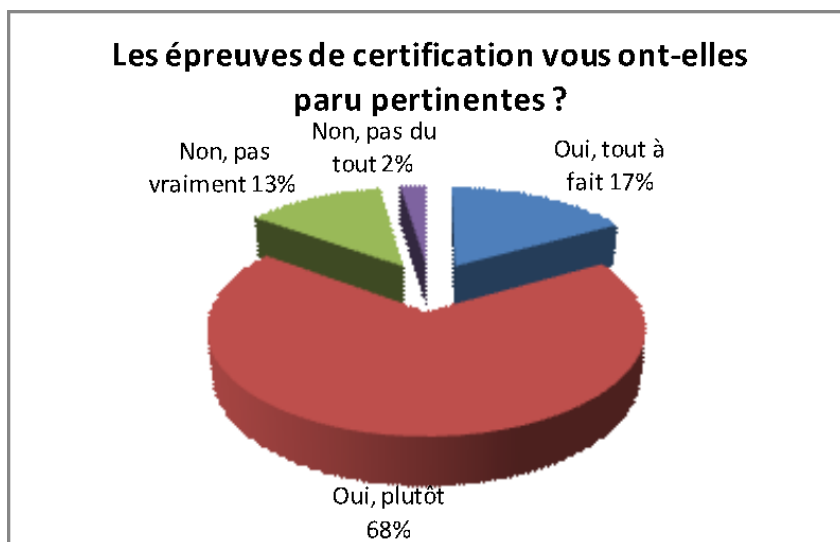
Le Rectorat organise ensuite pour les académies dont il a la charge des binômes professionnels/formateurs auxquels il remet les dossiers d'épreuve en main propre, et nomme deux enseignants comme coordonnateurs d'épreuves qui prennent le relais des inspecteurs, sont responsables de l'information sur le déroulement de l'épreuve, élaborent le rapport de jury et participent à la délibération finale du jury.

Pour l'épreuve en cours de formation, il y a un pré-jury qui valide les situations d'évaluation, mais compte tenu des retards il ne dispose pas toujours du temps nécessaire. D'après une inspectrice de l'Education Nationale, l'épreuve des écrits professionnels n'a pas toujours été bien comprise et les notes ont parfois divergé trop fortement ; au bout de trois années la situation s'est bien améliorée.

La prise en compte du livret de formation est respectée par le jury, qui constate cependant que les terrains de stage ont parfois du mal à évaluer suivant la logique des DC.

Le recrutement des membres de jurys est difficile pour le Rectorat, même si les établissements de formation envoient bien des listes d'enseignants et de professionnels. Mais les structures privées libèrent de plus en plus difficilement leurs professionnels (qui sont parfois conduits à prendre des congés pour se libérer). Même pour les formateurs des établissements de formation, leur participation ne va pas de soi et paraît plus difficile que celle des enseignants des lycées.

Globalement l'organisation « nationale » des épreuves facilite la cohérence et l'équité et elle simplifie également le travail des Rectorats (par rapport au DEES par exemple). Mais elle reste tout de même tributaire de l'implication de quelques personnes de l'Education Nationale et du degré de coopération entre DRJSCS et Rectorat.



### 2.3.2 Le regard des certificateurs et des formateurs sur les épreuves de 3<sup>ème</sup> année

#### DC1C et épreuve du mémoire

Certains formateurs pensent que son ambition est trop grande par rapport aux temps qu'y consacrent les étudiants. On ne peut en une année demander à un étudiant sorti du BTS et parfois d'un Bac technologique, un mémoire qui « montre la capacité de l'étudiant à intégrer une démarche de recherche ... ».

Certains employeurs et jurys professionnels confortent également cette appréciation en considérant le mémoire comme surdimensionné au regard des fonctions et des tâches du conseiller en économie sociale familiale.

C'est sur le DC1C qu'il y a, d'après l'inspectrice du Rectorat de Paris, le plus de « chutes », mais cela serait en partie lié au fait que les étudiants ne démarrent ce mémoire que tardivement.

#### DC2 AB épreuve du DPP

Cette épreuve comprend un rapport de stage de 20 pages maximum, une note d'analyse de 4 pages et une soutenance orale. Le jury doit tenir compte de l'appréciation du stage par le référent ou le formateur du site qualifiant.

Les formateurs s'interrogent sur le faible volume du rapport et sur le fait que pour réussir les étudiants choisissent souvent des interventions « aseptisées » qui donnent à l'épreuve un côté formel. Le système de notation a eu du mal à trouver son équilibre dans les jurys.

#### DC3 : communication et écrits professionnels

Cette épreuve ne pose pas de problème, mais le Rectorat constate des évaluations trop dispersées, liés selon lui à une insuffisante précision des textes et à un penchant de certains établissements à « surnoter » cette épreuve.

#### DC4B : dynamiques partenariales...

Cette épreuve semble en général assez bien réussie, même si certains examinateurs regrettent le côté formaliste des commentaires des candidats.

### 2.3.3 La relative faiblesse des taux de réussite

Ils se situent aux environs de 65 %, ce qui paraît préoccuper les responsables dans certains établissements de formation qui redoutent une fuite des candidats vers le DUT CSS et les licences professionnelles. Pour le Rectorat ce résultat n'est pas inquiétant, il résulte de façon « mécanique » de la non-compensation des épreuves des DC et pour certaines DRJSCS d'une sélection insuffisante à l'entrée et à la sortie du BTS.

## 2.4 Autres points abordés

### La mise en ECTS

La mise en ECTS a été effectuée sans difficulté, même si cet exercice ne paraît pas satisfaisant pour une formation sur une durée d'une année.

### **Lycées ou établissements de formation, quel équilibre ?**

Chaque formule a ses partisans et ses opposants : meilleure continuité du cursus dans les lycées argumentent les uns, mais isolement par rapport aux autres étudiants et futurs collègues de travail social pour les autres. Les DRJSCS défendent plutôt les établissements de formation (meilleurs résultats aux examens, meilleure formation à l'intervention sociale disent-elles). Les rectorats disent plutôt l'inverse et ils expriment le fait que les lycées sont plus respectueux des textes que les établissements de formation du privé.

La réingénierie semble en tout cas avoir été appropriée avec plus de facilité dans les établissements de formation que dans les lycées, mais l'échantillon est trop faible pour pouvoir l'affirmer pleinement.

### **La place des projets d'UNAFORIS**

Elle est évidemment délicate pour ce diplôme à cheval sur les deux secteurs ; la question de l'organisme certificateur Education Nationale peut en tout cas mieux se comprendre que pour d'autres diplômes.

### 3 CONCLUSIONS ET PRECONISATIONS

Les demandes d'évolution exprimées par les acteurs sont liées à des prises de position différentes suivant qu'il s'agit des employeurs, des enseignants de l'éducation nationale ou d'établissements de formation associatifs et des diplômés eux-mêmes.

La majorité des employeurs apprécie les profils et les compétences des CESF (ayant un spectre plus large que les autres diplômes de NIII) et souhaite un maintien de cette filière.

Les formateurs de l'éducation nationale sont également en faveur d'un maintien de cette organisation de la formation entre une acquisition de savoirs pratiques (majoritaire dans les deux premières années) avant d'aborder les spécificités du travail social (à laquelle est consacrée la dernière année). Les formateurs de la dernière année et les DRJSCS sont plus critiques et pensent qu'une seule année pour les DC qui y sont consacrés c'est trop juste et ils militent en faveur d'une plus forte intégration des 3 années.

Les responsables de la filière DUT CSS regrettent la non prise en compte de ces deux années de formation pour la préparation du DECESF.

Les nouveaux diplômés sont quant à eux surtout préoccupés d'un positionnement professionnel moins favorable que celui des ES, des ASS et des EJE et souhaitent un véritable alignement avec les autres diplômés de niveau III.

De ces prises de position relativement contradictoires, il n'est guère facile de passer aux préconisations. Dans l'optique d'une bonne diffusion de ce diplôme auprès d'un secteur social « élargi », il importe de maintenir son orientation générale tournée vers l'appui aux familles et aux structures en charge de la vie quotidienne.

Mais la temporalité de l'acquisition des compétences pourrait être revue pour se rapprocher d'un tronc commun avec les autres formations de NIII au cours des 2 premiers semestres, puis de continuer dans un premier niveau de spécialisation (avec les ASS) pour n'aborder les spécificités des fonctions de CESF qu'en dernière année.

Celle-ci pourrait d'ailleurs comporter des parcours différenciés (exemple : logement, gestion budgétaire, organisation de la vie quotidienne etc.) pour se rapprocher des secteurs d'emploi des CESF.



## ANNEXE

### I – LE COMITÉ DE PILOTAGE

Estelle BACHER	UNIFAF
Diane BOSSIERE	UNAFORIS
Hélène DOLGOROUKY	UNIOPSS
Joëlle GARELLO	SNAECSSO
Valérie GOSSEAUME	CEREQ
Françoise-Marie GUILLET	DGESIP
Annick KARPOWICZ	UNAFORIS
Catherine KERNEUR	DGESIP
Patricia LEJALLÉ	UNAFORIS
Sofia SAMOUILHAN	UNIFAF
Alain DENIS	CFDT
Jean-Marie FAURE	CFTC
Philippe LEJEUNE	DPJJ
Michel THIERRY	CSTS
Didier TRONCHE	UNIFED
Didier VINCHES	UNAFORIS