

## Fiche Repère



# Déployer un argumentaire à destination des acteur.ices de la formation

## Mise en contexte

Les métiers du travail social sont confrontés à de nombreux enjeux, dont **le manque d'attractivité**. Plusieurs raisons peuvent l'expliquer (*management par les chiffres ; bureaucratisation du travail social, perte de sens, conditions de travail dégradées...*). L'un des leviers identifiés par les recommandations du Livre Blanc pour renforcer l'attractivité de ces métiers est de **s'adresser directement aux futur.es professionnel.les et acteur.ices de la formation**.



**ANALYSE**  
et positionnement sur le Livre  
Blanc 2023 du Haut Conseil du  
Travail Social  
DÉCEMBRE 2023

Pour plus d'informations

### Qui sont les acteur.ices de la formation ?

Les instituts  
régionaux du travail  
social (IRTS)

Les  
étudiant.es

Centres  
de  
formation

Universités et  
réseaux de  
recherche

Centre National de  
la Fonction Publique  
Territoriale

### Propositions CRTSDS Occitanie :

Avoir une communication nationale pour **inciter les chercheurs** à venir rencontrer les CLTSDS lorsque leur sujet croise les enjeux identifiés par le HCTS (livre vert, livre blanc...) et s'appuyer sur les centres de formation comme vecteur de communication.

### Propositions CRTSDS Occitanie :

Le CRTSDS Occitanie propose d'intégrer dans les programme de formation **l'intervention des membres d'un comité local du travail social existant**.

## L'Institut National du Travail Social (INTS)

A l'occasion des travaux autour du Livre Blanc, le Gouvernement a souhaité enclencher un nouveau levier pour l'attractivité des métiers au travers de **la création d'un institut national du travail social (INTS)**. Précisées en mars 2024, ses missions sont :

- **Développer une offre de formation de haut niveau** via "un cycle des hautes études du travail social et de la cohésion sociale"
- **Constituer un centre de ressources**

L'enjeu est de rassembler les productions liées au travail social - nombreuses mais méconnues - afin de faciliter leur accès et leur mise à disposition

- **Soutien, structuration et valorisation des activités de recherche**

Produire des connaissances sur les métiers du travail social, créer des passerelles entre recherche, politiques publiques de solidarités et contenus de formations, et de développer la recherche action.

1

# Je déploie un argumentaire adapté

Ce que vous  
cherchez à faire

En quoi ils et elles sont  
indispensables au comité ?

Pourquoi ils et elles  
ont besoin de vous ?



## OBJECTIFS

## INTERÊT

## ARGUMENTAIRE

Influer sur les  
référentiels de  
formation

- Ajuster les **référentiels des formations** aux retours des membres du comité (notamment professionnel.les et personnes concernées)
- Adapter les **axes de travail du comité aux appétences des futur.es professionnel.les**

- Garantir que les formations **ne soient pas hors-sol**
- Donner la possibilité aux étudiant.es et acteur.ices de la formation de **s'exprimer sur le contenu des formations**

Garantir la  
légitimité du  
comité

- L'intégration des étudiant.es et acteur.ices de la formation permet de **garantir la diversité et représentativité du comité**
- Une fois diplômés, les étudiant.es peuvent **rester en contact avec le comité et garantir la présence de professionnel.les**

- Garantir la **diversification des publics** dès l'entrée en formation des futur.es professionnel.les
- Impliquer les étudiant.es dès leur formation permet de créer **un espace de réflexion** qui fait **le lien entre la théorie et la pratique**
- Se familiariser avec **le savoir expérientiel** des personnes accompagnées

Familiariser les  
étudiant.es aux  
enjeux du travail  
social

- Permettre aux étudiant.es de **se familiariser avec les pratiques du travail social** et retours des professionnel.les
- Proposer de **nouvelles méthodes d'apprentissage**
- Inviter les étudiant.es à **se questionner** sur leur future profession

- **Application des enseignements**
- **Découvrir le travail social sous un autre angle**
- Expérimenter des **méthodes de participations novatrices**
- Possibilité de poser des questions à des professionnel.les et **aide à l'orientation**

Renforcer  
l'attractivité des  
métiers

- Réfléchir collectivement, et avec les futur.es professionnel.les **aux problèmes d'attractivité** et aux **solutions**
- Renforcer **la vocation et l'engagement des étudiant.es**
- Réfléchir et participer à **l'évolution des pratiques** du travail social grâce à l'intelligence collective

- **Penser les conditions de travail** de sa future profession
- Etre membre d'une **instance de réflexion, partage et participation**

Renforcer les liens  
entre la recherche  
et les politiques  
sociales

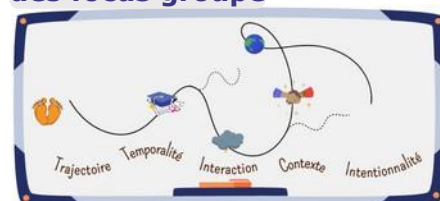
- **Sensibiliser la recherche** aux enjeux actuels du travail social
- **Mobiliser les professionnel.les et personnes concernées** dans les travaux de recherche
- Promouvoir **la recherche action**

- Valorisation de **la parole et des contributions des personnes concernées et des étudiant.es**
- Permettre une **critique distanciée et réflexive** des politiques publiques
- Avoir **une vision et complète des enjeux** liés au travail social

### Expériences réalisées : travaux du CRTSDS Occitanie

En 2022, le CRTSDS Occitanie a mobilisé des étudiant.es, personnes concernées, professionnel.les et cadres du travail social pour conduire **un travail autour de la notion de "parcours"**. Ces réflexions ont été menées avec **le soutien d'une enseignante chercheuse**. Un état de la recherche et plusieurs focus groupes ont été menées faisant émerger des **visions et définitions propres à chacun des publics** interrogées. Ce travail a ainsi permis de **confronter les points de vue** de différent.es acteur.ices du travail social et d'**alimenter la recherche**.

**Mots clés relatifs à la  
notion de parcours issus  
des focus groupe**



## 2 Les difficultés à anticiper pour mobiliser les acteur.ices de la formation

La participation des étudiant.es et acteur.ices de la formation aux comités locaux est un **prérequis à la pertinence et l'impact de l'instance**. Si ils et elles sont rarement opposé.es à s'intégrer à la démarche, leur participation est souvent rendue compliquée par **plusieurs obstacles**. Voici quelques freins récurrents auxquels des comités déjà existants ont dû se confronter. Les connaître dès le départ est un premier pas pour les intégrer et travailler à leur levée



Afin de favoriser la diversité des comités, la mobilisation des étudiant.es au sein **des comités et instances de gouvernance** constitue une option intéressante. Cependant, les comités ayant tenté d'en faire l'expérience ont pointé **la difficulté de les mobiliser dans le cadre de leurs études et sur le temps long**. Cela peut donc se traduire par **des présences ponctuelles** (en fonction de leurs emploi du temps) et **des départs avant l'achèvement d'un projet**, posant ainsi problème pour la **continuité et le suivi de l'action**. L'une des solutions peut être de mobiliser les étudiant.es sur **des projets inscrits dans un calendrier cohérent avec la durée de leurs études et prenant en compte les échéances de leur formation.**



### Expériences réalisées : CRTSDS Occitanie

Le CRTSDS Occitanie a travaillé avec des étudiant.es pour la **réalisation d'une vidéo sur la participation des personnes concernées**. Leur mobilisation sur un temps court et déterminé a permis de garantir leur participation tout au long du projet.



### Expériences réalisées : IRTS Grand-Est

En 2023, l'IRTS Grand Est a réalisé **plusieurs enquêtes annuelles** auprès d'environ 400 étudiant.es de 5 centres de formation aux métiers du social pour les questionner sur l'**attractivité** de ces derniers. L'IRTS a poursuivi cette démarche en 2024 en renouvelant l'exercice cette fois-ci sur la notion d'**engagement** des étudiant.es.

### Bonnes pratiques: valoriser la participation des étudiant.es au comité

- ♦ Prévoir avec l'organisme de formation des étudiant.es la valorisation de leur participation au sein d'un comité : **notes supplémentaires, validation de modules par équivalence...**
- ♦ Prévoir des **attestations d'engagement et de présence**



### La disponibilité des acteur.ices de la recherche

Les acteur.ices de la recherche sont souvent absents des comités locaux. Se tourner davantage vers elle.ux est souvent pointé comme **un levier d'amélioration** pour les comités et ses productions, notamment grâce à **leurs savoirs et retours d'expérience** indispensables à la construction d'une **vision globale des enjeux liés au travail social**.

### Bonnes pratiques: mobiliser les acteur.ices de la recherche

Plusieurs anticipations sont possibles pour garantir leur mobilisation :

- ♦ **Identifier les acteur.ices pouvant être intéressé.es par ce type de démarche**
- ♦ **Les contacter directement** pour leur présenter le comité, ses objectifs et sa feuille de route
- ♦ Au delà de leur participation, **réfléchir à la construction de projets communs** - type recherche action - répondant aux intérêts de chacun.

