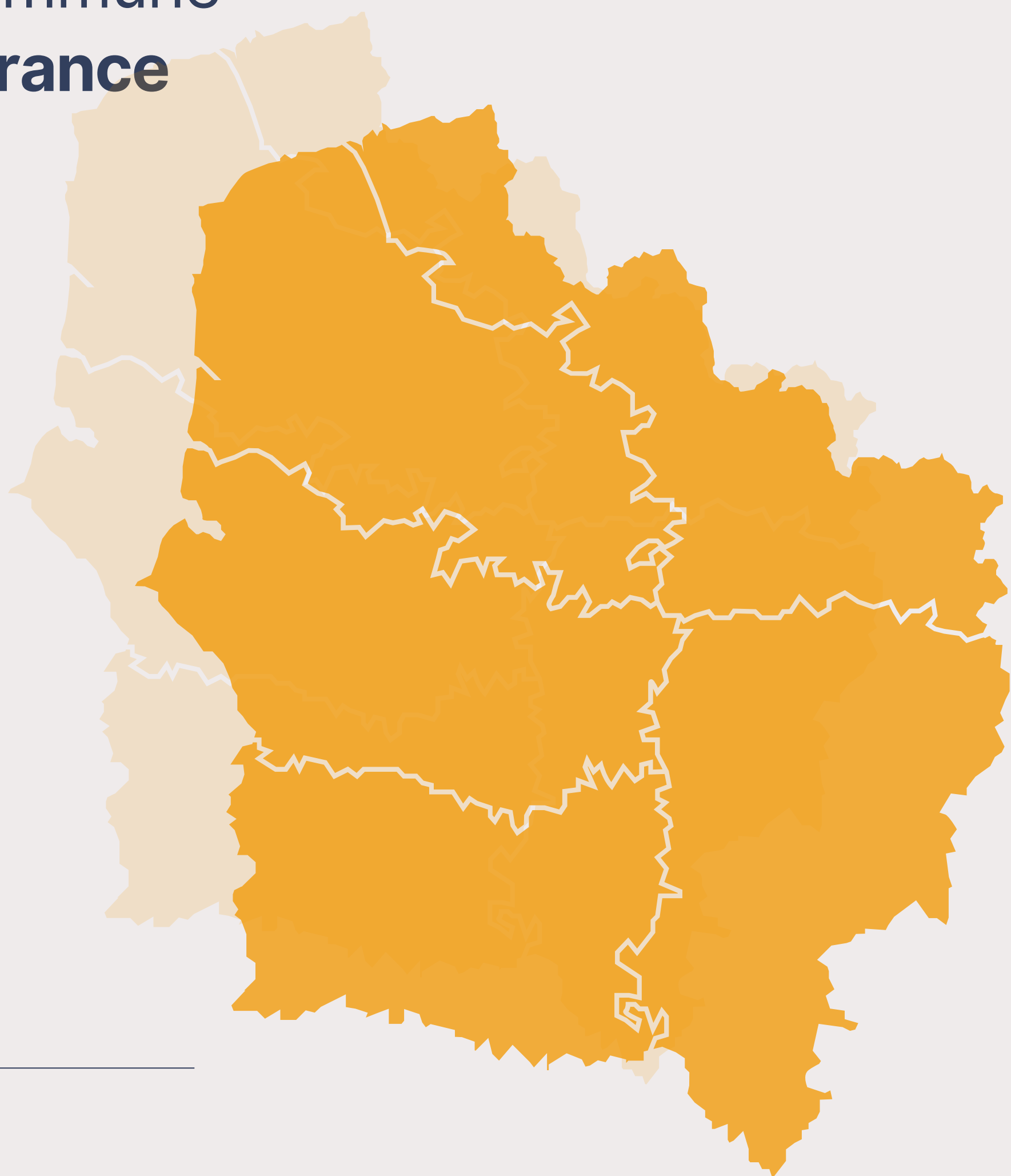


Acteurs de la

FORMATION AUX MÉTIERS DU TRAVAIL SOCIAL

RASSEMBLONS-NOUS !

Plaidoyer
pour une ambition commune
dans les **Hauts-de-France**



2026

Délégation Régionale des Hauts-de-France

nexem
employeurs, différemment

SOMMAIRE

Propos introductifs
par **Frédéric ROUVIERE**
Délégué Régional Référent NEXEM

Nos revendications

AXE 1

Regarder en face les réalités du travail social p.5

AXE 2

Renforcer l’attractivité des formations initiales p.7

AXE 3

Investir pour l’intégration professionnelle p.8

AXE 4

Répondre à l’évolution des besoins en formation continue p.9

Annexes

ANNEXE 1

Constats sur l’observation régionale de la formation en travail social p.10

ANNEXE 2

Propositions d’indicateurs pour le Livre Blanc de la Formation en Travail Social p.15

ANNEXE 3

Repères clés p.18



LA FORMATION, POUR NOUS EMPLOYEURS : UN LEVIER D'ÉLEVATION, DE PROGRESSION ET D'ÉVOLUTION DES PROFESSIONNELS.

Pourquoi plaidons-nous en faveur d'une concertation régionale sur la formation aux métiers du travail social ?

Dans les Hauts-de-France, le secteur médico-social et social repose essentiellement sur l'action et l'engagement du secteur non lucratif. Ces associations et fédérations sont la richesse de notre territoire : par les valeurs que nous incarnons et défendons et par la grande diversité d'activités et de missions que nous portons. Si nos moyens en termes d'ingénierie sociale varient, en tant qu'employeurs nous devons tous répondre à des obligations et responsabilités exigeantes, à la hauteur de nos activités.

Parmi elles, le recrutement de professionnels qualifiés et leur formation tout au long de leurs parcours professionnels pour répondre aux besoins des publics accompagnés. **En ce sens, la formation est par essence un sujet dont nous, employeurs, devons nous saisir.**

Or, faut-il encore démontrer ici, combien le travail socio-éducatif s'exerce dans un contexte de plus en plus difficile, fortement affecté par les coupes budgétaires ? Et à quel point ce contexte ruisselle jusqu'aux professionnels du terrain ? Ceux qui, précisément, luttent contre la précarité et ses effets, se retrouvent souvent eux-mêmes en situation de précarité. Comme celles et ceux qu'ils accompagnent en exerçant leur métier, ils font face à l'accroissement des inégalités socio-économiques, exacerbées par l'inflation, le recul du pouvoir d'achat, les difficultés d'accès au logement et à la santé, etc.

Nous, organisations gestionnaires, employeurs du secteur social et médico-social, sommes fiers d'accueillir des professionnels engagés, animés par des convictions fortes, voire une vocation profonde qui donnent du sens à leur travail et à leur vie.

Mais comment ne pas comprendre aujourd'hui celles et ceux qui en viennent à remettre en cause le sens même de leur travail, de leurs pratiques professionnelles, de leur utilité sociale ? Comment faire pour fidéliser leur engagement ? Et pour les plus jeunes, comment leur donner envie de rejoindre ces métiers ?

Notre conviction profonde est que la formation peut être l'une des clés majeures pour répondre à ces questions. Entendons ici la formation au début et tout au long de la carrière. Mais pour répondre à ces enjeux, elle doit être en permanence repensée, comme un outil qui prépare techniquement mais aussi humainement aux réalités qui attendent les professionnels. **Pour nous, employeurs, la formation constitue un levier d'élévation, de progression et d'évolution des professionnels déjà en poste ou bientôt diplômés, afin que ce métier garde du sens et nourrisse la solidarité, la cohésion et la justice sociale.**

C'est dans ce but que la Délégation Régionale Nexem des Hauts-de-France s'engage et appelle les employeurs de la région à la rejoindre, pour porter et plaider la mise en œuvre des quatre axes d'action qui suivent.

Ces axes ont été formulés après concertation avec plusieurs partenaires que nous remercions : **l'AIPRIS, l'URIOPSS Hauts-de-France, la CNAPE, l'OPCO Santé et le C2RP.** Outre l'éclairage et l'expertise que ces partenaires nous ont apportés, nous souhaitons faire de ce plaidoyer une ouverture vers une démarche collective.

Car l'ambition portée par le présent plaidoyer ne vaudra que si elle est coconstruite et portée conjointement par l'ensemble des acteurs concernés : employeurs, établissements de formation en travail social (EFTS), centres de formation d'apprentis (CFA), financeurs publics, opérateurs de compétences (OPCO), agences de l'État et le Conseil Régional.

Les perspectives qui se présentent à nous nous obligent à agir collectivement, au bénéfice des professionnels du secteur et *in fine* aux publics que nous accompagnons et que nous continuerons d'accompagner chaque jour.



Frédéric Rouvière

Délégué Régional Référent
NEXEM

NOS REVENDEICATIONS

AXE 1 · Regarder en face les réalités du travail social

Réalisons dans le cadre du SRFSS un Livre Blanc sur les formations aux métiers du travail social dans les Hauts-de-France : confiée au C2RP, cette étude quantitative et qualitative permettra d'identifier précisément les spécificités et les besoins de notre secteur.

AXE 2 · Renforcer l'attractivité des formations initiales

Agissons collectivement (Employeurs, EFTS, CFA et Conseil Régional, Education Nationale...) pour optimiser l'animation et l'outillage des acteurs qui valorisent la filière « travail social » auprès des collégiens et lycéens.

AXE 3 · Favoriser l'intégration de nouveaux professionnels

Confortons l'intégration professionnelle des étudiants en formation initiale, mais aussi celle des professionnels qui travaillent aujourd'hui hors de notre secteur : en ce sens, il faut soutenir les dispositifs publics répondant directement à nos besoins stratégiques.

AXE 4 · Répondre à l'évolution des besoins en qualification et en formation continue

Répondons ensemble aux besoins en qualification en particulier pour les métiers en tension : à cet égard, les acteurs publics régionaux doivent soutenir financièrement les dispositifs de formation continue.

Regarder en face les réalités du travail social

« **La région définit et met en œuvre la politique de formation des travailleurs sociaux.** Dans le cadre de l'élaboration du schéma régional des formations sociales, elle **recense**, en association avec les départements et les comités départementaux des services aux familles, **les besoins de formation à prendre en compte pour la conduite de l'action sociale et médico-sociale** et indique **comment elle compte y répondre.** »

Article L.451-2 du Code de l'action sociale et des familles

Parce qu'elle "doit définir et mettre en œuvre la politique de formation des travailleurs sociaux", la Région doit pouvoir disposer d'outils de pilotage, d'observation et de recensement des réalités spécifiques au secteur du travail social. Or, par la consultation des études régionales et des acteurs sollicités dans ce plaidoyer, nous constatons que le champ d'étude de référence dépasse largement ce périmètre. **Il n'existe pas à ce jour d'étude régionale dédiée à notre secteur** [1].

C'est pourquoi, NEXEM Hauts-de-France appelle à la réalisation d'un Livre Blanc sur les formations en travail social[2] dans les Hauts-de-France.

Un travail approfondi et **concerté** permettant de dresser un état des lieux spécifique à la formation aux métiers du travail social. Afin notamment de pouvoir définir les indicateurs clés de la réussite et de l'efficacité du dispositif global de formation.

Cet état des lieux reposerait sur un travail statistique, qui pourrait être réalisé avec l'expertise du C2RP Carif-Oref. Mais aussi sur la valorisation des savoirs expérientiels, qu'ils soient ceux des professionnels de terrain formés, des enseignants et formateurs, mais aussi des personnes accompagnées[3]. **Une approche quantitative et qualitative qui donnerait à voir sur les enjeux d'évolution du secteur et la capacité de l'organe de formation à y répondre.**

Pour ce faire, nous appelons à un travail collectif pour (re)définir ensemble les indicateurs d'efficacité de la formation aux métiers du travail social.

En 2024, les représentants employeurs ont été sollicités pour transmettre au SRFSS nos besoins à 5 ans en termes de recrutement. **Il nous faut pouvoir aller plus loin que des remontées déclaratives.** De même, mettre en avant l'approche arithmétique entre le nombre d'offres d'emploi publiées et l'offre de formation ne peut être satisfaisant. **Cela ne permet ni d'appréhender la qualité des parcours de formation, ni la tension continue qui pèse sur de nombreux métiers, ni nos besoins prospectifs**[4].

Malgré les études menées au sein des établissements de formation au travail social (EFTS) et celles menées par le C2RP, **de nombreux angles morts subsistent pour analyser la situation actuelle à l'échelle régionale** : les raisons des abandons en cours de formation, le décalage entre les représentations des étudiants et leur confrontation aux réalités de terrain professionnel, l'évolution des besoins en compétences des employeurs et leurs réalités organisationnelles pour l'intégration de futurs ou nouveaux professionnels, etc.

Avec ce Livre Blanc, il s'agirait donc à la fois de recentrer l'observation régionale sur notre secteur, mais aussi de renforcer les indicateurs de pilotage actuellement mobilisés.

Regarder en face les réalités du travail social

Nous proposons donc à la Région de missionner le comité de pilotage du SRFSS avec l'implication des quatre collèges[5], pour formaliser ce travail de définition des indicateurs et objectifs de pilotage. **Seul ce travail coconstruit permettra de prendre en compte la diversité des enjeux et des regards sur notre réalité complexe.**

Afin de lancer cette dynamique, nous proposons dans ce plaidoyer des premières pistes de réflexion[6].

Pour mener à bien cette étude, nous pensons qu'il est nécessaire de consolider la dynamique du COPIL SRFSS en termes de réflexion, de pilotage et d'innovation en matière de travail social.

Pour cela, nous espérons que la Région puisse renforcer ses moyens sur :

- sa **fonction d'observatoire** : Via l'analyse collégiale des études, enquêtes et autres observations portées par les experts, les institutions et les acteurs de terrain eux-mêmes ;
- sa **fonction de coopération** : En favorisant le partage d'expérience et la réflexion collective des membres, pour faire émerger les réponses consensuelles qui reflèteront la diversité et la complexité des besoins et des pratiques.

Nous pensons que ce projet de Livre blanc ne peut que bénéficier au pilotage régional de la politique de formation des travailleurs sociaux. Il pourrait :

- Renforcer la mission de la Région en matière de **recensement des besoins spécifiques au secteur** du travail social ;
- **Optimiser le maillage territorial** avec une meilleure prise en compte des spécificités locales ;
- Permettre à l'ensemble des acteurs concernés de **se mobiliser autour de leviers d'action** correspondant aux moments clés des parcours de formation ;
- **Donner les moyens d'anticiper et d'innover au regard de l'évolution des besoins des publics et des transformations de l'offre en accompagnement social** : projections socio-démographiques, moyens technologiques ou pédagogiques pour faire évoluer les parcours de formation, prospective pour s'adapter aux innovations anthropiques et aux nouveaux profils des publics comme des professionnels, etc.

[1] Voir l'Annexe 1 du présent plaidoyer, « Un échantillon de données d'études trop large pour analyser les réalités de la formation en travail social ».

[2] Voir l'Annexe 3 du présent plaidoyer, pour consulter la liste des diplômes visés

[3] Nous souhaitons mettre en avant la démarche initiée par les Jeunes experts de la protection de l'enfance du Département du Nord, créée par l'Observatoire départemental de la protection de l'enfance (ODPE) et la direction Enfance famille jeunesse, qui sont intervenus comme formateurs auprès des étudiants de l'IRTS.

[4] Voir l'Annexe 1 du présent plaidoyer, « Une évaluation des besoins en formation insuffisante pour répondre aux besoins du secteur »

[5] Associant ainsi l'Etat, la Région et l'ARS ; les partenaires sociaux dont nous faisons partie ; les organismes de compétences et professionnels ; les organismes experts

[6] Voir l'Annexe 2 au présent plaidoyer « Propositions d'indicateurs pour le Livre Blanc de la Formation en Travail Social »

Renforcer l'attractivité des formations initiales

Nous ne pouvons plus nous contenter de constater le manque d'attractivité de nos filières de formation. Notre volonté est d'agir pour valoriser nos métiers, là où se posent les premières pierres de l'orientation des futurs professionnels.

L'objectif est ici d'optimiser l'animation et l'outillage des actions qui valorisent la filière « travail social » auprès des collégiens et lycéens :

- **A l'échelle du Conseil Régional** : créer des espaces de concertation et de dialogue entre les acteurs concernés (EFTS, employeurs, Éducation nationale, Départements...) pour favoriser l'interconnaissance ; soutenir le développement d'outils de communication pour valoriser le secteur et les filières de formation ; mettre en relation avec les dispositifs régionaux (comme Proch'orientation) pour renforcer la participation des employeurs ; financer des campagnes de communication ciblées, etc.
- **A l'échelle des employeurs** : renforcer la participation aux forums et événements pour mettre en avant nos métiers ; accentuer les interventions au sein des EFTS et CFA pour présenter les métiers ; s'investir sur les dispositifs innovants (ambassadeurs métiers, immersion facilitée...) ; développer l'accueil de stagiaires venant des collèges et lycées en proposant des parcours attractifs qui reflètent la réalité des métiers.
- Les **EFTS** s'engagent déjà dans ces actions de valorisation de notre secteur dans les schémas d'orientation (participation aux forums, journée d'orientation, intervention dans les établissements scolaires...). Cependant, le lien entre EFTS, Région et employeurs doit se renforcer pour lutter contre le cloisonnement et favoriser des parcours d'orientation sereins et qualitatifs.

Pour faciliter le renforcement de l'attractivité de nos filières de formation, il conviendrait de s'appuyer sur l'étude « Le choix du social » réalisée par PREFAS[1] et les pratiques des EFTS.

[1] É. DUVIVIER GUILLOU (dir.), C. CHENU, É. DEFACQUES, A. DUYTSCHAEVER [et al.], Le choix du social : Parcours d'orientation, représentations et attractivité des métiers du travail social, PREFAS Hauts-de-France / DREETS Hauts-de-France, GERTS-ETHICS (Université Catholique de Lille), 2025.

Investir pour l'intégration professionnelle

Pour les pouvoirs publics, soutenir la formation n'est pas qu'une ligne de dépense, c'est un investissement direct pour l'intégration de nouveaux professionnels. Un moyen d'action non négligeable dans une région fortement affectée par le chômage ou le mal-emploi.

Pour nous, employeurs, il est primordial que cet investissement soit fait sur des axes stratégiques qui répondent directement à nos difficultés et besoins. Bien que certains de ces axes dépendent d'orientations budgétaires nationales, nous savons que les financeurs régionaux peuvent agir directement pour accompagner nos besoins.

Aussi, nous souhaitons ici proposer deux axes d'action prioritaires, pour renforcer l'intégration professionnelle des étudiants, mais aussi des professionnels aujourd'hui hors de notre secteur.

Renforcer la qualité et le soutien financier à l'alternance pédagogique [1]:

- **Pour les employeurs et les EFTS** : il s'agit de poursuivre l'amélioration continue de l'accueil des alternants au sein des établissements et services. **La relation renforcée entre EFTS et les employeurs doit pouvoir viser à la promotion d'actions concrètes et facilement transposables** : guide d'accueil, fiche de missions du tuteur, attendus des parcours au sein des établissements...
- **Pour les financeurs Régionaux**: Ces dernières années ont été marquées par une forte impulsion des pouvoirs publics à destination de l'alternance. EFTS et employeurs ont répondu à cette impulsion, concourant à l'atteinte des objectifs nationaux. **Or nous constatons aujourd'hui que cette impulsion n'a pas été suivie d'un soutien financier à hauteur.** Que ce soit sur la non compensation de l'assujettissement à la taxe d'apprentissage pour les employeurs ; ou des dotations régionales qui ne financent pas l'alternance pédagogique dans toutes ses dimensions [2]: **Force est de constater que nous portons un poids déséquilibré de l'alternance pédagogique.** Aussi nous appelons aujourd'hui à un soutien financier de l'alternance, à la juste mesure de l'enjeu qu'elle représente pour l'avenir de notre secteur.

Développer l'intégration de professionnels hors secteur[3] :

L'obligation d'être détenteur d'un diplôme d'Etat, qui plus est quand les parcours de formation peuvent être longs et coûteux, représente un réel frein à l'attractivité des métiers socio-éducatifs. En particulier pour des personnes non qualifiées ou non diplômées, qui adhèrent aux valeurs de solidarité et du sens de nos métiers et qui souhaiteraient rejoindre notre secteur. Pour autant il serait possible, d'agir pour favoriser leur intégration :

- En renforçant la communication auprès des employeurs sur le recours aux dispositifs, tels que le déploiement des préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI) ou collectives (POEC) ainsi que du dispositif « Immersion facilitée » de France Travail. Et en accompagnant financièrement à l'échelle régionale leur déploiement, en concertation avec France Travail et les opérateurs de compétence.
- En renforçant la connaissance de notre secteur auprès des conseillers de France Travail, des missions locales, etc.

[1] L'alternance pédagogique correspond aux stages et apprentissages

[2] les financements ne prennent pas assez en compte le travail d'identification des employeurs possibles, de suivi pédagogique des étudiants et de formation des tuteurs, travail qui repose alors largement sur la bonne volonté et le bénévolat des équipes enseignantes.

[3] C'est-à-dire des personnes ne travaillant pas déjà au sein du secteur social, ou n'ayant pas suivi de parcours de formation pour l'un des métiers visés. Comme les publics en réinsertion professionnelle, réorientation, transition professionnelle. Ou les publics faisant l'objet d'accompagnements spécifiques tels que demandeurs d'emploi, jeunes de -25 ans, bénéficiaires du RSA, salariés expérimentés.

Répondre à l'évolution des besoins en formation continue

Force est de constater que l'appareil de formation initiale ne pourra plus seul répondre aux besoins du secteur. Les salariés en poste, les personnes en reconversion, les demandeurs d'emploi et les candidats à la VAE représentent déjà des volumes importants de qualification.

À l'inverse, **on constate des besoins en qualifications exponentiels au sein des structures et services, et l'intérêt accru pour les dispositifs de formation professionnelle continue**[1].

C'est notamment le cas des dispositifs tels que la reconversion professionnelle ou la VAE, qui permettent d'accéder à des parcours qualifiants sans reste à charge pour le salarié ou l'employeur, y compris sur les parcours longs (comme celui d'éducateur spécialisé). Le financement de ces dispositifs par les pouvoirs publics constitue un levier indispensable pour répondre aux besoins de qualification dans notre secteur, mais aussi pour penser l'évolution professionnelle au sein de parcours longs, parfois sinistrés.

Si notre branche s'est fortement engagée à maintenir le soutien et l'accompagnement des employeurs dans le déploiement de leur plan de développement des compétences (PDC), on ne peut que fortement regretter le désengagement des finances publiques sur ces dispositifs. Sans ce soutien stratégique envers la formation professionnelle continue, soutien qui doit s'avérer à la hauteur des enjeux et des besoins, notre branche ne pourra pas maintenir l'appui nécessaire aux employeurs afin qu'ils n'aient pas de reste à charge. **C'est la capacité directe du recours à la formation continue qui est aujourd'hui menacée au sein des organisations.**

Aussi, nous appelons les financeurs régionaux de la formation continue à soutenir financièrement le recours aux dispositifs de formation continue, en particulier pour les métiers en tension.

Sur ces quatre axes dont les enjeux sont majeurs, nous appelons de nos vœux la réunion de tous les acteurs concernés afin de coconstruire une vision et une ambition portant une attention particulière

- Aux métiers en tension sur la filière du travail social,
- Aux besoins spécifiques du secteur, notamment des employeurs, que nous portons dans ce plaidoyer.

Ensemble,

Employeurs,

services de l'État et de la Région,

acteurs de la branche dans toutes ses dimensions paritaires

et établissements de Formation au Travail Social

sécurisons le développement durable des métiers de l'accompagnement social.

Car il s'agit bien ici d'être en pleine capacité de prendre soin des publics vulnérables et ce faisant, de limiter les risques sociaux en termes d'isolement social, de troubles familiaux, de pauvreté, de précarité, de perte d'autonomie, de déscolarisation, de santé mentale et physique, de dépendance, etc.

[1] Voir Annexe 3 "Repères Clés"

É. DUVIVIER GUILLOU (dir.), C. CHENU, É. DEFACQUES, A. DUYTSCHAEVER [et al.], Le choix du social : Parcours d'orientation, représentations et attractivité des métiers du travail social, PREFAS Hauts-de-France / DREETS Hauts-de-France, GERTS-ETHICS (Université Catholique de Lille), 2025.

Annexe 1

CONSTATS SUR L'OBSERVATION RÉGIONALE DE LA FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL

Pour déterminer l'adéquation de la réponse aux besoins en formation du secteur, la Région se positionne soit sur des indicateurs non ciblés sur le secteur social, soit sur des indicateurs dont l'observation parcellaire ne permet pas une lecture qualitative et exhaustive.

Nous dressons dans cette annexe le constat de lacunes statistiques ou d'agglomération des études existantes qui ne permettent pas la compréhension des enjeux nécessaire au pilotage de l'appareil régional.

Constats sur l'observation régionale de la formation en travail social

Un échantillon de données d'études trop large pour analyser les réalités de la formation en travail social

Dans le cadre de la mise en œuvre et du déploiement du CPRDFOP, le C2RP a été amené à produire plusieurs études et éléments observatoires des secteurs sanitaires, médico-sociaux et sociaux. On peut distinguer notamment quatre grandes études :

- **Le diagnostic partagé**, datant de 2021, qui permet « d'alimenter et d'étayer les propositions d'actions déclinées dans les plans stratégiques opérationnels du CPRDFOP »[1] ;
- **Le tableau de bord partagé de la formation et de l'orientation professionnelle** : version actualisée et enrichie du diagnostic partagé, pour disposer d'indicateurs de suivi et de pilotage à jour ;
- L'essentiel des **domaines emploi-formation** (DEF) ;
- On peut citer enfin le **diagnostic sectoriel « Santé, social, services à la famille »**, datant de 2022, dans le cadre du CPRDFOP.

Malgré leur richesse et leur actualisation récurrente pour certaines, aucune de ces études ne permet de dresser un état des lieux de la formation en travail social. Les échantillons et les champ de données retenus sont en effet plus larges que le secteur visé. On note ainsi la référence à ces cohortes de données :

- « DEF Social et services à la famille »[2] qui englobe les métiers du travail social, éducatif mais aussi du domicile et de la petite enfance ;
- Données périmètres du SRFSS (Enquête Ecole) qui englobe l'ensemble des secteurs concernés par le pilote du SRFSS, sanitaire et sociaux, donc.

Malgré la présence d'indicateurs pertinents à l'échelle régionale, aucune étude n'en permet une analyse dédiée au secteur de la formation en travail social.

Une évaluation des besoins en formation insuffisante pour répondre aux besoins du secteur

Selon les indicateurs publiés par le C2RP Carif-Oref pour apprécier l'efficacité de l'appareil de formation, on retrouve celui des « offres d'emploi durables » (contrat de 6 mois minimum).

Or, cet indicateur rencontre certaines limites méthodologiques :

- **Le périmètre d'étude est trop large pour refléter les réels besoins et projets en recrutement** : en effet, le périmètre retenu par le C2RP est celui du « DEF Social et Famille » au sein duquel les niveaux de qualification et les durées de formation ne sont pas comparables. De plus, il existe une tension nationale particulièrement accrue sur les métiers du domicile qui, par leur volume, peuvent « diluer » les spécificités des projets de recrutement de notre secteur.
- **Les offres d'emploi et les intentions de recrutement ne présentent pas les mêmes résultats** : En fonction des études, les résultats peuvent présenter de forts écarts sur un même métier. Sans compter que ces deux enquêtes ne permettent pas de mettre en avant les besoins en recrutement des employeurs qui, par manque de financements ou en raison de vacances de poste trop longues, ne déclarent pas d'intention ou ne publient plus d'offre d'emploi.

Intentions de recrutement (Enquête Besoins en main-d'œuvre, France Travail, 2025)	Postes cumulant des offres durables (C2RP, 2025)
2.890 éducateurs spécialisés	1.673 éducateurs spécialisés

[1]Source : [site du C2RP](#)

[2] Ce domaine emploi formation englobe les aides à domicile et aides ménagères ; les assistantes maternelles ; les éducateurs spécialisés ; les professionnels de l'action sociale ; les professionnels de l'orientation. Source : site du C2RP

Constats sur l'observation régionale de la formation en travail social

Le recensement des offres d'emploi ne saurait être un indicateur suffisant. Il doit être complété d'une analyse illustrant l'ensemble des enjeux du secteur en matière de recrutement. Tels que **le recrutement sur des postes déjà en tension, l'anticipation des besoins liés aux départs en retraite et la réponse aux besoins de qualification des salariés déjà en poste.**

Sur ces points, le Baromètre régional 2025 de l'OPCO Santé présente des données complémentaires qui illustrent que :

- Les offres d'emploi ou intentions de recrutement prises globalement ne permettent pas de prendre la mesure plus fine des tensions qui pèsent d'ores et déjà sur la filière éducative et sociale. Par exemple, le nombre de projets de recrutement non concrétisés depuis plusieurs mois, les structures présentant des « turnovers » chroniques, le recours à l'emploi intérimaire...
- L'évolution démographique liée à l'inversion de la pyramide des âges, va aggraver la tension sur le marché de l'emploi, notamment à cause des départs à la retraite d'ici 10 ans et la baisse du nombre d'élèves.
- En plus du besoin en recrutement, s'illustre un besoin important pour des parcours de formations diplômantes et qualifiantes, de salariés déjà en poste au sein des organisations.
- Enfin, le manque de candidats diplômés ou qualifiés disponibles conduit les employeurs à recourir à des profils sous-qualifiés pour éviter les vacances de poste : il faut identifier de façon distincte les postes non pourvus d'une part, et d'autre part ceux qui le sont par des salariés non qualifiés[1].

262 Recrutements en tension dans la filière éducative et sociale	+ de 14% des Travailleurs Sociaux ont plus de 55 ans	1.270 Besoins déclarés de formations diplômantes d'Educateurs spécialisés
--	---	--

Le cumul de ces indicateurs omet encore une spécificité du secteur, liée à l'obligation du diplôme d'État. **La filière éducative et sociale se distingue par un nombre important de professions réglementées et donc une marge de manœuvre plus restreinte sur les profils de candidats disponibles pour les employeurs.**

Il convient non seulement de renouveler chaque année le vivier de nouveaux professionnels grâce à la formation initiale, mais aussi de le faire constamment évoluer à travers la formation diplômante ou certifiante continue.

[1] 21% ont recours à des professionnels qui ne disposent pas du diplôme requis pour exercer le métier (« faisant fonction ») - Source : Baromètre OPCO Santé 2025.

Constats sur l'observation régionale de la formation en travail social

Formation initiale : une approche qualitative insuffisante pour appréhender l'efficacité des parcours de formation

Lors de notre consultation des données régionales, nous avons décidé de nous arrêter sur deux critères pour apprécier l'efficacité de l'appareil de formation régional :

- **Un taux d'interruption définitive^[1] faible et/ou en diminution ;**
- **Un taux d'insertion dans l'emploi élevé^[2].**

Or, à ce jour, les observations statistiques régionales ne documentent pas suffisamment ces deux critères et en particulier pour notre secteur. Nous regrettons qu'aucun tableau statistique ne permette de dresser la réalité des parcours de formation, depuis l'orientation jusqu'à l'intégration dans l'emploi.

Sur le taux d'interruption définitive :

Si l'on observe en Hauts-de-France un taux d'interruption moins élevé que la moyenne nationale^[3], il **n'existe pas à ce stade et à l'échelle régionale d'étude poussée sur les motifs principaux d'interruption** définitive de formation en Hauts-de-France, sur le secteur du travail social.

Cette analyse est pourtant indispensable pour réunir l'ensemble des acteurs concernés autour d'éléments objectifs et déterminer les axes où il nous est possible d'agir.

Elle doit nous permettre d'analyser de près l'adéquation entre les attentes des étudiants et leurs perceptions sur le contenu des formations ainsi que sur les réalités du travail chez les acteurs de terrain. En particulier dans le cas d'interruption à des moments clés, tel que la première année, ou après un stage ou apprentissage.

Un travail qui pourrait être complété par une étude objective des évolutions en termes d'orientation via Parcoursup sur le parcours et le profil des étudiants.

Sur le taux d'insertion dans l'emploi :

S'agissant du taux d'insertion des diplômés, les données à disposition mesurent l'entrée en emploi du diplômé quel que soit son domaine d'activité alors qu'elles devraient permettre de vérifier l'entrée dans l'emploi pour lequel il a été formé.

Un pilotage régional efficient nécessite absolument de pouvoir appréhender l'entrée dans l'emploi correspondant à la formation et d'étudier les fuites vers d'autres secteurs ou régions, directement après la diplomation ou quelques mois après celle-ci.

[1] Taux d'interruption définitive = rupture du parcours de formation par l'étudiant, plus communément dénommé « abandon ».

[2] Taux d'insertion dans l'emploi = part d'étudiants diplômés ayant trouvé un emploi dans l'année suivant leur diplomation.

[3] Selon l'Enquête École de la DREES (2024), le taux d'interruption s'élève à 5,8%, un chiffre en dessous de la moyenne nationale (7,3%).

Constats sur l'observation régionale de la formation en travail social

L'alternance pédagogique : des données insuffisantes pour démontrer l'impact sur la réussite, l'attractivité et l'insertion dans l'emploi

L'offre de formation en alternance pédagogique est un axe majeur de la formation en travail social, qui est engagée dans la professionnalisation des étudiants. Un engagement d'autant plus nécessaire qu'il est crucial de sensibiliser très tôt à la complexité des situations auxquelles les futurs professionnels devront faire face.

Que ce soit lors des stages obligatoires ou via l'apprentissage, il s'agit en premier lieu de concrétiser efficacement la mise en œuvre des savoirs, mais aussi d'accompagner les étudiants pour réduire les risques d'interruption et de fuite vers d'autres secteurs.

Toujours dans une optique de représenter le secteur, nous regrettons que ces ambitions ne soient aujourd'hui pas démontrables à l'échelle de la région :

Un vivier d'alternants en travail social non identifié à l'échelle régionale :

Il convient en premier lieu de savoir identifier le nombre et l'évolution du nombre d'alternants et de stagiaires ces dernières années. Or, il n'existe pas aujourd'hui de données publiques **accessibles** permettant d'identifier le nombre d'étudiants inscrits via la voie d'apprentissage sur les 15 diplômes du travail social[1].

Sur l'accès à l'emploi, une étude mise en avant par le C2RP indique une plus forte proportion d'insertion dans l'emploi pour les voies d'apprentissage et ce pour l'ensemble des niveaux. Cependant, il est primordial de rappeler que cet indicateur d'accès à l'emploi n'indique pas une entrée dans l'emploi pour lequel l'apprenti a été formé, ni si l'apprenti a rejoint l'établissement qui l'a accueilli dans son contrat d'apprentissage.

Or ces deux critères sont indispensables à la fois pour apprécier l'impact de l'apprentissage sur la réussite professionnelle des parcours, mais aussi pour identifier l'attractivité des établissements pour les jeunes diplômés.

Il n'existe pas non plus d'étude poussée sur les causes de rupture de contrat d'apprentissage ou d'interruption définitive des études pour les apprentis.

Une étude régionale par diplôme et par voie doit pouvoir identifier et documenter clairement plusieurs items, pour les périodes de stage, et pour les contrats d'apprentissage : rupture du contrat, poursuite de la formation, suspension, abandon définitif, motif, diplomation et insertion dans le métier visé.

Ce suivi permettra notamment de pouvoir mobiliser les employeurs, en démontrant l'intérêt pour le secteur de ces dispositifs.

[1] La seule donnée mobilisée est celle du C2RP, sur le spectre des formations du périmètre du SRFSS, qui comptabilise 1 601 apprentis en 2023

Annexe 2

PROPOSITIONS D'INDICATEURS POUR LE LIVRE BLANC DE LA FORMATION AUX MÉTIERS DU TRAVAIL SOCIAL

*Pour initier la démarche de la constitution d'un Livre Blanc sur les formations aux travail social, nous proposons au Conseil Régional et aux membres du COPIL SRFSS concernés **une première liste de cinq objectifs auxquels pourrait répondre ce projet de Livre blanc.***

Ces objectifs ont vocation à être discutés, amendés et complétés au fur et à mesure des échanges entre partenaires.

Par ailleurs, le Livre blanc s'appuiera sur le corpus de recherches et d'actions déjà réalisées ou bien en cours sur le territoire. Nous citons notamment, de manière non exhaustive :

- *Le C2RP et l'OPCO Santé, à travers leurs observatoires, disposent d'une manne de ressources importantes. L'occasion sera de recentrer leur analyse sur le travail social.*
- *Aussi, nous souhaiterions valoriser et poursuivre des démarches comme celle du PREFAS dans son rapport « Le choix du social » qui met en lumière les spécificités de l'orientation vers les formations et métiers du social et pose plusieurs pistes d'action. Nous rejoignons en particulier son premier constat, celui de la dilution des métiers du travail social dans le secteur sanitaire, médico-social et social du SRFSS, qui freine la compréhension, la valorisation et le pilotage du secteur.*
- *Nous entendons aussi associer les groupes pilotes du SRFSS, qui ont d'ores et déjà construit des outils pratiques répondant aux enjeux posés par ce plaidoyer.*
- *Enfin, nous nous appuierons fortement sur l'expertise et les études déjà réalisées par les CFA et les EFTS auprès de leurs étudiants, et de leurs équipes pédagogiques et administratives.*

Propositions d'indicateurs pour le Livre Blanc de la Formation en Travail Social

1^{er} objectif : Dresser un état des lieux global centré sur les formations en travail social dans les Hauts-de-France

L'objectif est de réaliser une étude quantitative dédiée au secteur social, en recentrant les indicateurs déjà retenus au sein des diagnostics sectoriels « Sanitaire, social et famille », mais en les focalisant sur notre secteur. Nous avons recensé les indicateurs suivants :

En premier lieu, il s'agira de procéder à un travail de définition, d'identification et de recensement :

- Pour caractériser les métiers du social : Quels sont les métiers à enjeux ? Quelles sont les évolutions des métiers et des besoins en compétences ? Quelles sont les mobilités professionnelles ? etc.
- Pour recenser les formations issues du SRFSS, les formations financées par la Région et par l'opérateur de compétences.
- Pour identifier tous les dispositifs d'orientation, d'insertion et d'immersion à disposition à ce jour.

En second lieu, il conviendra d'établir un état des lieux quantitatif complet :

S'agissant de la formation initiale :

- Offre de formation via la voie scolaire,
- Effectifs inscrits,
- Effectifs diplômés.

S'agissant de l'alternance :

- Offre de formation via l'apprentissage,
- Contrats d'apprentissage dans les entreprises.

S'agissant de la formation professionnelle continue :

- Offre de formation professionnelle continue,
- Effectifs demandeurs d'emploi en formation.

S'agissant de l'insertion professionnelle dans les métiers :

- Les jeunes sortant de formation initiale,
- Les demandeurs d'emploi sortant de formation.

2^{ème} objectif : Démontrer l'impact de l'alternance pédagogique sur les parcours de formation

L'étude s'appuierait sur l'expertise et le travail déjà effectué dans les EFTS et en CFA pour réaliser :

- L'état des lieux quantitatif des stages et apprentissages : nombre, évolutions, niveaux et diplômes concernés, etc.
- L'étude comparative des stages, de l'apprentissage et des formations initiales et continues portant sur :
 1. Les ruptures définitives,
 2. Le taux d'insertion dans l'emploi lié au diplôme,
 3. Le taux d'insertion dans l'emploi dans l'organisation d'accueil,
 4. Le recueil des attentes des étudiants.

Avec l'accord et la collaboration des CFA et des EFTS, nous souhaiterions que puisse être aggloméré et valorisé l'ensemble des études réalisées en leur sein, auprès des étudiants. Pour dresser un portrait régional de l'accueil et de l'accompagnement global dans les terrains de stage, en tant que stagiaires ou apprentis.

Propositions d'indicateurs pour le Livre Blanc de la Formation en Travail Social

3^{ème} objectif : Étudier l'adéquation entre les attentes et les besoins des étudiants d'une part, et d'autre part, les réalités des formations qui leur sont dispensées

Ce volet de l'étude pourrait se diviser en trois axes de recherche :

Observation des interruptions définitives de parcours :

- Étude quantitative : nombre d'interruptions, nombre de places vacantes, moments clés ou charnières, etc.
- Étude des motifs d'interruption.

Recueil et observation des profils d'orientation et des attentes des étudiants (en s'appuyant sur le travail réalisé par le PREFAS, et les EFTS/CFA) :

- Questionnaire auprès des étudiants en 1^{ère} année,
- Questionnaire auprès des étudiants en fin d'études.

Observation des insertions dans l'emploi à la suite des diplômes :

- Identification de l'entrée en emploi lié au diplôme,
- Identification des fuites/départs : territoriales (départs hors des Hauts-de-France) ou sectorielles (emploi dans un autre secteur que celui de la formation).

4^{ème} objectif : Étudier l'adéquation entre les attentes et les besoins des employeurs et la réalité des diplômes

Il s'agit ici de mobiliser notre réseau d'adhérents employeurs pour constituer un panel d'employeurs représentatif afin d'identifier notamment :

- Leur capacité à accueillir et encadrer des stagiaires ; Et le recensement de leurs pratiques ;
- Leur capacité à accueillir et encadrer des apprentis ; Et le recensement de leurs pratiques ;
- La part d'apprentis et de stagiaires qui ont pris un poste au sein de leurs organisations à l'issue de leurs formations ;
- La part de nouveaux diplômés qui entrent dans leurs organisations en ayant besoin d'une formation professionnelle dès leur prise de poste ;
- Etc.

Annexe 3

REPÈRES CLÉS

Cette annexe a pour objectif de préciser le cadre de ce plaidoyer : qu'est-ce que la formation initiale ou continue, quels sont les diplômes visés par ce plaidoyer, quel état des lieux en fonction des données disponibles ?

Nous nous basons sur ce diagnostic sur trois sources principales : Les diagnostics et fiches métiers du C2RP ; L'enquête Ecoles de la DREES de 2024 ; Le Baromètre de l'OPCO Santé 2025.

Liste des diplômes visés par ce plaidoyer

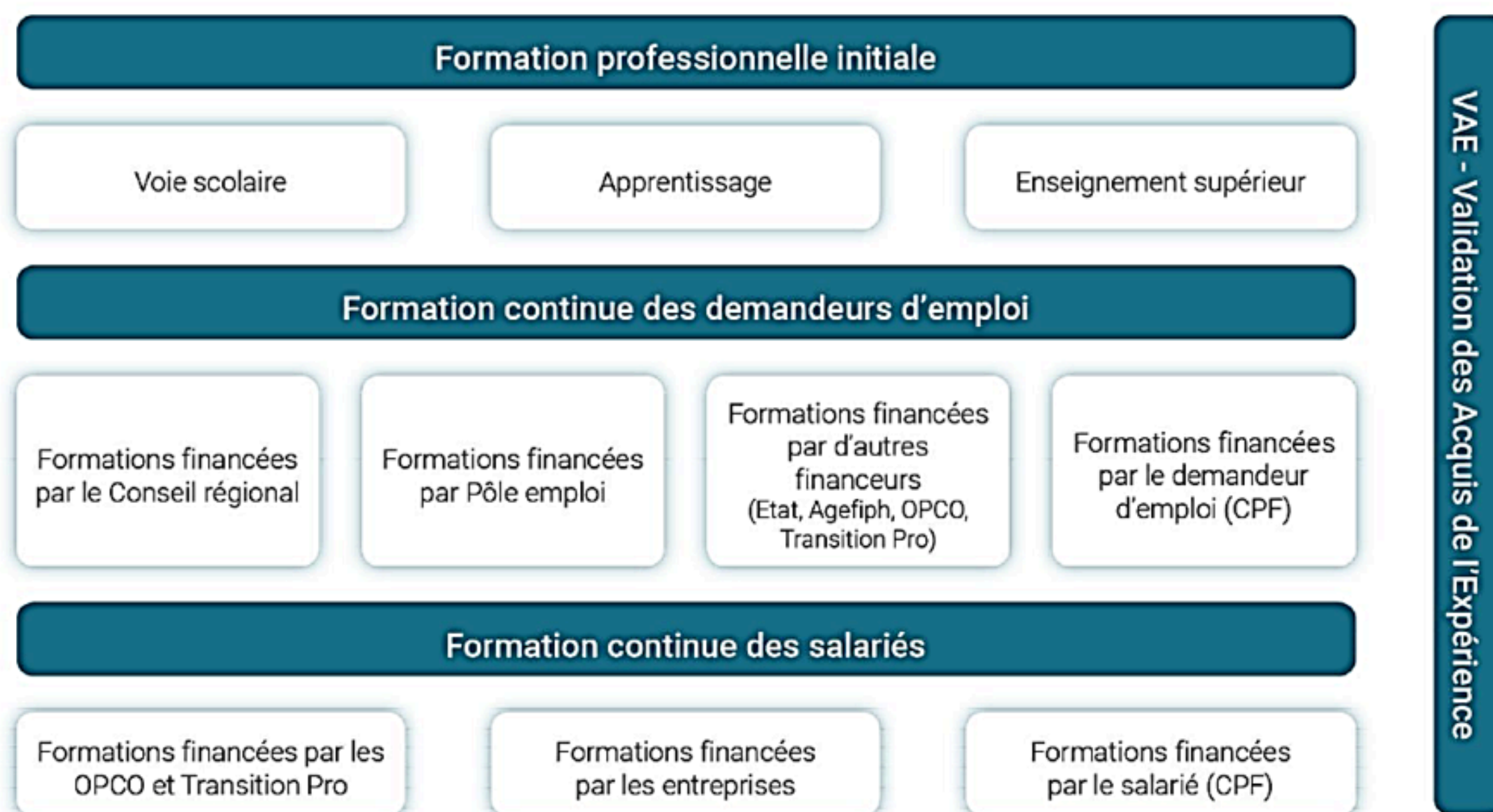
Acronyme	Titre du diplôme	Acronyme	Titre du diplôme
DEAES	Diplôme d’État d’accompagnant éducatif et social	DEETS	Diplôme d’État d’éducateur technique spécialisé
DEAF	Diplôme d’État d’assistant familial	DECESF	Diplôme d’État de conseiller en économie sociale familiale
DETISF	Diplôme d’État de technicien de l’intervention sociale et familiale	DPF	Délégué aux prestations familiales
DEME	Diplôme d’État de moniteur éducateur	MJPM	Mandataire judiciaire à la protection des majeurs
DEASS	Diplôme d’État d’assistant de service social	DEMF	Diplôme d’État de médiateur familial
DEES	Diplôme d’État d’éducateur spécialisé	CAFERUIS	Certificat d’aptitude aux fonctions d’encadrement et de responsable d’unité d’intervention sociale
DEEJE	Diplôme d’État d’éducateur de jeunes enfants	CAFDES	Certificat d’aptitude aux fonctions de directeur d’établissement ou de service d’intervention sociale
DEIS	Diplôme d’État d’ingénierie sociale		

Formations initiales et continues : définitions

La formation initiale est le cursus d'études suivi par un élève ou un étudiant dans le système scolaire ou universitaire classique, de façon ininterrompue et avant son entrée dans la vie active.

La formation professionnelle continue est un ensemble de dispositifs destinés aux personnes déjà entrées dans la vie active. Elle permet d'améliorer leur niveau de qualification, d'acquérir une qualification professionnelle reconnue, une spécialisation, un perfectionnement.

Confère ce diagramme explicatif proposé par le C2RP dans le Diagnostic partagé du CPRDFOP :



Repères clés sur la formation initiale : Inscriptions et diplomations

L'enquête Ecoles de la DREES recense en Hauts-de-France (2024) :

6 423 étudiants inscrits

2 256 diplômés

L'étude de l'évolution du nombre d'inscrits au global et en première année sur nos diplômes est à la fois un indicateur d'attractivité de nos filières de formation ; ainsi qu'un aperçu de la probable cohorte de professionnels prochainement diplômés.

Bien que n'illustrant pas de baisse abrupte du nombre total d'inscrits, ou en première année, l'analyse des données disponibles reste parcellaire, elle doit être complétée par une lecture plus large, notamment l'impact de diverses évolutions ou inclusions de nouveaux diplômes d'Etat dans le périmètre de l'Enquête.

Si l'on focalise l'analyse, par diplôme, sur les deux métiers les plus en tension (Baromètre OPCO Santé) **on constate une baisse marquée du nombre d'inscrits au total sur le diplôme Educateur Spécialisé (-600 en 4 ans), que la légère hausse d'inscrits en 1ère année ne saurait rattraper.**

Par diplôme	2020	2024
Nombre d'inscrits (total)	6 198	6 423
Nombre d'inscrits en 1ère année	3 349	3 277
Nombre inscrits éducateurs spécialisés (total)	1684	1089
Nombre inscrits éducateurs spécialisés (1ère année)	582	605
Nombre inscrits moniteurs éducateurs (total)	765	722
Nombre inscrits moniteurs éducateurs (1ère année)	347	384

*(hors VAE et allègement de scolarité
Source Enquête Ecoles 2024)

Le nombre de diplomations est à la fois un indicateur prospectif à court terme, sur la réponse aux besoins en professionnels du secteur ; et à la fois un indicateur d'efficacité de l'appareil de formation.

On constate ainsi un nombre de diplômés stable depuis 2020, à prendre avec les mêmes réserves que mentionnées ci-dessus. Bien que, sûr les deux métiers en tension, une légère baisse soit recensée.

Par diplôme	2020	2024
Nombre de diplômés (total)	2 259	2 256
Nombre de diplômés Educateurs spécialisés	690	546
Nombre de diplômés moniteurs éducateurs (total)	345	270

*(hors VAE et allègement de scolarité
Source Enquête Ecoles 2024)

Focus sur la formation initiale : taux d’interruptions et taux d’intégration dans l’emploi

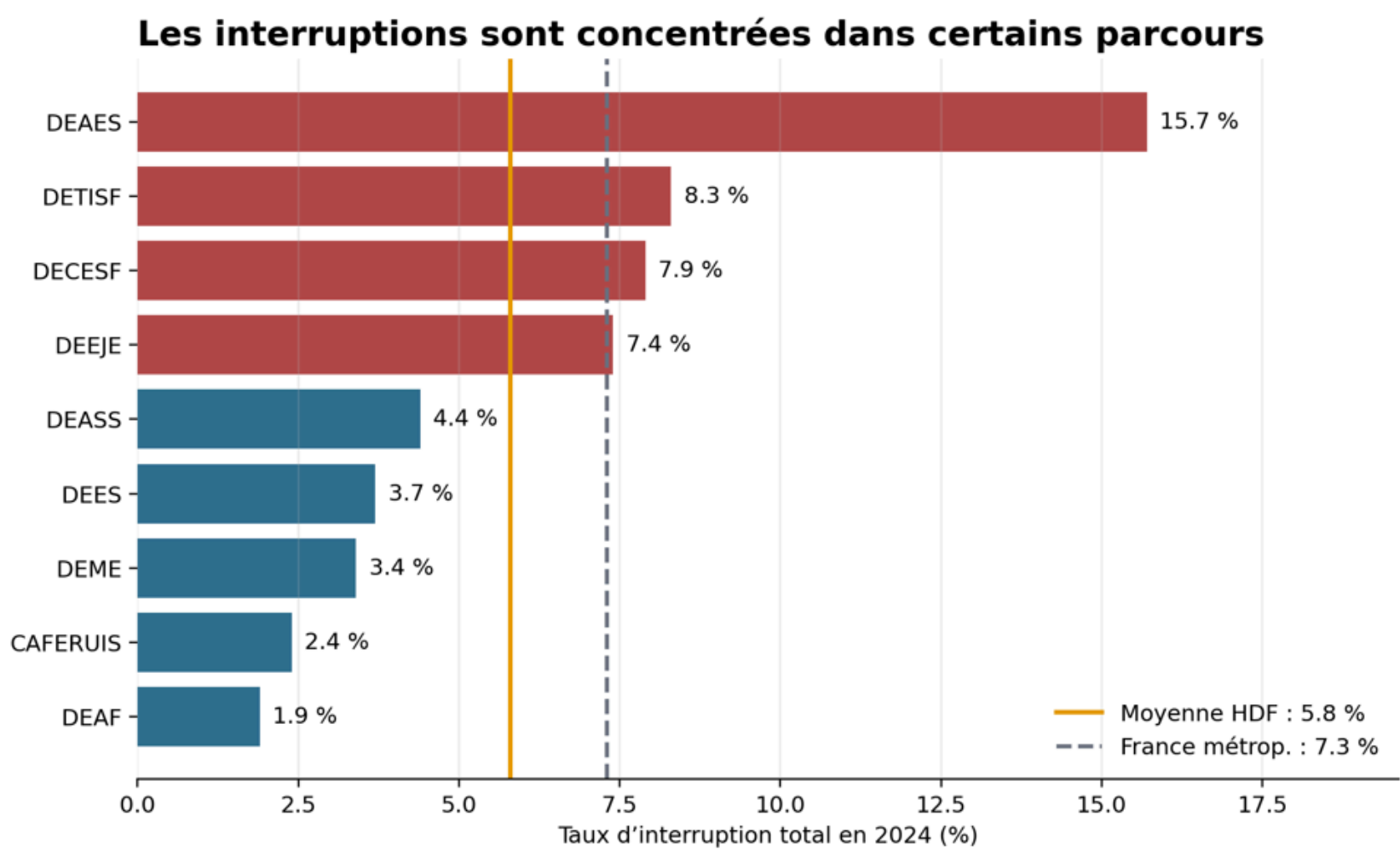
Nous regrettons dans ce plaidoyer le manque d’étude régionale centralisée et ciblée sur notre secteur, pour étudier la réussite de l’appareil de formation régional.

Nous avançons deux pistes d’indicateurs pertinents : le taux d’interruption définitive et le taux d’insertion dans l’emploi.

Quelles sont donc aujourd’hui les données accessibles pour objectiver ces indicateurs ?

En Hauts-de-France, en 2024, selon l’Enquête Ecoles de la DREES, **le taux d’interruption s’élève à 5,8%**, un chiffre en dessous de la moyenne nationale (7,3%).

On note cependant des **écarts très importants entre les diplômes du travail social**, comme le DEAES et le DEAF qui présentent un écart de près de 14% sur le taux d’interruptions définitives :

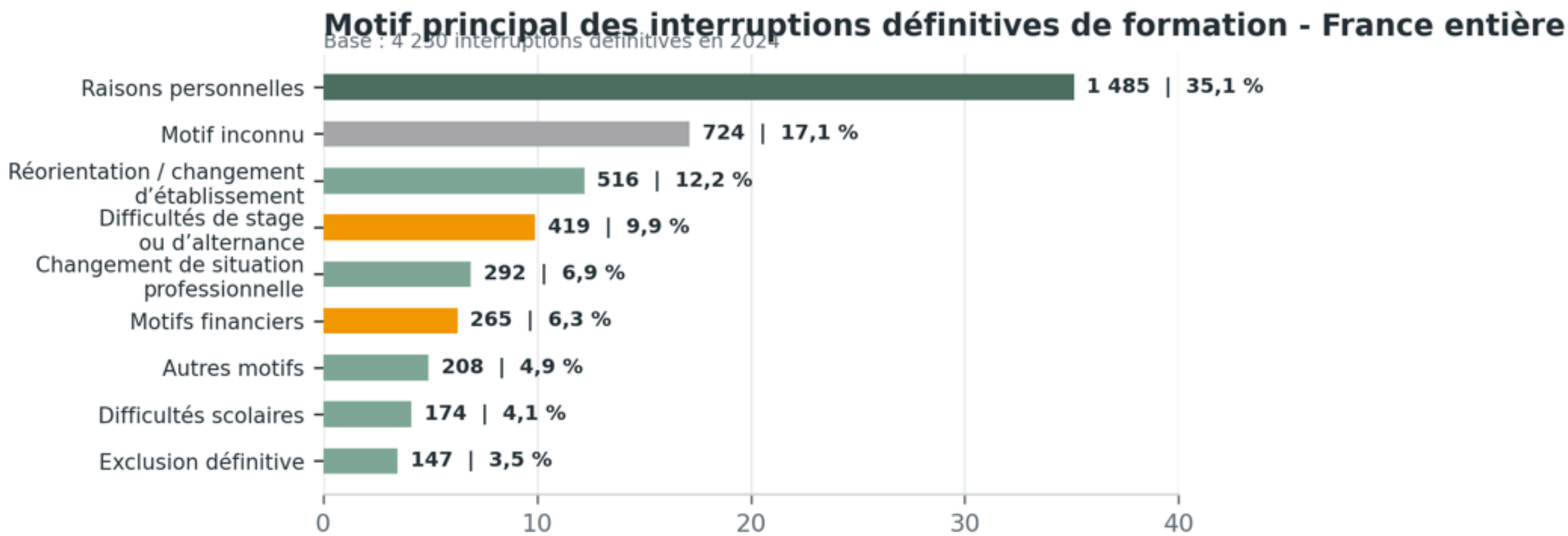


Sources : DREES, Enquête Écoles 2024. Les motifs concernent la France entière : 4 230 interruptions définitives, dont 419 liées principalement au stage ou à l'alternance (9,9 %) et 265 à des difficultés financières (6,3 %).

L’étude plus ciblée par diplôme montre un taux particulièrement élevé chez les DEAES. Or, c’est le métier le plus touché sur les départs en retraite d’ici 3 ans (Baromètre OPCO 2025 : 385 départs d’ici 3 ans, soit 5% des effectifs).

A l’inverse, les DEME et DEES, deux métiers particuliers en tension, présentent des taux d’interruptions moins élevés que la moyenne régionale. **Il serait pertinent d’identifier si des éléments objectifs peuvent illustrer ces variations positives ou négatives sur la diplomation des étudiants.**

S’il n’existe pas à ce stade d’étude poussée sur les motifs principaux d’interruptions définitives de formation en Hauts-de-France, sur le secteur du travail social. L’étude Enquête Ecoles présente cependant une analyse à l’échelle nationale :



Formations diplômantes et certifiantes : Un changement de paradigme sur la réponse aux besoins du secteur

Nous faisons référence dans le plaidoyer à une augmentation significative de la formation professionnelle qui viendrait impacter le paradigme jusqu’ici implanté : que la majorité de nos parcours de formation se fassent via la formation initiale.

En effet **la réponse aux besoins du secteur ne repose plus uniquement sur l’arrivée de jeunes diplômés. Les salariés en poste, les personnes en reconversion, les demandeurs d’emploi et les candidats à la VAE représentent déjà des volumes importants de qualification.** Voici les données et ressources qui viennent appuyer ces propos :



Sources : Baromètre OPCO Santé 2025 ;DEF Social et Services à la Famille (C2RP) ; Baromètre OPCO Santé 2025.

Sur le périmètre OPCO Santé, les ESSMS déclarent des besoins particulièrement accrus en formations diplômantes et certifiantes sur les métiers socio-éducatifs. En effet, **à l’échelle de la branche, ce sont les métiers d’éducateurs spécialisés et d’Accompagnant Educatif et Social qui recensent le plus de besoins:**

