

Dans le cadre du projet de révision du Diplôme d'État en Ingénierie Sociale (DEIS) à venir, un groupe de travail regroupant la DGCS (Direction générale de la cohésion sociale), l'UNAFORIS, le RUFs et l'ANDELIS a mené une actualisation de l'enquête réalisée en 2014 sur le profil des étudiants préparant ce diplôme. L'objectif principal de cette nouvelle enquête était d'adapter la réforme du DEIS aux besoins actuels en matière d'ingénierie sociale.

L'enquête s'est centrée sur les étudiants inscrits durant l'année 2023-2024 dans les établissements de formation du réseau UNAFORIS et du RUFs, ainsi que sur les diplômés ayant suivi leur parcours dans ces institutions tout en conservant le volet employeur de la précédente enquête.

En France métropolitaine et dans les territoires d'Outre-mer, 29 établissements dispensent la formation DEIS (dont respectivement 26 écoles de travail social et 3 universités qui portent la formation). De plus, la quasi-totalité des écoles de travail social a signé une convention de bi-diplomation avec une université.

Les questionnaires ont été envoyés entre le 12 février et le 15 mars 2024 aux trois catégories de répondants précitées, afin de collecter des informations sur leurs profils, l'insertion professionnelle des diplômés, leurs motivations à suivre la formation, ainsi que les besoins exprimés par les employeurs. Un total de 500 personnes a participé à cette enquête : 170 étudiants, 294 diplômés et 36 employeurs. Les résultats sont présentés ci-dessous.

## Les attentes des employeurs

### Le profil des employeurs répondants

36 employeurs ont répondu à l'enquête. Parmi eux, 31 proviennent du secteur associatif, 8 du secteur public, et 2 du secteur privé lucratif. La majorité des répondants, pour la plupart responsables d'associations, appartient au secteur social et médico-social et ils emploient au total 23 624 personnes.

### Les employeurs susceptibles de recruter des titulaires du DEIS

31 employeurs sur 36 ont exprimé leur volonté de recruter des titulaires du DEIS. Parmi eux, les titulaires du DEIS occupent principalement des fonctions de chargés de mission, conseillers techniques et consultants. Ce phénomène reflète une évolution par rapport à l'enquête de 2014, où les titulaires du DEIS occupaient principalement des postes de direction.

En revanche, sur les activités d'ingénierie mises en œuvre dans les établissements, principalement l'ingénierie de projets, la réalisation de tâches « d'évaluation » notamment ayant trait à la démarche qualité et le management d'équipe, la majorité des employeurs ne prévoit pas de recruter sur ces activités. Les raisons invoquées incluent une crainte de manque d'outils en gestion financière, en gestion des ressources humaines et une approche insuffisamment concrète du terrain. Certains employeurs estiment également que les titulaires du DEIS ont un profil trop éloigné des fonctions de terrain, étant davantage orientés vers un niveau macro (direction régionale).

## Profils recherchés par les employeurs : des titulaires du DEIS affectés aux fonctions d'encadrement, mais pas seulement

Nous pouvons constater une évolution par rapport à l'enquête de 2014, car si des titulaires du DEIS sont toujours affectés aux fonctions d'encadrement au sens large du terme (direction, direction adjointe, chef de service), ils sont à présent tout autant chargés de mission, conseillers techniques et consultants.

On peut expliquer cette évolution par la logique de regroupement - observable dans le secteur à partir des années 2010 - qui a changé le paysage institutionnel. Les équipes de direction sont plus étoffées et enrichies de cadres et dirigeants de fonctions support (RRH, RAF, DRH, DAF...), de chargés de mission et conseillers techniques. Ce phénomène a peut-être davantage élargi un entre-deux mal identifié, entre le micro et le macro, où s'exercent ces fonctions de chargés de mission, conseillers techniques et consultants, fonctions d'ailleurs associées aux compétences développées en DEIS. Il demeure que le DEIS, tout en ouvrant davantage à l'exercice de ces fonctions, n'est pas directement associé aux fonctions de direction.

Ce constat se retrouve dans les compétences attendues par les employeurs qui recherchent avant tout des personnes en capacité de réaliser des analyses, développer une ingénierie de projets, évaluer et mobiliser les ressources nécessaires pour conduire un projet, coordonner et animer des collectifs de travail. Les compétences liées à la recherche académique et à la formation ne semblent pas être prioritaires pour ces employeurs.

## Les étudiants et les titulaires du DEIS : une vision partagée ?

### Le profil des étudiants et des diplômés ayant répondu

170 étudiants ont répondu à l'enquête. La majorité d'entre eux (75%) est âgée de 30 à 49 ans, avec une moyenne d'âge de 41 ans. Plus de 70% des répondants sont des femmes. La majorité des étudiants en DEIS suit la formation dans le cadre de la formation continue, en milieu de parcours professionnel.

Quant aux titulaires du DEIS, ils sont 294 à avoir répondu à l'enquête. La majorité des répondants (62%) est âgé de 40 à 54 ans. 71% des répondants sont des femmes, et 48% ont obtenu leur diplôme entre 2019 et 2022. La majorité des titulaires (87%) a obtenu un diplôme d'État du travail social avant de suivre la formation DEIS.

Par ailleurs, s'il y avait déjà dans l'enquête de 2014 une majorité des personnes (67%) ayant déjà suivi une formation en travail social de niveau de certification inférieur, nous pouvons constater une hausse de cet ancrage du parcours en travail social (plus des ¾ des répondants sont concernés).

### Le type et le choix d'établissement fréquenté

Parmi les étudiants en formation DEIS, 87% sont inscrits dans des établissements de travail social, 10% dans des établissements d'enseignement supérieur, un peu plus de 1% dans les deux, et un peu plus de 1% suit un parcours en Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Le choix de l'établissement

repose principalement sur des critères de proximité (avec le domicile ou le lieu de travail) et sur l'adéquation entre l'établissement et la spécialité du Master. De plus, la connaissance préalable de l'établissement joue également un rôle, bien que de manière moins marquée que pour les titulaires de diplôme.

Du côté des titulaires, 77% ont suivi leur formation dans un établissement de travail social. Les critères de choix pour les titulaires sont similaires à ceux des étudiants, à l'exception du critère sur la connaissance préalable de l'établissement. En effet, 90% des titulaires interrogés ont choisi un établissement qu'ils connaissaient déjà alors que pour les étudiants ce critère semble avoir une moindre importance (36%).

Même si l'inscription dans un établissement du travail social reste une constante pour les personnes souhaitant obtenir le DEIS, nous pouvons constater que les étudiants ont une vision plus pragmatique du choix de l'établissement. En effet, leur choix était davantage centré sur la spécialisation du cursus et la localisation là où pour les titulaires, la familiarité avec l'établissement semblait être un critère déterminant.

Nous pourrions alors faire l'hypothèse que cette évolution a été induite par la crise sanitaire qui a bouleversé les modes d'organisation du travail et le rapport au travail. En effet, la volonté des individus de concilier vie personnelle et vie professionnelle s'est renforcée après cette crise, ce qui pourrait expliquer que le souhait de suivre la formation à proximité du domicile ou du lieu de travail passe avant la connaissance de l'établissement.

### La situation professionnelle précédant l'entrée en formation

Avant d'entrer en formation DEIS, une majorité des étudiants (plus de 83%), exerçait déjà une activité professionnelle, tandis qu'environ 15% étaient demandeurs d'emploi. Parmi les titulaires, 91% étaient également en activité professionnelle. Cela indique que la formation DEIS attire principalement des professionnels déjà actifs, avec des proportions similaires pour les étudiants et les titulaires.

Pendant la formation, 90% des étudiants occupent un emploi salarié, dont 50% dans des associations et 24% dans la fonction publique, avec 84% d'entre eux travaillant dans les secteurs social et médico-social. Les titulaires, quant à eux, à proportion quasi égale, sont salariés dans des associations (56%) ou dans la fonction publique territoriale (13%), et exercent principalement dans les secteurs social (48%) et médico-social (37%).

En ce qui concerne l'expérience professionnelle, la moitié des étudiants en formation DEIS a une expérience de 10 à 20 ans, et près d'un quart d'entre eux ont entre 20 et 30 ans d'expérience dans le secteur, ce qui laisse supposer que le DEIS est perçu comme un moyen d'évolution de carrière. Par ailleurs, au vu du profil des diplômés et de leur présence dans le secteur, nous pouvons supposer que le nombre d'années d'expérience était équivalent à celui des personnes en cours de formation.

En conclusion, le DEIS semble être perçu comme pouvant offrir une opportunité d'évolution professionnelle, que ce soit par un changement de statut ou une spécialisation. Les similitudes dans la répartition des secteurs d'activité soulignent une porosité entre le secteur social et médico-social, ce qui pourrait être davantage intégré dans la formation, notamment par l'inclusion de contenus liés à la

santé. Les motivations des étudiants et des titulaires pour suivre la formation DEIS mettent ainsi en lumière des objectifs professionnels similaires.

### Les motivations à suivre la formation DEIS

La majorité des étudiants (76%) comme les titulaires (86%) suivent/ont suivi un double cursus Master/DEIS. Cette forte proportion montre un intérêt fort pour la spécialisation académique.

Le Master associé au DEIS majoritairement cité est le Master « Intervention et développement social » mais également des mentions de parcours en « Recherche en travail social ». Les motivations des étudiants sont principalement axées sur l'obtention d'un diplôme de niveau 7 (77%), l'évolution de leur carrière professionnelle, et le développement de compétences méthodologiques (86%) et théoriques (83%).

Les titulaires partagent des motivations similaires, avec 83% d'entre eux visant l'obtention d'un diplôme de niveau 7 et 76% souhaitant évoluer professionnellement. Plus d'un tiers des titulaires a suivi la formation DEIS pour changer d'employeur, et certains cherchent à accéder à des fonctions à responsabilités, comme directeur ou chargé de mission.

Pour les deux publics, le principal moteur reste l'évolution de carrière, que ce soit par l'obtention d'une promotion ou un changement d'employeur. La qualification de niveau 7 est également un objectif partagé, ce qui suggère une volonté de renforcer leur légitimité professionnelle et leur reconnaissance dans le secteur.

Ainsi, nous pouvons constater que les motivations des étudiants et des titulaires sont globalement similaires, centrées sur l'obtention d'un diplôme de niveau 7 et une évolution professionnelle. Pour près de la moitié des étudiants ayant répondu vouloir changer d'employeur (39%), l'ambition est d'occuper un poste d'ingénierie sociale. Les titulaires ayant déclaré suivre la formation pour changer d'employeur (37%), quant à eux, visaient à occuper des fonctions à responsabilités telles que directeur ou chargé de mission. Cela montre que, bien qu'il existe une motivation « utilitariste » partagée de la formation sur l'évolution du niveau de qualification ou encore sur le changement d'employeur, les (futurs) ingénieurs sociaux cherchant ainsi à accélérer ou à orienter leur carrière de manière plus stratégique.

### Le financement de la formation et le soutien de l'employeur

42% des étudiants ont déclaré que leur formation était entièrement financée ou co-financée par leur employeur. 36% ont mobilisé leur CPF, souvent couplé à d'autres financements.

52% des diplômés ont déclaré, quant à eux, avoir utilisé leur CPF, souvent complété par d'autres financements. 44% ont bénéficié d'un financement de leur employeur (dont 27% en totalité).

Même si le soutien du projet de formation par l'employeur semble moins important aujourd'hui, 62 % des étudiants et 72 % des titulaires ont déclaré bénéficier d'un soutien, principalement sous forme d'aménagement des horaires et de financement des frais annexes.

Nous pouvons alors supposer que pour les personnes en activité professionnelle, le soutien de l'employeur pourrait être un facteur décisif dans le choix de s'engager dans une formation DEIS.

## Conclusion

### Bilan d'expérience et pistes d'améliorations

Les retours sur la formation sont majoritairement positifs, avec des appréciations sur sa richesse, son caractère passionnant et avant-gardiste. Les répondants apprécient la qualité des enseignements et la diversité des compétences acquises. Ils soulignent également les bénéfices après la formation, notamment une meilleure compréhension de leurs actions et une vision plus claire de leurs rôles. Le format de la formation, favorisant l'entraide de groupe et la mutualisation des connaissances, est apprécié.

Cependant, plusieurs axes d'amélioration sont soulevés. La reconnaissance du diplôme et la visibilité du rôle de l'ingénieur social sont jugées insuffisantes, ce qui nuit à l'employabilité des diplômés.

Il est suggéré de mieux promouvoir la formation auprès des entreprises et de renforcer les liens entre les établissements de formation et les structures employeuses.

D'autres critiques portent sur la charge de travail élevée, jugée trop exigeante, et des lacunes dans le contenu de la formation, notamment un manque de spécialisation (notamment en santé) et un manque de professionnalisation pratique. Le coût et la durée de la formation sont également perçus comme excessifs, et la qualité des intervenants semble inégale.

En conclusion, bien que la formation soit globalement satisfaisante, elle pourrait bénéficier d'une meilleure reconnaissance, d'une professionnalisation renforcée et d'une révision de son organisation et de ses coûts.

Les répondants estiment que modifier la formation préparant au DEIS renforcerait leur professionnalité. Ils demandent une meilleure adéquation entre la formation et la pratique, notamment par l'augmentation des stages (pratiques et d'intégration vers un emploi), ainsi qu'un renforcement des compétences en gestion budgétaire et financière. Une plus grande opérationnalité qui s'inscrive dans la réalité du terrain est également souhaitée (par exemple, pour répondre aux appels à projets et monter des dossiers de demande des subventions. Pour accroître la visibilité du diplôme et promouvoir la reconnaissance des ingénieurs sociaux, il est proposé de renforcer les liens entre établissements de formation et employeurs. Valoriser les travaux des ingénieurs sociaux est aussi une des pistes avancées pour gagner en visibilité et reconnaissance.

Certains suggèrent que le couplage DEIS/Master devienne obligatoire pour aborder de nouvelles problématiques, tout en appelant à plus de clarté sur son organisation. Des différences pédagogiques entre EFTS et universités soulignent la nécessité d'un espace d'échange. Enfin, plusieurs répondants souhaitent davantage d'apports en politiques publiques et un renforcement de la recherche-action dans les contenus pédagogiques.