



2013-2014

Rapport de Stage. Le suivi et l'insertion post-formation des travailleurs sociaux de l'ITSRA

institut
de **travail social**
de la région auvergne



Master 2 Genre, Égalité & Politiques Sociales. GEPS
Université Toulouse II Le Mirail.

UFR Sciences Espaces Sociétés, Département de
Sociologie-Anthropologie

Tutrice pédagogique : Prisca KERGOAT, Maîtresse de
conférences en Sociologie, Université Toulouse II Le
Mirail.

Tuteur de la structure d'accueil : Didier BRYCHE,
directeur adjoint de l'ITSRA, formations initiales, VAE.

ITSRA, 62 avenue Marx-Dormoy 63000
CLERMONT-FERRAND
2013-2014. 16 Juin 2014

Résumé

Le suivi des élèves après leur formation représente un enjeu important pour un institut de travail social lorsqu'il doit parler **d'insertion**. Les **liens** que peuvent tisser l'école et ses étudiants sont susceptibles de perdurer pour des besoins respectifs de jurys, d'intervention de vacataires, de partenariats, d'accueil de stagiaires, de formation continue. Mais ils peuvent aussi s'**estomper** avec le temps ou être quasiment nuls au sein même de la formation.

Ainsi, l'intérêt de faire fructifier ce lien est double, à la fois pour l'institut et pour ses élèves. Mais lorsque l'on chausse les « lunettes genre » dans le domaine du travail social, le constat est sans appel, même si ce champ est majoritairement féminin, le peu d'hommes formés sont les premiers insérés sur le marché du travail.

C'est en mêlant les méthodes d'entretiens avec le personnel de l'ITSRA, avec des instituts de travail social de la France entière, avec des membres et adhérents du BDE de l'ESPE¹, en envoyant des questionnaires aux établissements français, aux anciens étudiants de l'ITSRA², en faisant de l'observation et de l'observation participante au sein de la structure, lors d'échanges entre professionnels ou lors de réunions et de séminaires que les moyens utilisés pour recueillir les informations ont été les plus riches.

Grace aux questionnaires envoyés et à l'analyse de ces derniers il a été possible de se rendre compte du **manque** de lien existant entre l'ITSRA et ses étudiants diplômés.

En cumulant les possibles outils de suivi post-formation il est possible de créer et de renforcer ce lien de manière simple et durable.

L'ITSRA doit également mettre en place des **schémas de pensées** qui permettraient d'inclure d'avantage d'**égalité** au sein de son établissement afin de combattre au mieux les inégalités genrées qui traversent le secteur du travail social.

¹ École Supérieure du Professorat et de l'Éducation (nouvel IUFM, Institut Universitaire de Formation des Maîtres).

² Institut du Travail Social de la Région Auvergne.

Remerciements

Pour mener à bien ce rapport de stage, je tiens à remercier :

Prisca KERGOAT, ma tutrice pédagogique, maîtresse de conférences en sociologie à l'Université Toulouse II le Mirail, et Hélène CETTOLO, sociologue, pour leurs précieux conseils et leurs appels constructifs et rassurants, référentes véritables et évidentes.

Laurence COSTE, secrétaire pédagogique, ma collègue de bureau pour sa gentillesse, sa disponibilité, ses petites attentions et sa grande aide tant matérielle qu'immatérielle.

Chantal CAISSIER-AULAGNE, assistante de direction à l'ITSRA, pour son aide efficiente dans mon travail, la découverte et l'exploration du logiciel Sphinx au départ bien opaque pour moi, sa présence et sa gentillesse malgré sa charge de travail.

Florence PIGEON, responsable Relations Humaines, pour ses petites attentions et sa disponibilité, Valérie SEMONSUT, assistante de direction, pour son efficacité attentionnée concernant les tous les aspects administratifs, Mireille MICHEL, coordinatrice, pour son humour et ses encouragements, Philippe MENAUT pour ses blagues et nos discussions sur le « vivre ensemble ».

Didier BRYCHE, directeur adjoint, mon tuteur dans la structure, pour son argumentation étonnante qui m'a permis d'aiguiller mon travail.

Ma famille, présente à chaque baisse de moral, donnant des conseils avisés et expérimentés concernant la sphère professionnelle, me laissant toujours me forger ma propre opinion et me soutenant dans mes choix.

Mes ami(e)s, pour leurs coups de folies et leurs petits mots de soutien au quotidien, mention spéciale aux toulousaines et aux lyonnaises qui m'ont prouvé que la distance pouvait faire doubler la présence.

Adèle pour les meilleurs coups de fils bretons qui existent.

Caroline, pour sa constance, son objectivité, son écoute, sa patience, son amitié.

Sommaire

	Pages
INTRODUCTION	1
PREMIERE PARTIE : LE CONTEXTE DE STAGE	3
I. LA STRUCTURE D'ACCUEIL	3
1.1. Historique de la structure	3
1.2. Dates et motivations de la création de la structure	3
1.3. Identité de la structure, statut juridique	4
1.4. Activités	6
1.5. Modes de fonctionnement et analyse des logiques d'acteurs	7
1.6. Moyens humains, matériels et financiers	9
1.7. Modes de financement	9
II. DEROULEMENT DU STAGE	11
2.1. Mission et intérêt pour la structure d'accueil	11
2.2. Les compétences requises que je possédais... ..	13
2.3. Description des activités	14
2.4. Difficultés rencontrées	15
DEUXIEME PARTIE : PROBLEMATIQUE ET METHODOLOGIE	17
I. PROBLEMATIQUE	17
1.1. Définition des champs théoriques et concepts	17
1.2. Apports théoriques/livresques susceptibles d'éclairer le sujet	18
1.3. Situer le travail dans un contexte plus général	22
II. LES HYPOTHESES DE TRAVAIL	24
III. DEMARCHES ET METHODOLOGIES EMPLOYEES	28
3.1. Description des outils méthodologiques	28
3.2. Justification des choix de méthodes	31
3.3. Commentaires de la mise en œuvre du travail	32
TROISIEME PARTIE : PRESENTATION DES RESULTATS	33
RESULTATS ET DISCUSSION	33
QUATRIEME PARTIE : PARTIE CONCLUSIVE	41
I. RECOMMANDATIONS	41
II. CONCLUSION	44
BIBLIOGRAPHIE	46
ANNEXES	47

Introduction

Grande difficulté qu'est celle de trouver un terrain de stage ces dernières années, et encore d'avantage depuis que celui-ci doit être rémunéré obligatoirement s'il dépasse huit semaines. Après de nombreuses demandes sur l'ensemble du territoire départemental du Puy-de-Dôme, l'Institut du Travail Social de la Région Auvergne (ITSRA) a eu une mission à me confier.

L'ITSRA a pour raison d'être, à titre principal, une mission de service public pour la formation, donner aux étudiants les moyens de s'approprier les savoirs, participer à l'animation et à l'impulsion de développement du secteur, assurer et promouvoir les manifestations culturelles³.

Le domaine du travail social est majoritairement féminin, d'aucun pourrait penser qu'une sensibilité différente et souvent plus mesurée **endigue** le problème des inégalités voire induit une **discrimination positive**.

Or le travail social présente bien des enjeux de « sexuation » et de hiérarchisation. Ce secteur est resté très féminin **corrélativement** aux qualités justement reconnues ou arbitrairement attribuées au « sexe (dit) faible », prolongeant ainsi leur **assignation à la sphère privée** dans l'espace public. Les quelques hommes travailleurs sociaux accèdent beaucoup plus vite et plus facilement aux postes hiérarchiques élevés et à la formation, et se dispensent des tâches plus ingrates laissées aux femmes, reproduisant ainsi les rôles sexués traditionnels.

C'est pour ces diverses raisons, dont la liste n'est pas exhaustive, qu'il conviendrait d'interroger systématiquement le **contenu** des interventions sociales sous l'angle du genre car les professionnels ont tendance à reproduire des clivages sexués.

³ Journal Officiel de la République française, 6 décembre 2003.

Les analyses du genre permettent de poser autrement les problématiques qui traversent actuellement le champ social qui est en pleine mutation.

L'ITSRA a souhaité que je réfléchisse à la manière dont l'école pourrait agir et renforcer le lien entre l'institut de travail social clermontois et ses élèves après leur formation, c'est-à-dire une fois qu'ils cherchent à s'insérer ou à se réinsérer sur le marché du travail.

L'école s'est en effet aperçue qu'elle avait beaucoup de mal à instaurer un lien **réel et singulier** avec ses étudiants et un prolongement **spécifique et fructueux** au-delà du diplôme.

Première partie : Le contexte de stage

I. La structure d'accueil

1.1. Historique de la structure

L'Institut du Travail Social de la Région Auvergne est le fruit du **regroupement** de trois associations, incité par les Pouvoirs Publics :

- ♦ L'EPIRES (École pratique Inter-Régionale d'Éducateur Spécialisé) de Clermont-Ferrand
- ♦ L'EPSI (École Pratique Sociale Interrégionale) de Clermont-Ferrand
- ♦ L'UFTS (Unité de Formation des Travailleurs Sociaux) de Vic-le-Comte

La fusion s'est faite pour des raisons de mutualisation à la volonté des financeurs (Conseil Régional).

1.2. Dates et motivations de la création de la structure

Dès **1991**, le regroupement des formations éducatives a été souhaité par la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (DRASS). Suite à une demande de l'UFTS de remettre en œuvre en Auvergne la formation de Moniteurs-Éducateurs, la DRASS a voulu en **1996** que cela se fasse dans un dispositif commun associant l'EPIRES et l'UFTS pour la formation des Éducateurs Spécialisés et des Moniteurs-Éducateurs.

Ceci a permis aux administrateurs et aux salariés de faire tomber des préjugés et de partager des objectifs communs.

Le **11 janvier 1999**, l'École de Service Social EPSI a été informée de cette démarche et le **19 mars 1999**, son Conseil d'Administration a pris la décision de s'associer à la réflexion pour la constitution d'une identité commune.

Ceci a permis d'aller plus loin que l'alliance qui avait été initiée dans le cadre de la **Fédération des Centres de Formation** mise en place (par les trois écoles) pour les cadres préparant le CAFDES (1986-1994) et la Préformation aux Carrières Éducatives et Sociales (1987-1998).

En **2005**, les trois Conseils d'Administration se sont réunis pour valider le nouveau Conseil d'Administration de l'ITSRA. L'Institut voit le jour pour l'année scolaire **2006-2007**.

1.3. Identité de la structure, statut juridique

L'ITSRA a pour statut juridique celui d'une association de la loi 1901 sans but lucratif qui a pour objet⁴ :

- Exercer, à titre principal, une mission de service public pour la formation des personnels socio-éducatifs, médico-sociaux et les bénévoles de ces secteurs et leurs adhérents et d'être un pôle de ressources,
- Donner aux étudiants et aux stagiaires les moyens de s'approprier le savoir leur permettant de construire une éthique professionnelle dans la mesure où ils sont acteurs de leur formation,
- Participer à l'impulsion, à l'animation et au développement du secteur par tous les moyens appropriés,
- Développer la réflexion et la recherche sur les métiers, les pratiques, les formations et les questions sociales,
- Assurer et promouvoir les manifestations culturelles et toutes les animations en liaison avec l'objet.

⁴ Source : Site ITSRA : <http://www.itsra.net/itsra/l-association-itsra/objet-33.html>

Le **Conseil d'Administration** règle, par ses délibérations, le fonctionnement de l'association et des établissements qu'il gère, en conformité avec les orientations générales définies par l'Assemblée Générale.

Toute décision tendant à l'achat, la location, la cession ou l'échange de biens immobiliers, à la souscription d'emprunts et à la constitution de garantie relève de la compétence du Conseil d'Administration.

Le **Conseil d'Administration** convoque les Assemblées Générales Ordinaires et Extraordinaires et en arrête l'ordre du jour, il peut déléguer à une ou plusieurs personnes les pouvoirs qu'il jugera nécessaire à l'accomplissement d'une ou plusieurs missions.

L'association est administrée par un Conseil d'Administration composé de minimum 18 à maximum 27 membres ayant voix délibérative.

Le premier collège (Collège des représentants des institutions) assiste au Conseil d'Administration avec un rôle consultatif.

Les membres du Conseil d'Administration sont élus, pour une durée de 3 ans et sont renouvelables par tiers tous les 3 ans.

Chaque collège désigne séparément ses représentants au Conseil d'Administration, au cours de l'Assemblée Générale de l'association, selon des modalités définies par le règlement intérieur :

- ✚ 9 élus maximum par le second collège (Collège des professionnels),
- ✚ 9 élus maximum par le troisième collège (Collège des acteurs de la formation),
- ✚ 5 élus représentants les salariés,
- ✚ 3 élus représentant les stagiaires et les étudiants,
- ✚ 1 élu représentant les vacataires ou les intervenants extérieurs,
- ✚ 9 élus maximum par le quatrième collège (Collège des personnes qualifiées).⁵

⁵ Source : site internet de l'ITSRA <http://www.itsra.net/itsra/l-association-itsra/conseil-d-administration-35.html>

1.4. Activités

L'Institut de travail social de la région Auvergne propose une offre diversifiée de 12 diplômes d'État et de 9 formations qualifiantes, en voie directe ou en cours d'emploi, par l'apprentissage ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les formations qualifiantes :

- ✦ Assitant.e maternel.le
- ✦ Maître/Maîtresse de maison
- ✦ Surveillant.e de nuit
- ✦ Moniteur.trice d'atelier
- ✦ Assitant.e de soins en gérontologie
- ✦ Mandataire judiciaire « mention MAJ » (mesure d'accompagnement judiciaire)
- ✦ Mandataire judiciaire « mention MJPM » (mesure judiciaire à la protection des majeurs)

Les formations diplômantes :

- ✦ **Niveau V** (niveau BEP, CAP, CFPA 1^{er} degré) : Assitant.e familial.e (DEAF), Aide médico-psychologique (DEAMP), Auxiliaire de vie sociale (DEAVS).
- ✦ **Niveau IV** (niveau BAC, BT, BP) : Animateur.trice social.e dans les réseaux de la gérontologie (BPJEPS), Moniteur.trice-éducateur.trice (DEME), Technicien.ne d'intervention sociale et familiale (TISF).
- ✦ **Niveau III** (niveau BAC+2, BTS, DUT) : Assitant.e de service social (DEASS), Éducateur.trice de jeunes enfants (DEEJE), Éducateur.trice spécialisé.e (DEES), Éducateur.trice technique spécialisé.e.
- ✦ **Niveau II** (niveau BAC+3) : Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS).
- ✦ **Niveau I** (niveau BAC+5) : Diplôme d'État d'ingénierie sociale (DEIS).

1.5. Modes de fonctionnement et analyse des logiques d'acteurs

L'ITSRA dispose d'une plateforme gestion et qualité, de trois plateformes pédagogiques, d'un pôle de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) et d'un pôle ressources.

La plateforme « gestion et qualité » est administrative et technique, elle intègre et coordonne tous les services supports des autres plateformes :

- Administration
- Gestion
- Logistique
- Entretien

La plateforme « trajectoires d'éducation spécialisée » regroupe 7 formations :

- Assistant.e familial.e,
- Educateur.trice spécialisé.e,
- Moniteur.trice éducateur,
- Educateur.trice technique spécialisé.e,
- Maître / maîtresse de maison,
- Moniteur.trice d'atelier,
- Surveillant.e de nuit.

Formateurs coordonnateurs : Dominique BALESTRINO, Jean-Yves SAURET

La plateforme « trajectoires socio-éducatives » réunit 8 formations

- Aide médico-psychologique
- Assistant.e de service social
- Assistant.e de soins en gérontologie
- Assistant.e maternel.le
- Auxiliaire de vie sociale
- Animateur.trice en gérontologie (BPJEPS Animation sociale)
- Educateur.trice de jeunes enfants
- Technicien.ne d'intervention sociale et familiale

Formatrices coordonnatrices : Marie AUJOULAT, Lydie PASTOR

La plateforme « développement, formations supérieures, formation continue et recherche » organise et assure la promotion :

- Du centre de ressources documentaires
- De formations supérieures et d'encadrement : CAFERUIS, DEIS, tuteur.trice référent.e et des formations de mandataires judiciaires
- Des projets de recherche et de développement (problématique pédagogique et sociale, développement local, culture, programmes européens...)
- Du festival du film documentaire Traces de Vies
- Des interventions de formation continue, de conseil, d'expertise et de recherche

Formatrices coordonnatrices : Olivia GUÉROULT, Mireille MICHEL

Le pôle VAE :

Il assure l'accompagnement de toute personne engagée dans la vie active en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification.

Formatrice coordonnatrice : Christine CARRERE

Le pôle ressources regroupe tous ceux qui contribuent à la formation :

- Le volet "Campus" comprenant les formateurs permanents et les documentalistes,
- Le volet "Alternance" avec les formateurs permanents et les formateurs de terrains de stage, partenaires de l'ITSRA.

Il assure la synergie entre les différentes unités contributives et la totalité des points communs aux différentes plateformes. Relié au comité scientifique et pédagogique, il travaille sur des thèmes transversaux.

1.6. Moyens humains, matériels et financiers

Personnel :

- 1 directeur,
- 1 directeur-adjoint des formations supérieures, développement, recherche et formation continue,
- 1 directeur-adjoint des formations initiales,
- 39 formateurs,
- 7 formateurs/coordonnateurs,
- 3 comptables,
- 4 documentalistes,
- 14 secrétaires,
- 2 personnels du festival Traces de Vies,
- 9 personnels d'entretien,
- 1 informaticien.

Locaux :

- 2 amphithéâtres d'environ 130 places chacun,
- 1 salle vidéo,
- 1 cuisine,
- 36 salles de cours.

Le budget annuel de l'ITSRA s'élève à 6 millions d'euros environ.

1.7. Modes de financement

Les activités de l'ITSRA s'inscrivent pleinement dans le schéma régional des formations sanitaires et sociales diplômantes, financées et agréées par le Conseil régional d'Auvergne.

6 millions d'euros annuels environ soit :

- La moitié des charges sont couvertes par la subvention du Conseil régional d’Auvergne pour les formations transférées qui préparent aux diplômes d’État ou Certificats d’aptitudes. À souligner, la perception de frais d’inscription et de scolarité versés par les étudiants non boursiers.
- L’autre moitié par les activités de la formation permanente ou continue.

Celles-ci sont financées par :

- ✚ Les employeurs,
- ✚ Les Fonds d’Assurance Formation (UNIFAF, UNIFORMATION, AGEFOS, etc.),
- ✚ Les organismes gérant des dispositifs d’aide aux demandeurs d’emploi (Pôle Emploi, AGEFIPH, etc.),
- ✚ Les collectivités publiques.

À souligner à ce propos la formation des assistants maternels des quatre départements de l’Auvergne (Allier, Cantal, Haute-Loire, Puy-de-Dôme).

▲ **Extension, rénovation et aménagements des locaux :**

L’installation dans les nouveaux locaux avenue Marx DORMOY à Clermont-Ferrand a coûté environ **6 870 000 €**

Il convient de rappeler les participations suivantes :

- Apport des trois associations y compris valorisation des locaux existants : **1 500 000 €**
- Subventions :
 - État : **450 000 €**
 - Conseil régional d’Auvergne : **450 000 €**
 - Conseil général du Puy-de-Dôme : **450 000 €**
 - Clermont Communauté : **450 000 €**
- Emprunt sur 30 ans remboursé par le budget de fonctionnement : **3 570 000 €**

II. Déroulement du stage

2.1. Mission et intérêt pour la structure d'accueil

L'idée m'a été suggérée par mes proches de regarder du côté des structures du travail social. Ne connaissant pas particulièrement bien ce milieu, il n'aurait pas probablement pas été une option spontanée. Mais le travail social se révèle être un réel champ de recherche, traversé par de nombreux stéréotypes de sexes et par de nombreuses **reproduction de ces stéréotypes**.

Le secteur du travail social est très féminisé, mais il est pourtant un terrain étonnamment propice aux inégalités de genre. Il a été clairement établi que le peu d'hommes présents dans ce secteur profitent à la fois de discrimination positive que ce soit au sein des équipes de travail ou lors d'embauches, mais ils bénéficient de surcroît du fonctionnement avéré de la **société patriarcale** pour occuper les plus hauts postes hiérarchiques et bénéficier des formations, le tout beaucoup plus rapidement que les femmes⁶.

Un homme va donc accéder à plus de responsabilités, de gestion d'équipe ou encore à d'avantage de marge de manœuvre dans sa carrière au sein du secteur social, en beaucoup moins de temps qu'il n'en est donné aux femmes pour arriver au même résultat. Il faut donc garder à l'esprit que tout cela entraîne évidemment des écarts de salaires entre les hommes et les femmes, des différences de légitimité, le tout continu de creuser les inégalités de genre de manière plus globale dans un cercle vicieux parfaitement rodé.

Pour aller plus loin dans cette démonstration, nous pourrions dire qu'il existe un **paradoxe** entre un organisme qui forme des gens pour aller vers **l'humain** (« liberté égalité fraternité » pour faire écho aux devises de la République Française) et en même temps un organisme qui a un **fonctionnement discriminatif**, injuste et un enseignement qui fait écho à cette inefficience.

Si tel n'était pas le cas, les problématiques **au-delà** des diplômes offerts **n'existeraient pas**.

⁶ BESSIN Marc, « Focus - La division sexuée du travail social », Informations sociales 2/ 2009 (n°152),p. 70-73

Lors du premier entretien téléphonique avec Didier BRYCHE, directeur adjoint de l'ITSRA, mon tuteur référent au sein de la structure de stage, le genre est apparu de manière assez évidente : pourquoi le peu d'hommes présents en formation à l'ITSRA parviennent, avec ou sans l'acquisition de leur diplôme⁷, à devancer leurs camarades féminines, non pas dans la recherche mais surtout dans l'obtention d'un emploi dans le secteur du travail social.

Très vite, une autre problématique est venue se superposer à ma thématique première ; celle du lien entre les étudiants et l'ITSRA.

L'ITSRA rencontre actuellement des **problèmes de suivi post-formation** de ses étudiants. Autrement dit, le (possible) lien qu'il pouvait exister entre l'Institut et ses élèves est quasi-systématiquement rompu une fois que les étudiants sortent de cette école.

Le peu de lien qu'il reste est **sporadique** et concerne quelques étudiants qui se sont particulièrement bien entendus avec leurs anciens formateurs ou avec le personnel administratif et pédagogique. Ces étudiants donnent quelques nouvelles par mails, envoient des faire-part annonçant une bonne nouvelle ou viennent présenter leur nouveau-né. Mais il n'y a pas de suivi, de retour, de « grande famille ITSRA » comme ce peut être le cas dans les écoles de commerces par exemple. Les grandes écoles sont différentes, elles proposent un **encadrement fort** des étudiants, afin de leur assurer un confort d'études et une réussite. Après 3 ans passés dans une formation, l'attachement est plus que possible et les anciens ont toujours plaisir à garder des liens forts avec leurs formations. Les grandes écoles savent conserver et faire fructifier ces liens et cette énergie via **l'association des anciens**. Les grandes écoles savent nouer des liens durables avec les **entreprises** qui représentent la finalité des formations.⁸

Une fois qu'ils sont sortis, les étudiants ne se retournent pas. Serait-ce parce que rien ne les retient ? « *A l'ITSRA il n'y a pas de Service Après-Vente* » comme le déplore J.Y. SAURET⁹.

De fait, l'enjeu est double pour l'ITSRA, à la fois celui de **garder le lien humain** avec les anciens étudiants pour leur permettre le développement de partenariats avec leurs futurs collègues, de leur permettre de revenir se former auprès de leur Institut de formation, de participer aux jurys de sélection et d'intervenir comme vacataires dans les formations.

⁷ Voir entretien avec Dominique BALESTRINO, en annexes.

⁸ <http://etudiant.aujourd'hui.fr/etudiant/info/une-grande-ecole-les-avantages.html>

⁹ Voir entretien de J.Y. SAURET en annexes.

Développer ce lien post-formation permettrait aussi et surtout de **rendre des comptes** concrets, statistiques, au Conseil Régional du Puy-de-Dôme, principal financeur de l'ITSRA. Ce dernier enjeu se révèle capital, c'est en réalité l'évaluation de l'insertion des diplômés de l'ITSRA qui est visée afin de rendre compte et de préserver l'aide financière permettant l'accomplissement du **projet pédagogique**.

Il s'agissait donc de réfléchir à une ressource concrète ou symbolique afin de renforcer et de faire perdurer le lien étudiant-école. C'est-à-dire de trouver un **outil** ou un **procédé** qui donne envie aux personnes formées de s'identifier à leur école, de s'y sentir bien et d'avoir éventuellement envie d'y revenir (partenariats, offres d'emplois, soutien...).

Cependant, la thématique du genre venait de passer de thématique « centrale » à thématique « accolée ».

En effet, dans l'idéal je pensais étudier la dimension genrée dans le travail social et ses impacts sur l'insertion et le quotidien sur le terrain des nouveaux travailleurs, mais pour répondre à ma mission, j'ai dû faire le **tour d'horizon** des différents établissements de formation de travail social de France pour voir comment ils traitaient cette question de l'insertion post-formation puis j'ai dû réaliser des questionnaires à envoyer aux anciens étudiants de l'ITSRA, autrement dit, la question du genre n'a absolument **pas émergé**, et lorsque je tentais une approche vers ce domaine, les refus ou l'incompréhension restaient dominantes.

2.2. Les compétences requises que je possédais ou que j'ai du acquérir

Je possédais une certaine **méthodologie** des démarches à suivre en ce qui concerne la mise en œuvre d'outils (observation, questionnaires, entretiens...) acquises durant ma Licence de Science politique et mon Master.

J'ai du développer une certaine **autonomie** puisque je n'ai pas été intégrée à une équipe. J'ai donc du acquérir ces compétences comme la maîtrise de certains outils informatiques (logiciel Sphinx par exemple).

J'avais à cœur, comme toute nouvelle arrivante ou arrivant je pense, de m'intégrer à l'équipe dès le début. Lors des présentations à l'ensemble du personnel de la structure, dans chaque bureau où je passais me présenter.

Tout cela ne m'a pas posé particulièrement de problème, je suis relativement à l'aise avec les personnes, sociable et à l'écoute. J'avais prêté attention à ma tenue vestimentaire, comme l'on peut le faire pour un entretien.

J'ai pu avoir un entretien avec mon tuteur le mercredi suivant (29 janvier 2014), où nous avons pu l'un comme l'autre préciser ma mission.

En réalité, l'objet de mon étude a fait que je ne puis être intégrée à aucune équipe. Mon tuteur m'a clairement dit depuis le début qu'il serait très peu présent pour moi, qu'il n'avait que très peu de temps à m'accorder, en fonction des charges de travail et des responsabilités qui lui incombaient.

Je ne m'en suis pas trop souciee au départ, je pensais presque qu'il était normal pour une stagiaire d'être seule dans son travail. Puis j'ai pris du recul, j'ai aussi un peu échangé avec quelques collègues du M2 GEPS sur leurs stages et j'ai compris que ma situation était un cas isolé. Mes qualités comme savoir travailler en autonomie et me créer des tâches afin d'arriver à un résultat allaient être décuplées, car personne n'allait me dire ce que je devais faire.

2.3. Description des activités

La majeure partie de mon temps de travail s'est passée à mon bureau, sur l'ordinateur ou à lire des textes scientifiques afin d'accomplir une recherche bibliographique dans un premier temps, à contacter les établissements de formation en travail social de l'ensemble de la France et de l'outre-mer (recensement des établissements UNAFORIS¹⁰) pour prendre connaissance de leurs différences de fonctionnement et en savoir d'avantage sur les modèles qui étaient développés ailleurs, à améliorer au maximum mon questionnaire pour les anciens étudiants, à le rentrer sur le logiciel Sphinx ou encore à établir des grilles d'entretiens.

¹⁰ Association créée en décembre 2008, l'UNAFORIS réunit au 1er janvier 2012 l'ensemble des établissements de formation en travail social, précédemment adhérents de l'AFORTS et du GNI, ses fondateurs qui ont choisi de se dissoudre fin 2011.

A mon arrivée, je me suis entretenu avec la quasi-totalité des **coordonnateurs** des différentes plateformes de l'ITSRA, afin qu'ils m'expliquent leur travail et leurs tâches au quotidien. Je me suis aussi entretenu avec des membres du Bureau des Étudiants (BDE) de l'ESPE (École Supérieure du Professorat et de l'Éducation) afin d'échanger sur l'importance du lien étudiant-école que crée un BDE dans un établissement de formation supérieur.

Je suis allée à une réunion du CARIF OREF Auvergne au Conseil général du Puy-De-Dôme (le 13 février 2014) pour la présentation des résultats du devenir des sortants de formations sociales présentés en jury 2012.

J'ai aussi pu assister au séminaire régional du secteur sanitaire et social se déroulant à l'ESPE de Clermont-Ferrand.

2.4. Difficultés rencontrées

Certes il y avait la grande gentillesse et l'accueil de l'ensemble du personnel, cependant l'absence d'entretiens et de bilans avec mon tuteur ont généré pour moi une difficulté avérée. L'exacte réalité de la problématique de ma mission ne parvenait pas à se faire évidente.

La plus grande difficulté que j'ai du affronter a été la prise en compte **illusoire** du genre dans ma tâche. J'entends, par là, que j'ai accepté ce stage pour l'intitulé et l'intérêt de la mission proposée, c'est-à-dire l'insertion post-formation des anciens étudiants de l'ITSRA, en étudiant pourquoi les femmes, pourtant majoritaires dans le secteur du travail social, sont tout de même d'avantage en difficulté lorsqu'elles veulent s'insérer sur le marché du travail, que leurs homologues masculins. Il s'agissait donc d'essayer de **comprendre les dérives** voire les perversions de ce mécanisme et envisager comment l'ITSRA pouvait éventuellement imaginer et élaborer un **correctif** efficient à travers la formation et l'aide apportée aux étudiants afin d'en réduire les impacts sur le marché du travail.

Cependant, il s'est trouvé qu'au fur et à mesure que le temps avançait, je me rendais bien compte que l'étude genrée du travail social était absente de mes tâches quotidiennes et que l'on me demandait de rester centrée sur l'insertion post-formation à travers l'étude des outils les mieux adaptés pour que l'école garde un lien avec ses étudiants, je ne voyais concrètement pas ce que le M2 GEPS avait à voir dans tout cela. Et j'étais surtout frustrée de ne pas pouvoir mettre en **application** l'ensemble des savoirs acquis lors du premier semestre.

Symétriquement, je me demande pourquoi le choix de l'ITSRA s'est porté sur la spécificité de ma formation pour réaliser l'étude exacte qu'il a délimitée. Souhaitait-il une étude **officielle** accompagné d'un regard **officieux** (sur le genre) ?

J'ai ressenti que l'abord du sujet rencontrait une certaine résistance chez les encadrants de la structure, jusqu'à me voir objecter « *Il n'est pas question que tu ailles voir les grilles de salaires auprès de la RH* ». Les craintes supposées seraient-elles révélatrices justement d'une différence de traitement de salaire entre les personnels de sexe masculin et de sexe féminin ? Ou tout au moins d'un **tabou** existant encore autour des salaires ?

Il m'a été difficile dans le contexte d'approfondir le pourquoi de cette réaction. A plusieurs reprises il m'a été spécifié que le genre était secondaire pour la structure au cours d'entretiens très tendus avec mon tuteur.

Deuxième partie : Problématique et méthodologie

I. Problématique

1.1. Définition des champs théoriques et concepts

A travers ce travail, divers champs vont être abordés, notamment celui de **l'insertion post-formation**, ou encore des notions comme le **lien existant entre l'organisme de formation et ses étudiants**. En ce qui concerne la vision genrée de la problématique, il sera question du concept de **l'insertion des femmes** sur le marché du travail en général, et du travail social en particulier, ainsi que de ses différents **freins**.

Lorsque l'on parle d'**insertion post-formation**, il faut entendre l'insertion sur le marché du travail de l'étudiant au sortir de sa formation de manière générale, et en ce qui est concerné ici, en travail social, formé par l'ITSRA.

Lors d'un cursus d'études ou une formation, les **liens se créent entre les étudiants et leur école**. En effet, la personne qui vient se former se met dans la posture de celle qui reçoit le savoir et une relation de confiance s'établit. En revanche, les liens entre ces deux entités ne perdurent pas forcément et s'estompent une fois la personne formée, ne faisant, d'une certaine façon, plus partie de l'école. A contrario des grandes écoles, comme les écoles de commerce par exemple, où les élèves sont marqués durablement comme faisant partie d'un « clan » et où les réseaux d'anciens étudiants sont très actifs, l'ITSRA perd souvent le contact avec les personnes qu'elle forme pour la simple raison qu'il n'existe aucun dispositif de suivi, de regroupement des élèves, d'association d'anciens ni d'esprit d'école.

Si l'on chausse les « lunettes genre » en terme d'insertion, de suivi post-formation, les femmes subissent des **freins à l'accès au marché du travail**. En effet, le poids de la société patriarcale pèse lourdement sur elles et engendre des inégalités comme la précarité de l'emploi, les salaires ou encore l'évolution de carrière. Dans le secteur du travail social, alors que l'on pourrait penser le contraire dans ce secteur très féminisé, les femmes subissent les mêmes freins qui sont même accentués tant le peu d'hommes présents sur ce marché sont valorisés.

1.2. Apports théoriques/livresques susceptibles d'éclairer le sujet

La littérature scientifique des études genre à travers le secteur social commence à être conséquente. Elle représente un appui solide pour légitimer les observations et les constats que j'ai pu établir au long de ce stage.

Dans les principaux auteurs de référence pour ce rapport, on peut retrouver :

➤ **Marc BESSIN**: Sociologue, chercheur au CNRS, membre de l'institut de recherches interdisciplinaires sur les enjeux sociaux, enseigne à l'EHESS, membre du comité directeur du GDRI Mage et directeur scientifique du réseau national des doctorants santé et société.

Ce que ce chercheur a apporté à mon travail :

Grace à ses travaux, j'ai pu comprendre plus précisément la **continuité** de la présence des femmes dans le travail social notamment via les notions d'empathie et de don de soi représentatives des valeurs dites féminines. Cela m'a **aidé à comprendre** certaines qualités mobilisées pour intégrer une formation à l'ITSRA et dans le travail social en général, et de par ses travaux, j'ai aussi pu pointer certaines **incohérences et lacunes** dans la formation des travailleurs sociaux.

Dans ses travaux il interroge les notions de **socialisation de l'amour maternel** dans le travail social qui renvoi à des notions de charité, de bienfaisance, donc d'une certaine conception du féminin qui prolonge les femmes à l'assignation de la sphère privée.

Il s'opère ainsi une dichotomie des compétences et des espaces, entre la rationalité dite masculine et les sentiments dits féminins.

Le travail social est un **secteur très féminisé**, qui n'échappe évidemment pas aux inégalités, laissant les postes de pouvoir et les formations pour les hommes, et les tâches ingrates (comme la toilette des personnes âgées, les malades...) aux femmes. Marc BESSIN explique qu'il ne faut pas avoir peur de dire que les hommes « profitent » du soupçon de pédophilie qui plane sur eux pour s'éloigner du soin des corps.

Il pose la question suivante : le travail social serait-il **un contrôle sexué** ? Il faudrait systématiquement interroger le contenu des interventions sociales sous l'angle du genre et de leur répartition sexuée car il est évident que l'on retrouve une reproduction des clivages sexués dans les activités proposées en formation sociale. De plus, la « protection » du féminin apporte selon lui une stigmatisation des femmes qui les cantonne à la famille et à la sphère privée, tandis que les hommes évoluent sans problème dans la sphère publique et professionnelle.

Le genre et le travail social représentent **un enjeu majeur**, le travail social actuel prône la présence individuelle en vue d'empowerment des bénéficiaires, les questions de mixités ou d'impacts sexués sont centrales.

➤ **Véréna KELLER** : Professeure à l'EESP (HES.SO)

Pour cette scientifique, c'est la centration sur la **dimension relationnelle** qui est un effet des inégalités de genre dans le travail social, car le relationnel est attribué aux femmes dans la division sexuée du travail. C'est parce que le travail social est féminin que l'on y survalorise le relationnel, le potentiel de travail féminin est corvéable et exploitable, donc dit « non masculin ».

Elle s'interroge : dans le champ du travail social, dans quelle mesure la **survalorisation de la dimension relationnelle** a-t-elle partie liée avec les **inégalités de genre** ?

Ce que ce chercheur à apporté à mon travail :

A l'aide de sa problématique autour de la survalorisation du relationnel, Véréna KELLER **remet en question** les notions dont parle Marc BESSIN. Oui, l'empathie et le don de soi font

partie intégrante de ces professions mais justement, ne sont-elles pas **trop mises en avant** et fondatrices d'inégalités ? Grâce à ces constats, il conviendrait peut être d'amener le travail social vers **d'autres notions clés** que ces dernières, et **travailler sur les représentations** qu'elles peuvent engendrer.

➤ **Marie-Thérèse COENEN** : Historienne, enseignante à la HELHa et conseillère à la formation à la Faculté ouverte de politique économique et sociale (FOPES) de l'Université Catholique de Louvain (UCL).

*« En Belgique, il existe au niveau de l'État fédéral, une obligation d'accompagner toute décision politique d'une analyse de genre et d'une évaluation de l'impact de celle-ci sur les hommes et sur les femmes ».*¹¹

Ce que ce chercheur à apporté à mon travail :

Cette historienne m'a rassurée car, avant de trouver ses travaux, je soulignais **l'importance de l'analyse genrée comme outil de la formation** des travailleurs sociaux, et elle a confirmé mes inquiétudes. Dès le début du stage, mon envie été la suivante : chercher dans les **programmes** et les **modules de cours** les endroits où l'analyse genrée se trouve, et les endroits où son **absence engendre des stéréotypes** inégalitaires sexe.

Pour elle, la réflexion sur le genre dans le travail social va servir à **pointer ce qui est invisible**, or c'est le grand absent de la formation initiale.

Sa réflexion : Pourquoi les formateurs, enseignants, praticiens ne voient-ils pas dans l'analyse « genrée », un outil nécessaire et utile pour décoder ce qui est à l'œuvre dans le travail social ?

¹¹ COENEN Marie-Thérèse, « L'analyse de genre dans le travail social, une mise en œuvre », Actes du 3ème congrès de l'AIFRIS, Hammamet 2009, Atelier : Perspective de genre et intervention sociale

Elle va axer une partie de son analyse sur les **règlements d'ordre intérieur** des centres d'accueil de sans abris hommes puis femmes, et elle en dégage trois différences majeures :

- La première est la présence des **enfants** qui est totalement intégrée dans le centre pour femmes alors qu'il n'y a aucune mention de ces derniers dans celui des hommes,
- La seconde différence concerne les **tâches ménagères** et leur opérationnalité. Elles sont effectuées à titre gracieux, sont obligatoires et font partie intégrante de la réinsertion sociale pour les femmes. En revanche pour les hommes ils doivent prendre en charge à tour de rôle vaisselle et rangement des chambres, et pour les autres tâches collectives elles sont rémunérées pour les volontaires. Les femmes n'ont ni ces revenus, ni le choix de les effectuer ou non,
- Le troisième constat porte sur les différentes **activités proposées** dans les deux centres. Pour les hommes : sport, télévision et si demande, atelier de connaissance de soi. Pour les femmes : outre les tâches ménagères et le soin aux enfants, ateliers d'écriture, d'estime de soi, de la maîtrise de son corps et de relation mère-enfant.

Elle constate donc que le projet masculin du premier centre est **occupationnel** et vise **l'insertion socio-professionnelle** et la gestion d'un **budget**. Le projet féminin de l'autre centre est selon elle **maternaliste** et **managérial**, car basé sur la logique du **don** et sur la diversité des compétences qu'il faut savoir mobiliser pour s'en sortir.

➤ **Bernard FUSULIER** : Chercheur qualifié du Fonds de la Recherche Scientifique (FNRS) et professeur de sociologie à l'Université de Louvain (Belgique).

Il offre une observation plus complète et plus large de l'analyse genrée du travail social.

Ce que ce chercheur à apporté à mon travail :

Bernard FUSULIER m'a permis de « **prendre de la hauteur** » sur mon travail en échappant un instant au travail social pour pouvoir **élargir ma réflexion**.

Une de ses citations (voir ci-après) m'a particulièrement permis de recentrer toute ma réflexion et pouvoir **sensibiliser** le public de l'ITSRA de manière simple autour du non-problème de la différence, de l'inégalité et de **l'injustice**.

Le genre représente pour lui le principe majeur de **régulation de la vie sociale**, des comportements et des rapports de pouvoir. « *Il continue à générer, y compris dans nos sociétés démocratiques, un accès inégal aux ressources socialement valorisées* »¹².

Il part du constat que l'humanité est constituée autour d'une différence entre les deux sexes, ainsi, chaque être humain est **à la fois un sexe et un genre**. La différence des sexes est une différence biologique mineure mais, comme Bernard FUSULIER le dit justement, qui aura des conséquences sociales majeures à travers la socialisation. Autrement dit, **la différence est avant tout sociale**.

« Le problème éthique n'est pas tant l'égalité du genre dans la complémentarité des sexes, que l'égalité des sexes dans la différence des genres. »

« La différence n'est pas le problème. En revanche, lorsque la différence va de pair avec l'inégalité, elle pose le problème de l'injustice »¹³.

Bernard FUSULIER appelle à une prise de conscience des acteurs institutionnels pour soutenir le développement des études genre dans le contexte de la formation initiale et continue ainsi que dans la recherche.

1.3. Situer le travail dans un contexte plus général

L'insertion professionnelle des femmes est récente historiquement parlant. Le Code Napoléonien de 1804 consacre l'incapacité juridique de la femme mariée, elle est considérée comme mineure et entièrement sous la tutelle de ses parents puis de son mari. Peu à peu, les femmes accèdent à l'instruction et les lois Jules Ferry rendent l'école primaire obligatoire et gratuite pour les filles comme pour les garçons. Ce n'est qu'en 1907 que celles qui sont mariées vont pouvoir disposer librement de leurs salaires (mais pas des autres biens).

¹² FUSULIER Bernard, Actes du 3ème Congrès de l'Association Internationale pour la Formation, la Recherche et l'Intervention Sociale (AIFRIS), 2009.

¹³ Idem 7.

Il faudra attendre 1965 pour que la réforme du régime matrimonial de 1804 soit faite pour que les femmes puissent gérer leurs biens, ouvrir un compte en banque, ou encore exercer une profession sans l'autorisation de leur mari. Puis ensuite, vient la Loi Roudy en 1983 (il y a seulement une trentaine d'années) qui interdit toute **discrimination professionnelle** en raison du sexe.

Cependant, même si les inégalités ont été abolies par la loi française, les faits sont bien différents. Il y a toujours une différence entre la loi et l'application de la loi et les écarts sont encore loin d'être réglés.

Tout ce qui vient d'être cité pêle-mêle au travers des âges s'est impacté de façon malheureusement avérée et pérenne dans la formation et le travail social, pour autant que cela paraisse paradoxal.

Si l'on regarde simplement la problématique actuelle de l'ITSRA concernant ma mission, la question est simple :

→ Comment l'ITSRA peut-elle agir efficacement pour faire perdurer le lien avec ses étudiants sortant de formation ?

Si l'on chausse ensuite les fameuses « lunettes genre » concernant le domaine du travail social, la problématique pourrait être la suivante :

→ Pourquoi les femmes, bien que majoritaires dans le secteur du travail social, peinent d'avantage à trouver un emploi que les hommes qui, bien que minoritaires, sont insérés prioritairement sur le marché du travail ?

Et si l'on s'intéresse à la croisée de ces deux thématiques, la question serait alors la suivante :

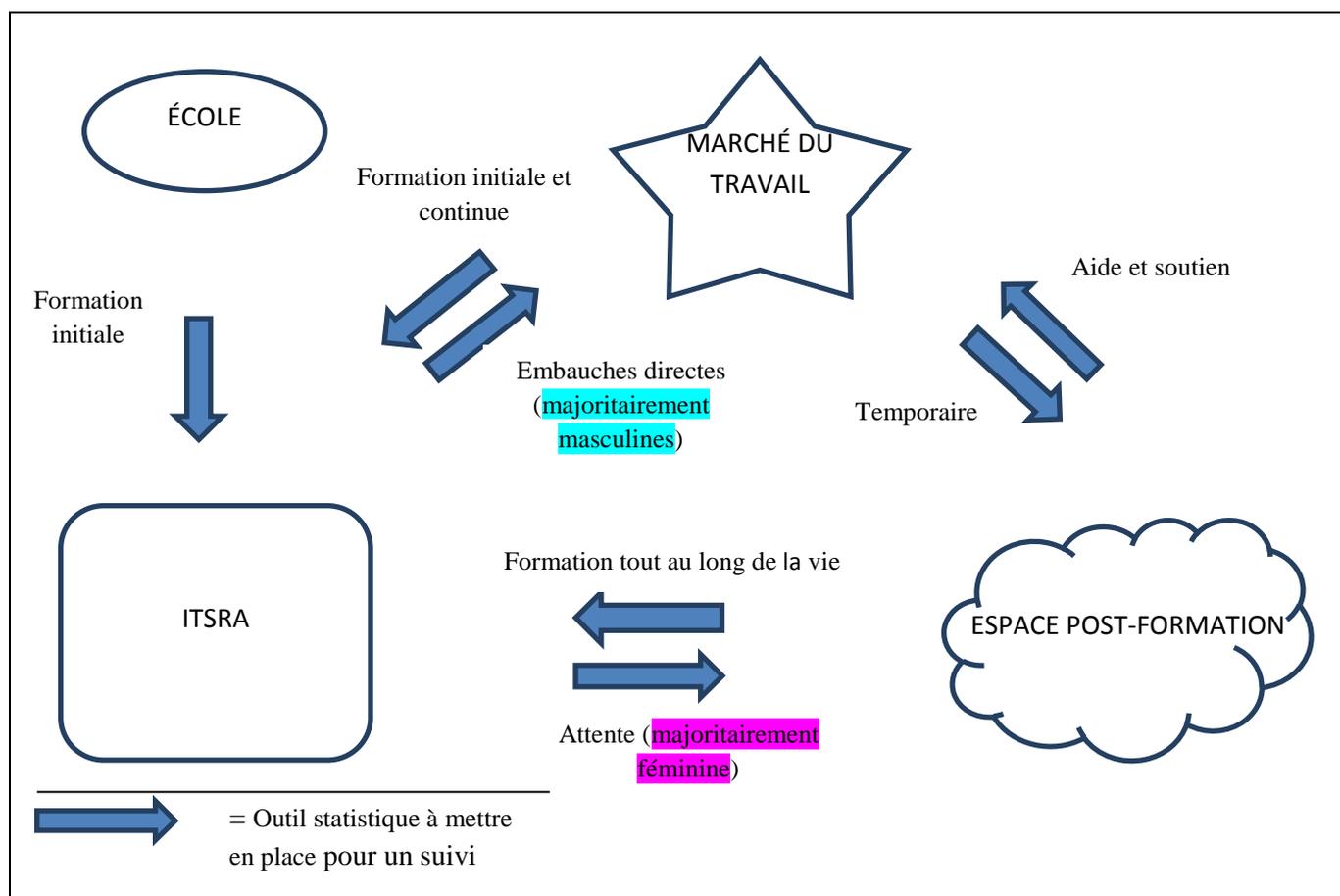
→ Comment l'ITSRA, à travers le suivi post-formation de ses étudiants et étudiantes peut-elle lutter contre les inégalités genrées dans le travail social ?

II. Les hypothèses de travail

L'ITSRA ressent comme un **écueil** manifeste **l'inexistence d'esprit d'école** et de tout ce que cela inclut par induction (Association d'anciens élèves, Bureau des étudiants, tutorats, stages privilégiés, tremplins pour des postes...), c'est-à-dire **l'absence d'esprit corporatiste fertile**.

Le challenge est donc de réfléchir à un outil, matériel ou immatériel, capable de rassembler la totalité des sortants de formation afin de leur permettre d'échanger sur leur formation, sur leurs stages, sur leurs expériences professionnelles, afin qu'ils trouvent le **soutien** nécessaire, soit auprès du personnel pédagogique de l'ITSRA, soit auprès de leurs pairs, au bon déroulement de leur **insertion sur le marché du travail**.

Cependant, les trajectoires des personnes étudiants à l'ITSRA sont très diverses et les cas particuliers sont nombreux. Pour essayer de voir la situation de manière plus claire, il fallait schématiser les divers parcours et contraintes que cet outil allait être amené à rassembler, et faire ainsi apparaître clairement où se trouvaient les inégalités de sexe qui touchaient l'ITSRA dans l'insertion post-formation de ses élèves.



J'ai donc imaginé un **schéma** modélisant la situation. Les jeunes sortant du système scolaire (École) entrent en formation initiale à l'ITSRA. Une fois formés, la plupart trouve un poste dans leur domaine et une chose est sûre, les hommes sont intégrés de manière **prioritaire** sur le marché du travail social, parfois même ils sont embauchés avant même d'obtenir leur diplôme et le restent même s'ils échouent à ce dernier. A l'inverse, certaines personnes décident de quitter temporairement le marché du travail pour effectuer une formation à l'ITSRA, qu'elle soit initiale ou continue.

N'échappant pas à la règle nationale en ce qui concerne l'insertion dans le travail social (taux très élevé de féminisation du travail social : 72%¹⁴), les personnes sortant de formation de l'ITSRA sans trouver un emploi ensuite sont majoritairement féminines car les hommes n'ont aucun problème à trouver du travail dans le secteur social. Ils sont en effet très peu nombreux et très sollicités pour le besoin de former des **équipes mixtes**.

¹⁴Fnars : étude parité et travail social. <http://www.fnars.org/index.php/ressources-documentaires-travail-social/3199-etudeparitetravailsocial>

L'idée serait donc qu'elles puissent se servir de l'espace post-formation comme d'un tremplin vers l'emploi, comme un soutien dans leurs recherches, comme un « lieu » dans lequel elles ne seront ni **jugées** ni **stigmatisées** pour qu'elles puissent accéder au marché du travail. A l'inverse, les personnes quittant ce marché du travail en perdant leur emploi ou par souhait de nouvelle orientation, peuvent accéder à cet espace post-formation pour se renseigner sur les formations (à l'ITSRA ou ailleurs), consulter les offres récentes et multiplier les contacts avec les personnes de leur domaine, de façon permanente ou temporaire.

Cet outil statistique à mettre en œuvre, permettrait donc un suivi total des sortant de formation, quels que soient leurs profils, leur âge, leur lieu de résidence, et tenterait de réduire les inégalités de sexe en terme d'insertion sur le marché du travail par une présence accrue de l'école de formation, permettant un soutien permanent dans la recherche d'emplois stables, et à la recherche des causes de cet état. **De plus**, ceci permettrait également à l'ITSRA une **auto-évaluation** le conduisant à **adopter**, faire **évoluer** et **optimiser son organisation** propre et peut-être le corpus de son enseignement pour mener à une **réelle égalité** pour tous les étudiants au moment d'accéder à la vie professionnelle

Avec mon tuteur dans la structure nous avons donc réfléchi aux diverses manières de garder le lien avec les étudiants sortants. A l'heure actuelle je trouvais pertinent, non pas d'opérer le choix d'un seul outil mais plutôt de **cumuler différents outils à la fois matériels et immatériels, humains et numériques**. Aujourd'hui, la nouvelle génération d'étudiants (qui représente la majorité des personnes formées à l'ITSRA) utilise beaucoup les nouveaux outils de communication numérique comme Internet, les mails et l'ensemble des réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Instagram...). Même si la tranche d'âge 35-45 ans commence à très bien se débrouiller avec ces nouvelles techniques, il n'en reste pas moins que ceux qui la forment peuvent avoir besoin et envie d'autres façons de communiquer avec leur ancien établissement et leurs anciens camarades de formation.

Tout d'abord, je souhaitais m'entretenir avec les différents formateurs-coordonnateurs dans l'optique d'en apprendre d'avantage sur leur rôle au quotidien et leurs manières de travailler.

Partant de l'hypothèse qu'il fallait que **j'apprenne à connaître l'environnement** dans lequel j'allais devoir évoluer et proposer des réponses aux attentes posées, je me suis donc entretenue avec la plupart des coordonnateurs des diverses plateformes de l'ITSRA en les interrogeant sur leur métier mais aussi sur ce qu'ils pensaient du suivi post-formation de l'école ainsi que de la vision genrée du travail social et de ses possibles inégalités de sexe.

Pour réussir à s'approcher au mieux de ce que les personnes souhaitent, le plus pertinent semblait encore de leur demander. J'ai ainsi pris l'initiative de commencer à rédiger **un questionnaire** interrogeant à la fois sur la formation, la post-formation, l'insertion professionnelle, le lien avec l'école et les éventuelles discriminations subies à l'embauche.

Partant de l'hypothèse de travail que les anciens étudiants interrogés vont soumettre des idées et des avis, à la fois sur le lien qui les relie ou non à leur école, et à la fois sur des possibles discriminations subies, cela permettrait d'envisager des pistes sérieuses à la création d'un ou des outil(s) de suivi post-formation qui aideraient dans l'idéal à lutter contre les injustices genrées présentes au sein de l'ITSRA.

III. Démarches et méthodologies employées

3.1. Description des outils méthodologiques

Tout au long de mon stage, j'ai utilisé divers outils méthodologiques, allant de l'observation à l'entretien, ou encore du questionnaire aux analyses de données statistiques.

L'OBSERVATION

L'observation participante en sociologie est basée sur l'étude des comportements, des attitudes, des interactions entre les personnes, dans lesquelles le sociologue évolue pour le besoin de son travail de recherche. Elle permet d'accéder directement aux faits, même si je garde bien à l'esprit que ma présence a pu modifier certains comportements.

Lors d'un stage, nous sommes amenés à faire à la fois de l'observation participante et non-participante. En effet, je me suis à la fois immergé dans la vie de l'ITSRA et de mes collègues, mais malgré cela, j'ai gardé une certaine distance, je n'ai pas toujours pris la parole dans des situations et encore moins dans les activités.

Dans tous les cas, j'ai cherché à être la plus objective possible et à comprendre les situations sans prendre parti.

Outre les situations quotidiennes de travail à l'ITSRA, j'ai aussi assisté à une réunion au Conseil régional du Puy-de-Dôme, à laquelle le CARIF (Centre d'animation et de ressources d'informations sur la formation) OREF (Orientation, Formation et Emploi) Auvergne sur le devenir des sortants de formation sociales présentés en jury en 2012. J'ai également assisté au séminaire régional du secteur sanitaire et social à l'École Supérieure de Professorat et de l'Éducation (ESPE, anciennement IUFM) de Clermont-Ferrand.

LES ENTRETIENS

Dès les premiers temps de mon arrivée à l'ITSRA, je me suis entretenue avec six salariés de l'ITSRA dont cinq coordonnateurs et l'assistante de communication et du festival Traces de Vie de l'école.

En plus de ces entretiens « en interne », j'ai interrogé une ancienne membre active du Bureau des Étudiants (BDE) de l'IUFM de Clermont-Ferrand ainsi qu'une membre en tant qu'élève de ce même BDE.

En parallèle, en faisant le tour des établissements de l'Union Nationale des Associations de Formation et de Recherche en Intervention Sociale (UNAFORIS), j'ai pu avoir six entretiens téléphoniques concernant leurs mesures de suivi post-formation.

LES QUESTIONNAIRES

En complément des entretiens téléphoniques UNAFORIS, j'ai pu envoyer un questionnaire par mail à l'ensemble des établissements de France et d'outre-mer dès que mon adresse mail de l'ITSRA a été fonctionnelle (ce qui a mis quelques semaines). J'ai obtenu 7 réponses par mails sur 48 mails envoyés. En tout j'ai contacté 56 établissements, dont 13 m'ont répondu.

Et puis une des plus importante partie de mon stage a été l'élaboration d'un questionnaire de suivi de l'insertion post-formation des anciens élèves de l'ITSRA.

Cette phase à été assez longue car le questionnaire a eu différentes formes et différentes versions. Par exemple au départ j'étais parti sur deux questionnaires différents (étudiants actuels et sortants) pour finalement n'en faire qu'un seul pour les sortants car il y a eu quelques problèmes d'ordre technique. En effet, j'ai fait une demande d'installation du logiciel Lime Survey auprès de la direction et de l'informaticien de la structure, mais ces derniers étaient en arrêt, la direction a fait trainer ma demande, et je n'ai pas eu d'autre choix que d'utiliser le logiciel Sphinx qui est un vieux logiciel de traitement des données statistiques.

J'ai donc envoyé 132 questionnaires par adresse postale, et 1352 questionnaires par mail en utilisant la base de données de l'ITSRA se nommant « 4D ».

❖ Questionnaires papier adresses postales :

132 envois

16 retours par voie postale

55 retours pour mauvaise adresse

❖ Questionnaires mails :

1352 envois

44 retours par mails

426 non remis pour mauvaise adresse mail

166 remises retardées pour cause de problème de serveur de l'ITSRA

8 personnes demandant à être recontactées pour nouvel envoi de questionnaire pour cause d'incompatibilité de format informatique. Personnes impossible à recontacter car je ne pouvais plus envoyer de mails à l'externe (problème serveur non réglé avant la date butoir des retours).

TOTAL : 60 questionnaires traités sur **1484** envoyés.

3.2. Justification des choix de méthode au regard des objectifs du stage

Je justifie mes choix de méthodes utilisées pour leur valeur complémentaires. En effet, en cumulant chacune d'entre elles, la réponse à la problématique posée n'en sera que plus riche.

L'observation pourrait apparaître comme une technique naturelle, que chacun utilise au quotidien. Cependant, l'observation sociologique demande, comme toute technique scientifique, de la rigueur, de la mémoire, de l'analyse et un certain feeling qui peut parfois nous échapper. En situation de stage, qu'elle soit participante ou non, l'observation s'impose. Il faut alors rester sans arrêt alerte aux détails, aux situations et savoir se rendre disponible aux discours des uns et des autres.

Cette technique méthodologique permet de mieux comprendre le fonctionnement des personnes entre elles (liens hiérarchiques, liens de pouvoir, de compétences...) des services entre eux.

Les entretiens que j'ai menés auprès du personnel de l'ITSRA se justifient par une prise de contact avec les personnes chargées de faire tourner les différentes plateformes éducatives. En les interrogeant sur leur travail, cela me permettait :

- de leur faire part de ma présence
- de leur faire part de mon sujet de travail
- de voir leur travail et leur rôle sous un autre angle
- d'avoir leur propre perception de leur travail
- de faire émerger en eux des questions nouvelles
- de comprendre leurs liens entre eux et les freins éventuels à l'exercice de leurs missions.

Cette technique méthodologique permet de recueillir un maximum d'informations qui permettent de mieux comprendre le terrain de stage.

En ce qui concerne [les questionnaires](#), le non choix du logiciel de traitement statistique (Sphinx au lieu de Lime Survey) a vraiment beaucoup freiné mon étude et ses résultats. Cependant, il m'a semblé pertinent de demander leur avis aux sortants de formation concernant la post-formation et l'insertion comme il en était question dans ma mission.

Avec l'aide du logiciel 4D qui est la base de données de l'ITSRA, j'ai réussi à faire un tri des étudiants diplômés depuis 2006 (date de la fusion), et à établir une liste de 1484 personnes. Même s'il y a eu des biais dans la liste, cela me permettait d'avoir une base correcte pour l'envoi des questionnaires.

Il m'a été impossible d'interroger les étudiants au sein de l'école faute de pouvoir utiliser un logiciel adapté, et par la même impossible de comparer et d'observer les différences de points de vue entre les actuels et les sortants.

Les questionnaires envoyés m'ont quand même permis de dessiner un paysage à peu près représentatif des diplômés de l'ITSRA et de leurs possibles attentes.

3.3. Commentaire de la mise en œuvre du travail

En ce qui concerne la mise en œuvre du travail et des difficultés rencontrées, les choses se sont mises en place assez difficilement. Il y a eu une perte de temps importante au départ pour trouver un consensus sur le sujet de mon travail, avec, comme je l'ai déjà évoqué, beaucoup de résistances mises en œuvre face à la thématique du genre.

Suite aux conseils de ma tutrice pédagogique Prisca KERGOAT, j'ai essayé de mêler au mieux les attentes de la structure concernant mon travail et la thématique genre attendu par l'équipe pédagogique du Master 2 GEPS dans ce stage de fin d'étude.

Chantal CAISSIER-AULAGNE m'a vraiment beaucoup aidé pour le logiciel Sphinx auquel je ne connaissais rien malgré les nombreuses tâches qu'elle avait à accomplir.

Concernant les tâches matérielles du quotidien (comme faire des étiquettes pour mes enveloppes des envois courriers par exemple), c'est à ma collègue de bureau Laurence COSTE que je dois la grande aide qui m'a été apportée.

Troisième partie : Présentation des résultats

Résultats et discussion

L'ensemble des tableaux statistiques de l'enquête sont disponibles en annexes

Les résultats sont extraits de **60** questionnaires retournés sur **1484** envois.

Age

72% des répondants et répondantes ont entre 20 et 35 ans.

52% ont entre 20 et 30 ans.

52% ont entre 26 et 35 ans.

Les plus anciens semblent avoir moins répondu au questionnaire, peut être sont-ils plus éloignés de l'école et bien insérés dans leur vie professionnelle et privée, ce qui engendrerait le fait qu'ils se sentent moins concernés par cette enquête.

Sexe

Majorité de réponses féminines à 85%, proportionnellement cela est normal car il y a plus de femmes inscrites dans l'école, donc plus d'envois de questionnaires à des femmes. Il y a donc plus de chances que ce soit elles qui répondent.

Région d'origine	Région actuelle
-------------------------	------------------------

Les répondants et répondantes sont à 65% issu(e)s d'Auvergne, viennent ensuite à hauteur de 5% les régions telles que le Languedoc Roussillon, le Midi Pyrénées, la région PACA et la région Rhône Alpes.

A 65%, les répondantes et répondants de l'enquête se trouvent actuellement installés en Auvergne, puis à 5% ils et elles sont installé(e)s en Midi Pyrénées et en Rhône Alpes.

Statut social	Enfants
----------------------	----------------

Le statut social n'a obtenu que peu de réponses (36.7% de non réponses) à cause du menu déroulant qui n'apparaissait pas. Ainsi, les personnes ont souvent confondu la question et répondu par leur situation d'emploi comme « salarié en CDD ».

A 25% les répondants et répondantes déclarent être en concubinage, ils et elles sont mariés à 18.3%, et célibataire à 13.3%.

En ce qui concerne les enfants, c'est une majorité de non à 53.3% contre 45%, cela pourrait s'expliquer par le fait que les femmes et les couples en général font des enfants plus tard, comme c'est majoritairement des 20-35 ans qui ont répondu à l'enquête, cela pourrait expliquer de tels chiffres.

Le nombre d'enfants est dans la moyenne française avec 18.3% de familles avec 1 enfant, 13.3% avec 2 enfants, et 11.7% de familles avec 3 enfants. Cela s'explique par la contraception qui est devenue normalisée, les enfants deviennent un choix qui est majoritairement maîtrisable. Il faut noter le chiffre de 56.7% de non réponses à cette question qui est en quasi adéquation avec les 53.3% de répondants et répondantes qui déclarent ne pas avoir d'enfants.

Personnes âgées à charge

Permis de conduire

Le permis de conduire est acquis pour 98.3% des personnes répondantes, le chiffre étant pondéré par une seule non-réponse.

Les chiffres sont exactement similaires pour la question concernant les personnes âgées à charge, 98.3% n'ont pas de personne âgée à charge, cela s'explique par l'actuelle tendance en placements en maison de retraite ou établissements spécialisés. En effet, il y a quelques années les personnes âgées restaient à la maison car les femmes ne travaillaient souvent pas, et pouvaient assurer la sécurité des anciens dans le foyer. Mais avec le droit du travail des femmes, elles ne sont plus très nombreuses à rester à la maison pour pouvoir s'occuper de leurs aînés.

Situation avant l'entrée en formation
--

Formation suivie

38.3% étaient étudiants ou étudiantes avant leur entrée en formation, 30% étaient salarié(e)s et 25% demandeurs ou demandeuses d'emplois.

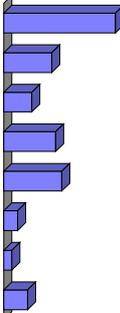
La majorité des répondants et des répondantes est issue de la formation d'Éducateur/trice spécialisé(e), puis viennent les formations d'Aide médico-psychologique, d'Éducateur/trice de jeunes enfants, de Moniteur/trice éducateur/trice et d'Assistant(e) de service social. La majorité des élèves formés dans l'école sont des Éducateurs/trices spécialisé(e)s, proportionnellement il est donc logique qu'ils soient les plus nombreux à avoir répondu.

Difficultés pour la formation	Situation aujourd'hui
--------------------------------------	------------------------------

13. Difficultés formation

Quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées pour la formation ?

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples.

Non réponse	23	38.3%	
Aucune	10	16.7%	
Difficultés pédagogiques formation	6	10.0%	
Trouver et garder un équilibre familial et personnel pendant ma formation	11	18.3%	
Trouver un financement pour payer ma formation	12	20.0%	
Trouver un logement pour pouvoir suivre ma formation	3	5.0%	
Trouver un moyen de garde/une nouvelle organisation pour mes enfants	2	3.3%	
Trouver un moyen de me rendre à ma formation (déplacements/transports)	5	8.3%	
Total	60		

Encore une fois pour les difficultés de la formation le menu déroulant a été la cause de beaucoup de non réponses (38.3%). Ensuite, c'est le fait de trouver un financement qui a été le plus compliqué pour 20% des personnes interrogées, pour 18.3% cela a été de trouver et de garder un équilibre familial et personnel pendant la formation. 16.7% n'ont en revanche trouvé aucune difficulté particulière à leur formation, quant à 10% qui ont trouvé des difficultés pédagogiques lors de leur cursus.

Aujourd'hui, les personnes interrogées sont massivement en emploi à 90%. 5% sont au contraire sans emploi et en recherche d'emploi.

Temps pour trouver un emploi	Statut professionnel actuel
-------------------------------------	------------------------------------

Le temps pour trouver un emploi à été majoritairement entre 1 et 3 mois (53.3%). 8.3% ont mis entre 3 et 6 mois. Il y a eu 28.3% de non réponses.

Quant au statut professionnel actuel, 40% sont en CDI et 28.3% en CDD. 25% n'ont pas répondu à cette question.

Temps plein/Temps partiel	Contacts/Soutien
----------------------------------	-------------------------

Encore une fois beaucoup de non réponses (50%) à cette question de temps plein/temps partiel à cause du menu déroulant, mais 35% des personnes ont répondu être à temps plein contre 15% à temps partiel.

Cependant sur les neuf hommes qui ont répondu au questionnaire, 6 sont à temps plein, 2 n'ont pas répondu à la question, et un est en formation CAFERUIS actuellement.

La majorité des emplois a été trouvée suite à une candidature spontanée (28.3%) contre 18.3% par Pôle Emploi. Les stages n'apportent que 15% des emplois trouvés, ce qui n'est pas très encourageant étant donné que l'ITSRA leur octroie une large place dans la formation.

Statut structure emploi	Salaire/ Adéquation salaire
--------------------------------	------------------------------------

43.3% sont employés dans des associations, 16.7% en collectivité territoriale et 13.3% dans la fonction publique d'État.

Concernant le salaire, la majorité des personnes ayant répondu à l'enquête se situe dans la tranche 1200/1500€ net mensuels hors primes et 13^{ème} mois. La plupart gagne donc à peine plus que le SMIC.

A 40% les personnes estiment que leur salaire n'est pas en adéquation avec leur niveau de qualification. 33% estiment en revanche qu'il l'est, 5% d'entre elles ne savent pas et 21% n'ont pas répondu à la question.

Correspondance emploi-formation	Domaine recherche emploi
--	---------------------------------

58.3% estiment que leur emploi est en correspondance avec leur formation, contre 3.3% de non. 18.3% estiment qu'il correspond par certains aspects. 20% n'ont pas répondu à la question.

En ce qui concerne la recherche d'emploi, il y a eu très peu de réponses à cause du menu déroulant, mais aussi à cause de la question en elle-même qui été posé d'une façon telle que l'on ne pouvait pas la comprendre sans les menus déroulants. Ceux qui ont pu répondre l'ont fait à **18.3%** pour dire qu'ils cherchaient un emploi dans le domaine de leur formation et pas en dehors.

Préparation professionnelle	Satisfaction mesures insertion/Amélioration
------------------------------------	--

55% des interrogés estiment que leur formation les prépare « tout à fait » (**23.3%**) efficacement ou « plutôt » (**31.7%**) efficacement à une insertion professionnelle.

31.6% des interrogés estiment que leur formation ne les prépare que « peu » (**13.3%**) efficacement ou « pas du tout » (**18.3%**) efficacement à une insertion professionnelle.

Cependant ils ne sont « pas du tout » satisfaits (**18.3%**) des mesures d'aide à l'insertion professionnelle mises en œuvre dans leur formation. **18.3%** aussi disent qu'il n'en existe aucune ou qu'ils ne savent pas de quoi il s'agit.

Afin d'améliorer les mesures prises par l'école pour l'insertion, grâce à l'onglet « Autre » des réponses ont été proposées. Parmi celles qui reviennent le plus souvent on trouve notamment « être moins nombreux dans les promotions/trop de formés pour le nombre de postes réels », des demandes de « mises en situation d'entretiens/de travail en équipe/d'aide aux C.V., L.M./préparation aux concours », « une meilleure préparation pour l'après formation/des conseils/des guides/du réalisme de la part des formateurs », « Une meilleure mise en relation avec les structures qui recrutent », ainsi qu'un « meilleur suivi auprès des élèves/à leur situation après la formation ».

Garder le lien avec l'ITSRA	Améliorations possibles du lien
------------------------------------	--

Majoritairement à **28.3%**, les anciens étudiants estiment ne pas avoir besoin de garder un lien avec l'ITSRA. Il est possible d'expliquer cela par le fait qu'il n'existe pas d'esprit d'école, donc il n'y a pas grand-chose à garder.

13.3% disent quand même être attachés à cette école. 33.3% ont coché la case « Autre ». Dans cette case, les réponses qui reviennent le plus sont : « Déménagement donc pas besoin de garder le lien », et garder le lien « au cas où », « pour les mails et actualités de l'école » ou encore « pour les formateurs ».

Outils adaptés pour garder le lien	Améliorations possibles des outils
---	---

Dans les propositions faites, ont été retenues comme outils adaptés pour garder un lien avec l'ITSRA par les étudiants :

- ❖ le site internet de la structure
- ❖ devenir tuteur ou tutrice de stages

Obtiennent le plus de « succès » à 38.3% chacun.

Viennent ensuite

- ❖ donner des cours en tant que vacataire à 35%
- ❖ association des anciens étudiants de l'ITSRA à 21.7%

Dans l'ensemble, ce ne sont pas des idées très modernes... Facebook se place correctement dans le tableau avec 21.7% des réponses, mais les idées les plus « novatrices » comme une page Twitter, une application Smartphone ou un Bureau des étudiants se classent bons derniers. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'il n'y a que 20 à 35% de moins de 28 ans qui ont répondu à l'enquête et qui seraient les plus susceptibles de répondre par des idées plus modernes, car c'est bien la nouvelle génération qui maîtrise le mieux ces outils et moyens de communication. Et cette nouvelle génération est celle qui est dans les locaux de l'ITSRA actuellement...

En ce qui concerne les propositions faites par les enquêtés :

Une nouvelle fois, grâce à la question « Autre », cochée à 25%, des idées ont été avancées comme « Avoir les contacts des formateurs et les rencontrer régulièrement », « Recevoir encore plus d'actualités par mails de l'école », « des rencontres avec des employeurs dans l'établissement », « des accès à la documentation même si l'on est plus en formation pour continuer à s'informer ».

En ce qui concerne les manques pointés :

Pas de Facebook, pas de Bureau des étudiants (BDE), pas d'accès aux offres d'emploi en dehors de l'école.

Victimes de discrimination	Formes de discriminations
-----------------------------------	----------------------------------

Ils et elles sont **76.7%** à penser ne pas avoir été victimes de discrimination à l'embauche contre **20%** de oui. Ils et elles ont été **3.3%** à ne pas répondre à la question.

Lorsque l'on leur demande d'identifier cette discrimination ils sont **11.7%** à dire leur « sexe », **10%** à dire leur « âge », **3.3%** à pointer leur « situation familiale » ou leur « lieu de résidence ».

Cependant il existe un réel manque d'information sur les formes de **discrimination et d'intersectionnalité**. Au dépouillement des questionnaires, lorsque l'on voit qu'une femme d'une trentaine d'années avec enfants mettre plus de temps pour trouver un emploi, travaillant à temps partiel, en CDD majoritairement des remplacements, gagner moins que le SMIC, dire qu'elle n'est pas victime de discrimination à l'embauche, on se rend compte du manque de sensibilisation aux questions de genre en travail social et en général. Et même si l'on peut éventuellement penser que le temps partiel peut être choisit à cause des enfants, il pose la question du travail domestique.

Les résultats de l'enquête sont tout de même à modérer à cause des deux problèmes majeurs qui ont traversé les questionnaires : **l'incompatibilité de format informatique** pour certaines personnes entraînant l'invisibilité des menus déroulants permettant le choix des réponses, ainsi que les **soucis à l'envoi** mettant 166 mails en remise retardée et 426 non remis.

Quatrième partie : Partie conclusive

I. Recommandations

Pour construire et faire perdurer lien post-formation

Ma mission initiale était d'aider à **l'élection d'un nouvel outil** de suivi d'insertion post-formation, afin que l'ITSRA puisse accroître le lien qu'elle noue avec ses étudiants et le faire perdurer dans un objectif de soutien à la recherche d'emploi ou aux partenariats possibles avec les futurs collègues juste formés.

Au fur et à mesure de l'avancement de mes recherches, je me rendais compte que la solution ne résidait peut-être pas dans **un seul outil** « miracle » mais plutôt dans le **cumul d'outils** dont une partie existent déjà, et dont l'autre partie allait devoir se créer.

Concernant le **site Internet** de l'ITSRA:

➤ Continuer à renseigner sur les colloques, les journées d'études, les séminaires, mais il faudrait le rendre **plus vivant** en ce qui concerne la **vie étudiante** pour que les élèves puissent se rendre compte de ce qu'il se passe réellement dans l'école avec notamment des photos (Erasmus, travaux d'élèves, partenariats, stages, ventes de gâteaux, journées d'études... Les occasions ne manquent pourtant pas.), avec des témoignages ou encore avec une présentation vivante de l'ensemble du personnel.

Concernant les **réseaux sociaux** :

➤ Difficile de passer à côté de ces derniers. Ils tiennent à présent une grande place dans la société :

Sur les 2.484 milliards d'internautes à travers le monde, 1.856 milliard sont inscrits sur un réseau social, soit 74% des internautes et 26% de la population mondiale.

Ils constituent un formidable **accès à l'information** et facilitent irrémédiablement la **communication** pour ceux et celles qui les utilisent. Les utilisateurs actuels sont d'avantage les nouvelles générations et c'est pour cela que l'ITSRA va difficilement pouvoir faire sans si elle veut garder un lien avec ses anciens étudiants.

Concernant un **Bureau des étudiants** (BDE) et une **association des anciens élèves** :

➤ Un BDE permet une **vie dans l'école**, à la fois **matérielle** en créant un espace (bureau, salle, foyer) pour les étudiants où ils peuvent se retrouver et disposer de moyens pour faire tourner leur association et faire vivre leurs projets, et à la fois **immatérielle** en créant un **esprit de groupe**, une **fierté d'école**, une **ambiance** en dehors de l'ambiance qu'il peut y avoir en cours. Un BDE permet aussi aux promotions et aux différentes filières de se **mélanger** et de se retrouver sous la même étiquette « d'étudiants de l'ITSRA » et non en ségrégant les filières d'ES, EJE ou encore d'ASS par exemple.

➤ Une Association des anciens peut se faire suite à une équipe de BDE qui a bien fonctionné et qui souhaite garder les liens créés lorsqu'ils étaient étudiants. En dépassant les années purement scolaires de formation, cela montre que **l'ITSRA subsiste aux années** et permet à ses travailleurs sociaux d'échanger des conseils professionnels et amicaux sous la même « bannière » qu'est celle de l'école.

Pour une approche genrée du travail social

Plus ou moins consciemment, les formateurs et intervenants de l'ITSRA reproduisent par leurs cours et leurs discours des stéréotypes de sexe à leurs élèves et futurs collègues du secteur social.

Comme le rappelle Bernard FUSULIER¹⁵, il est important qu'il y ait une prise de conscience des acteurs institutionnels pour soutenir le développement des études genre dans le contexte de la formation initiale et continue ainsi que dans la recherche en travail social. Il est

¹⁵ FUSULIER Bernard, Actes du 3^{ème} Congrès de l'Association Internationale pour la Formation, la Recherche et l'Intervention Sociale (AIFRIS), 2009.

important que les instituts de formation en travail social, donc c'est aussi valable pour l'ITSRA, prennent conscience des enjeux d'égalité entre femmes et hommes.

Il est important de sensibiliser les élèves ainsi que les enseignants à la thématique genrée via des colloques par exemple ou encore des journées d'études et de réflexion autour de ce domaine de recherche.

Afin d'apporter davantage de lisibilité et de force à l'étude des rapports sociaux de sexe, il conviendrait de l'intégrer totalement dans les programmes de formation des travailleurs sociaux, afin que la thématique ne soit pas « accolée » mais bien « intégrée ».

II. Conclusion

Tout au long de ce stage, et malgré les dires de l'encadrement, il ne m'a pas été donné les moyens et l'accès aux informations permettant de mener mon étude sur le genre.

Malgré les objectifs de la convention de stage, malgré mes efforts pour recadrer sans cesse le sujet, malgré une certaine « liberté » donnée par le tuteur, je n'ai pas pu mettre en place une réelle observation genrée ni proposer des outils propres à éradiquer les inégalités femmes-hommes dans la formation des travailleurs sociaux.

Ces résistances montrent peut être que l'état d'esprit et les personnes dans l'établissement ne sont pas tous prêts à travailler les injustices entre hommes et femmes dans le travail social.

Comme le montrent les études récentes ¹⁶ sur le sujet et les cours dispensés dans le Master2 GEPS, les freins restent très nombreux quant à une réelle avancée dans le domaine de l'égalité des sexes.

Jusqu'en milieu de stage, la question s'est posée quant à la rupture ou du moins au changement total de mission pour non respect des attentes pédagogiques. Sous les conseils de ma tutrice Prisca KERGOAT, je suis tout de même allé au bout de l'étude pour réussir à produire un résultat dans les attentes de la structure et lier avec ma thématique genre le plus possible.

Il est possible que si je devais revivre ce stage depuis le début, je perdrais certainement moins de temps au démarrage. En effet, je n'hésiterais pas à solliciter d'avantage mon tuteur malgré ses indisponibilités, afin de clarifier plus rapidement la mission et ses difficultés.

En ce qui concerne la méthodologie, il était difficile de faire mieux vu les circonstances et les moyens à dispositions. Je suis satisfaite d'avoir réussi à obtenir des résultats d'enquête, même si j'aurais aimé pouvoir la comparer avec une autre enquête sur les étudiants encore en formation.

¹⁶ Voir l'ensemble des études mises en bibliographie sur le genre dans le travail social.

Ce stage m'a permis de faire l'expérience et de me confronter au milieu du travail. Il n'a pas été chose aisée d'intégrer des équipes dont je ne faisais pas partie et qui ont complètement découvert ma thématique. Cela a été une expérience d'immersion totale dans l'entreprise, et j'ai dû faire des efforts d'intégration et de communication, mais cela m'a permis de renforcer ma capacité d'autonomie.

Il n'est pas toujours facile d'atteindre les objectifs que l'on s'est fixé, et il faut prendre en compte et composer avec les éléments extérieurs.

Bien que depuis des années déjà des professionnels défendent l'égalité entre les sexes et la théorie du genre, il reste encore beaucoup à faire et il est indubitable qu'un sentiment de découragement à plus d'une fois tenté de s'installer au cœur de mon extrême motivation.

Je me suis vraiment retrouvée dans les valeurs humanistes et altruistes du Master 2 GEPS, mais je me suis rendu compte à travers ce stage que l'entreprise reste un milieu où il faut se battre pour défendre ces mêmes valeurs, et que le monde du travail est territoire discriminant.

BIBLIOGRAPHIE

-BESSIN Marc, « Focus - La division sexuée du travail social », *Informations sociales* 2/ 2009 (n°152),p. 70-73

URL : www.cairn.info/revue-informations-sociales-2009-2-page-70.htm.

-COENEN Marie-Thérèse, « L'analyse de genre dans le travail social, une mise en œuvre », Actes du 3^{ème} congrès de l'AIFRIS, Hammamet 2009, Atelier : Perspective de genre et intervention sociale.

-DARMON Laetitia, « Le travail social serait-il une affaire de femmes ? » in *Travail social actualités : TSA, N.24 (Juillet-août 2011)*

-FUSULIER Bernard ; CORNET Annie. *Le genre en travail social*. In: *Les Politiques sociales. Collège International pour l'étude du changement dans les politiques sociales, Bruxelles*, no. 1-2, p. 4-8 (2008).

-FUSULIER Bernard, Actes du 3^{ème} Congrès de l'Association Internationale pour la Formation, la Recherche et l'Intervention Sociale (AIFRIS), 2009.

- HELFTER Caroline « Contrepoint – Métiers du social : le plafond de verre », *Informations sociales* 5/ 2011 (n° 167), p. 95-95

URL : www.cairn.info/revue-informations-sociales-2011-5-page-95.htm.

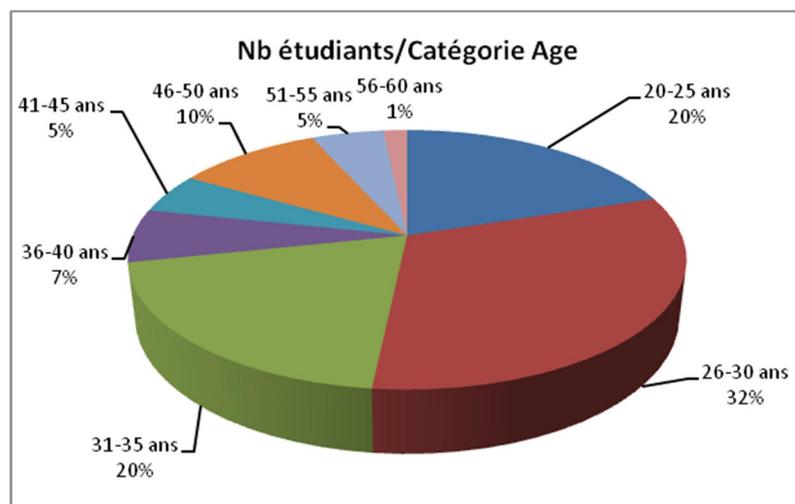
- KELLER Véréna, «Égalité de genre et travail social». *Revue Quart Monde*, Femmes et hommes Année 2012 [Revue Quart Monde document.php?id=5452](http://www.quartmonde.org/document.php?id=5452)

- QUIVY Raymond, VAN CAMPENHOUDT Luc, *Manuel de recherches en sciences sociales*, DUNOT, 4e éd., 2013.

ANNEXES

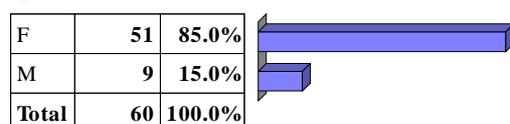
Résultats de l'enquête par questionnaires envoyés aux anciens étudiants de l'ITSRA diplômés depuis 2006. Enquête effectuée sur avril et mai 2014, réalisée par Julianne LÉNAT.

1. Age



2. Sexe

Quel est votre sexe ?



3. Région d'origine

Quelle est votre région d'origine ?

Non réponse	2	3.3%
Auvergne	39	65.0%
Languedoc_Roussillon	3	5.0%
Midi_Pyrénées	3	5.0%
PACA	3	5.0%
Rhône_Alpes	3	5.0%
Basse_Normandie	1	1.7%
Bourgogne	1	1.7%
Ile_de_France	1	1.7%
Limousin	1	1.7%
Loire_Atlantique	1	1.7%
Picardie	1	1.7%
Pyrénées	1	1.7%
Total	60	100.0%

4. Région actuelle

Quelle est votre région actuelle ?

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des suppressions.

Auvergne	41	68.3%
Midi_Pyrénées	3	5.0%
Rhône_Alpes	3	5.0%
Bourgogne	2	3.3%
Ile_De_France	2	3.3%
Languedoc_Roussillon	2	3.3%
PACA	2	3.3%
Centre	1	1.7%
La_Réunion	1	1.7%
Nord_Pas_De_Calais	1	1.7%
Picardie	1	1.7%
Pyrénées	1	1.7%
Région_Parisienne	1	1.7%
Total	60	101.7%

7. Enfants_AUTRE

Si 'Oui', Nombre :

Non réponse	34	56.7%
1	11	18.3%
2	8	13.3%
3	7	11.7%
Total	60	100.0%

8. Personnes âgées à charge

Avez-vous des personnes âgées à charge ?

Non réponse	1	1.7%
Oui	0	0.0%
Non	59	98.3%
Total	60	100.0%

5. Statut social

Quel est votre statut social actuel ?

Non réponse	22	36.7%
Célibataire	8	13.3%
Marié(e)	11	18.3%
Veuf(ve)	0	0.0%
Pacsé(e)	3	5.0%
Concubinage	15	25.0%
Divorcé(e)	1	1.7%
Total	60	100.0%

9. Permis

Disposez-vous du permis de conduire ?

Non réponse	1	1.7%
Oui	59	98.3%
Non	0	0.0%
Total	60	100.0%

6. Enfants

Avez-vous des enfants à charge ?

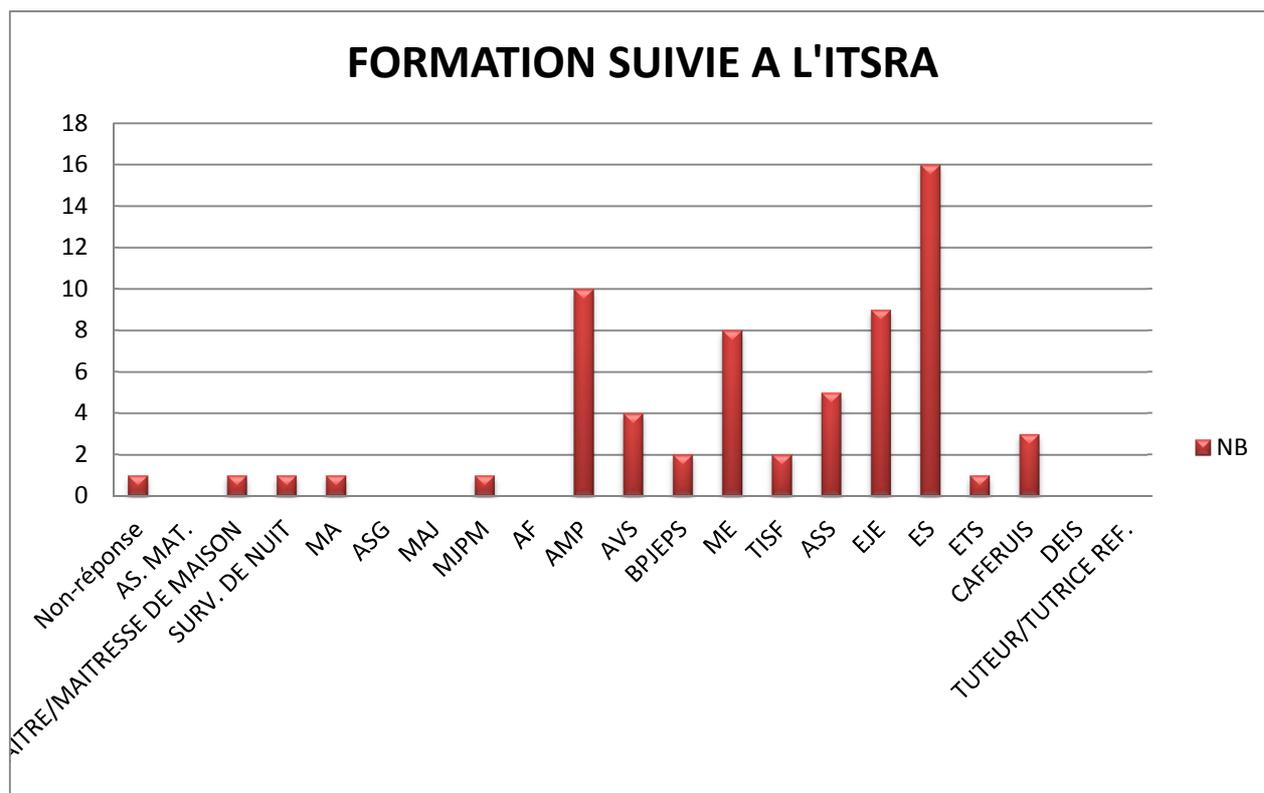
Non réponse	1	1.7%
Non	32	53.3%
Oui	27	45.0%
Total	60	100.0%

10. Situation entrée formation

Quelle était votre situation à votre entrée en formation ?

Non réponse	4	6.7%
Etudiant(e)	23	38.3%
Salarié(e)	18	30.0%
Demandeur-deuse d'emploi	15	25.0%
Inactif-Inactive	0	0.0%
Total	60	100.0%

11. Formation suivie



Année d'entrée :

12. Années formation ITSRA

En quelle(s) année(s) étiez-vous en formation à l'ITSRA ?

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des suppressions.

Non réponse	2	3.3%
2008	12	20.0%
2010	12	20.0%
2006	9	15.0%
2009	9	15.0%
2011	8	13.3%
2007	4	6.7%
2012	3	5.0%
2001	1	1.7%
2005	1	1.7%
2013	1	1.7%
Total	60	103.3%

13. Difficultés formation

Quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées pour la formation ?

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples.

Non réponse	23	38.3%	
Aucune	10	16.7%	
Difficultés pédagogiques formation	6	10.0%	
Trouver et garder un équilibre familial et personnel pendant ma formation	11	18.3%	
Trouver un financement pour payer ma formation	12	20.0%	
Trouver un logement pour pouvoir suivre ma formation	3	5.0%	
Trouver un moyen de garde/une nouvelle organisation pour mes enfants	2	3.3%	
Trouver un moyen de me rendre à ma formation (déplacements/transports)	5	8.3%	
Total	60		

14. Situation aujourd'hui

Quelle est votre situation aujourd'hui ?

Non réponse	1	1.7%	
En emploi	54	90.0%	
Sans emploi et en recherche d'emploi	3	5.0%	
Inactivité	1	1.7%	
Poursuite ou reprise d'étude	1	1.7%	
Stage	0	0.0%	
Autre	0	0.0%	
Total	60	100.0%	

16. Intitulé précis emploi

Quel est l'intitulé de votre emploi ?

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des suppressions.

Non réponse	11	18.3%	
Assistant_socio_educatif	5	8.3%	
EJE	5	8.3%	
AMP	4	6.7%	
ASS	3	5.0%	
Agent_administratif_EHPAD	1	1.7%	
Agent_service_hospitalier	1	1.7%	
AMP_SSIAD	1	1.7%	
Animatrice_gerontologie	1	1.7%	
Animatrice_responsable_relais_Assistant_maternel	1	1.7%	
Assistant_socio_educatif_gerontologie_handicap	1	1.7%	
Chef_de_service_internat	1	1.7%	
Coordinatrice_territoriale	1	1.7%	
Educateur_foyer_ESAT	1	1.7%	
educateur_socio_culturel	1	1.7%	
Educatrice_Familiale	1	1.7%	
Educatrice_PJJ	1	1.7%	
Educatrice_sportive	1	1.7%	
Formatrice	1	1.7%	
Garde_enfants	1	1.7%	
Maitresse_de_maison	1	1.7%	
ME_Accompagnement_Vie_Sociale	1	1.7%	
MJPM	1	1.7%	
Référente_Technique_micro_crèche	1	1.7%	
Remplacant_AMP	1	1.7%	
Responsable_petite_enfance	1	1.7%	
Responsable_Relais_Assistants_Marternels	1	1.7%	
Total	60	83.3%	

17. Date emploi

Depuis quelle date occupez-vous cet emploi ?

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des suppression

Non réponse	14	23.3%	
2013	10	16.7%	
2014	8	13.3%	
2011	7	11.7%	
2012	6	10.0%	
2009	5	8.3%	
2010	5	8.3%	
2007	2	3.3%	
2008	2	3.3%	
11	1	1.7%	
2005	1	1.7%	
Total	60	101.7%	

18. Temps trouver emploi

Combien de temps avez-vous mis pour trouver un emploi ?

Non réponse	17	28.3%	
1-3 mois	32	53.3%	
3-6 mois	5	8.3%	
6-12 mois	3	5.0%	
+ de 12 mois	0	0.0%	
+ de 18 mois	1	1.7%	
Embauche directe	2	3.3%	
Total	60	100.0%	

19. Statut pro actuel

Quel est votre statut professionnel actuel ?

Non réponse	15	25.0%	
Contrat d'apprentissage	2	3.3%	
Contrat de professionnalisation	0	0.0%	
Fonctionnaire	1	1.7%	
Salarié(e) en CDI	24	40.0%	
Salarié(e) en CDD	17	28.3%	
En intérim	0	0.0%	
Travailleur indépendant ou profession libérale	0	0.0%	
Autre	1	1.7%	
Total	60	100.0%	

21. Tps plein/tps partiel

Sagit-il d'un emploi:

Non réponse	30	50.0%	
A temps plein	21	35.0%	
A temps partiel	9	15.0%	
Total	60	100.0%	

22. Contacts/Pistons

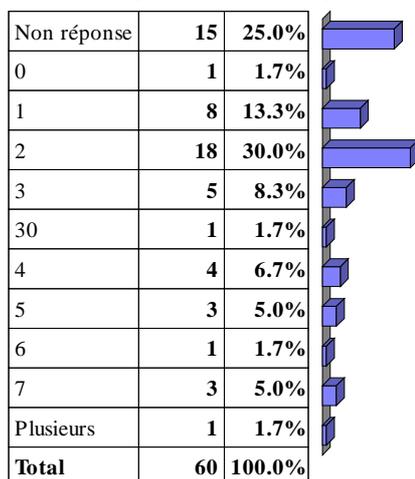
Comment avez-vous trouvé cet emploi ?

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples.

Non réponse	17	28.3%	
Grace aux contacts pendant ma formation	9	15.0%	
Grace à un stage effectué dans la structure	9	15.0%	
Par des annonces	4	6.7%	
Grace à des relations personnelles	8	13.3%	
Par Internet	5	8.3%	
Suite à une candidature spontanée	17	28.3%	
Suite à un concours	0	0.0%	
Par Pôle Emploi	11	18.3%	
Recommandations	1	1.7%	
Total	60		

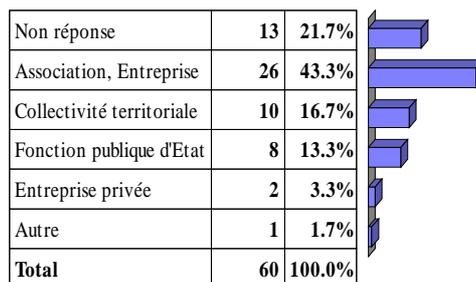
23. Nbe emplois occupés

Après avoir arrêté vos études, en comptant votre emploi combien d'emplois avez-vous occupés ? (Hors petits bo

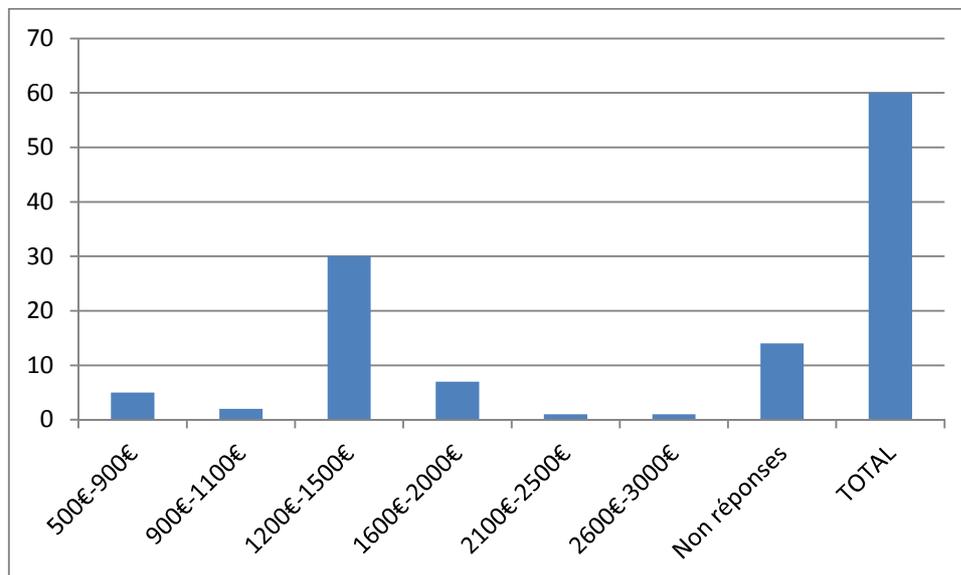


24. Statut structure emploi

Quel est le statut de la structure qui vous emploi ?



26. Salaire



27. Adéquation salaire

Estimez-vous que votre salaire soit en adéquation avec votre niveau de qualification ?

Non réponse	13	21.7%	
Oui	20	33.3%	
Non	24	40.0%	
Ne sait pas	3	5.0%	
Total	60	100.0%	

28. Correspondance emploi-formation

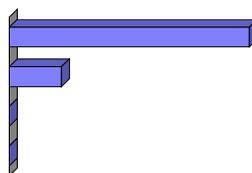
Votre emploi est-il en correspondance avec votre formation ?

Non réponse	12	20.0%	
Oui	35	58.3%	
Non	2	3.3%	
Certains aspects	11	18.3%	
Total	60	100.0%	

29. Domaine recherche emploi

Cherchez-vous un emploi:

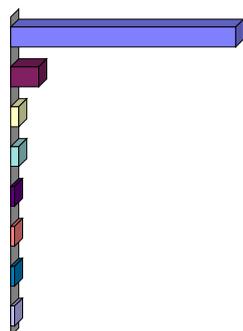
Non réponse	49	81.7%
Dans le domaine de spécialité de votre formation	11	18.3%
Hors du domaine de spécialité de votre formation	0	0.0%
Les deux	0	0.0%
Total	60	100.0%



30. Début recherche emploi

Quand avez-vous commencé à chercher un emploi ?

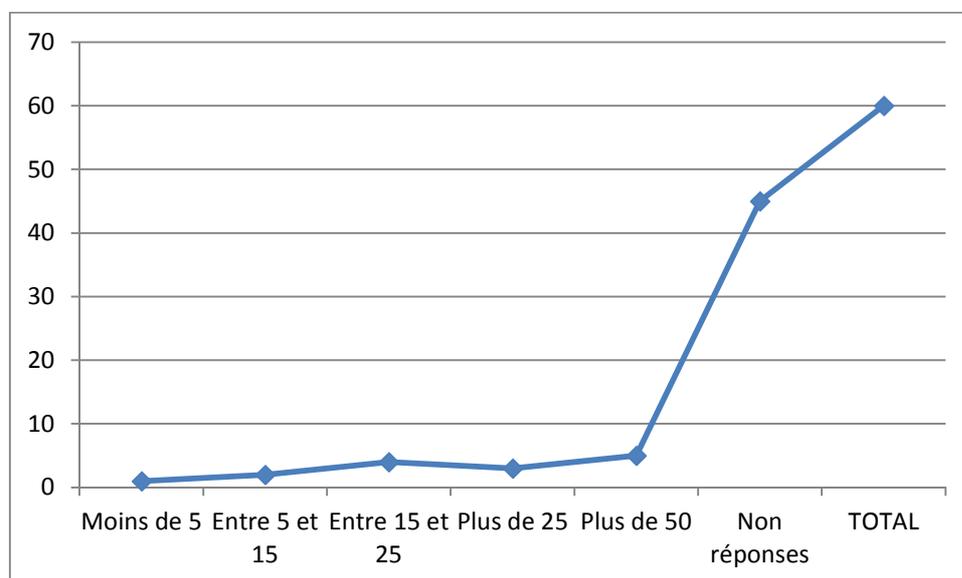
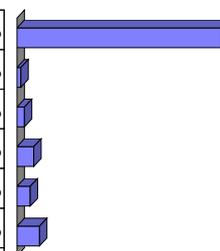
Non réponse	46	76.7%
2013	6	10.0%
2012	2	3.3%
2014	2	3.3%
1981	1	1.7%
2009	1	1.7%
2011	1	1.7%
Depuis_toujours	1	1.7%
Total	60	100.0%



31. CV envoyés

Combien de Curriculum Vitae (C.V.) avez-vous envoyé ?

Non réponse	45	75.0%
Moins de 5	1	1.7%
Entre 5 et 15	2	3.3%
Entre 15 et 25	4	6.7%
+ de 25	3	5.0%
+ de 50	5	8.3%
Total	60	100.0%



32. Nombre entretiens

Combien d'entretiens avez-vous passé ?

Non réponse	45	75.0%	
Moins de 5	9	15.0%	
Entre 5 et 15	6	10.0%	
Plus de 15	0	0.0%	
Total	60	100.0%	

33. Lieux recherche emplois

Vos recherches d'emplois s'effectuent de préférence:

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples.

Non réponse	46	76.7%	
Dans votre département de résidence	11	18.3%	
Dans votre région ou ses départements limitrophes	7	11.7%	
Dans la France entière	2	3.3%	
A l'étranger	0	0.0%	
Total	60		

35. Etablissement

Dans quel établissement ?

Non réponse	56	93.3%	
A l'ITSRA	1	1.7%	
Dans un lycée	1	1.7%	
A l'université	1	1.7%	
Dans un organisme de formation public	0	0.0%	
Dans un organisme de formation privé	1	1.7%	
Cours par correspondance (CNED...)	0	0.0%	
Total	60	100.0%	

36. Préparation pro

Estimez-vous que votre formation vous prépare efficacement à l'insertion professionnelle ?

Non réponse	8	13.3%	
Oui, tout à fait	14	23.3%	
Oui, plutôt	19	31.7%	
Non peu	8	13.3%	
Non, pas du tout	11	18.3%	
Total	60	100.0%	

43. Victime discrimination

Pensez-vous avoir été victime d'une discrimination quelconque à l'embauche ?

Non réponse	2	3.3%	
Oui	12	20.0%	
Non	46	76.7%	
Total	60	100.0%	

37. Satisfaction mesures insertion

Etes-vous satisfait des mesures d'aide à l'insertion professionnelle mise en oeuvre dans votre formation ?

Non réponse	15	25.0%	
Oui, tout à fait	7	11.7%	
Oui, plutôt	7	11.7%	
Non, peu	9	15.0%	
Non, pas du tout	11	18.3%	
Il n'en existe aucune	5	8.3%	
Ne sait pas de quoi il est question	6	10.0%	
Total	60	100.0%	

39. Garder lien ITSRA

Avez-vous gardé un lien avec votre école (L'ITSRA) après votre formation ?

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples.

Non réponse	5	8.3%	
Oui, car je suis ttaché(e) à cette école	8	13.3%	
Oui, car elle peut m'aider dans ma recherche d'emploi	4	6.7%	
Oui, car je peux obtenir des partenariats grace à elle	6	10.0%	
Oui, car je souhaiterais revenir faire une nouvelle formation plus tard	9	15.0%	
Non, car je n'en voit pas l'intérêt	5	8.3%	
Non, car je n'en ai pas besoin	17	28.3%	
Non, car je compte changer de région	2	3.3%	
Non car je ne me suis pas senti bien dans cette école	1	1.7%	
Autre	20	33.3%	
Total	60		

41. Outils adaptés

Quel(s) outil(s) jugez-vous le(s) plus adaptés pour garder un lien avec votre école après votre formation ?

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples.

Non réponse	6	10.0%	
Application smartphone	0	0.0%	
Association des anciens étudiants de l'ITSRA	13	21.7%	
Association étudiante (BDE)	3	5.0%	
Autre	15	25.0%	
Compte Twitter de l'ITSRA	0	0.0%	
Devenir tuteur ou tutrice de stages	23	38.3%	
Donner des cours en tant que vacataire	21	35.0%	
Page Facebook de l'ITSRA	13	21.7%	
Site internet de l'ITSRA	23	38.3%	
Site internet de l'ITSRA avec plateforme étudiante sécurisée	8	13.3%	
Total	60		

44. Diverses discriminations

Vous pensez que cette discrimination est possiblement liée à:

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples.

Non réponse	45	75.0%	
Votre âge	6	10.0%	
Votre sexe	7	11.7%	
Votre origine ethnique	0	0.0%	
Votre handicap	0	0.0%	
Votre situation familiale (enfants, personnes à charge...)	2	3.3%	
Votre lieu de résidence (banlieues, distance...)	2	3.3%	
Votre nom ou prénom (consonance étrangère)	0	0.0%	
Votre filière de métier	1	1.7%	
Manque d'expérience	1	1.7%	
Trop qualifié	1	1.7%	
Total	60		



ENQUETE INSERTION POST-FORMATION

ANNEXE 2

«NOM» «PRENOM»
«AdressePersonnel1»
«AdressePersonnel2»
«AdressePersonnel3»
«CP_PERSO» «VILLE_PERSO»

Bonjour,

Je suis Julianne LÉNAT, étudiante en Master 2 Genre, Égalité & Politiques sociales à l'Université de Toulouse 2 Le Mirail, et actuellement en stage de fin d'étude.

Dans le cadre de ce stage à l'ITSRA, j'effectue un travail de recherche dans le but d'améliorer et d'entretenir le lien post-formation entre l'ITSRA et ses étudiants. Le questionnaire est anonyme et les données récoltées seront traitées statistiquement en vue d'améliorer le quotidien et le futur de chacun.

Merci de bien vouloir prendre quelques minutes pour donner votre avis. Je vous recontacterez par téléphone pour le remplir ensemble si vous ne souhaitez pas le renvoyer directement.

Très cordialement.

Julianne LÉNAT, stagiaire à l'ITSRA.

INSTRUCTIONS

1. Enregistrez le fichier attaché à ce message sur votre bureau,
2. Ouvrez le questionnaire depuis le fichier enregistré sur le bureau et complétez-le,
3. Enregistrez le fichier puis renvoyez-moi le questionnaire rempli en pièce jointe.

Un grand merci !



PREAMBULE

1. Quel est votre âge ?

2. Quel est votre sexe ?

F M

3. Quelle est votre région d'origine ?

4. Quelle est votre région actuelle ?

5. Quel est votre statut social actuel ?

6.

- Célibataire
- Marié(e)
- Veuf(ve)
- Pacsé(e)
- Concubinage

7. Avez-vous des enfants à charge ?

OUI NON

8. Si oui, combien ?

9. Avez-vous des personnes âgées à charge ?

OUI NON

10. Disposez-vous du permis de conduire ?

OUI NON

A-CURSUS

11. Quelle était votre situation à l'entrée en formation ?

- Etudiant(e)
- Salarié(e)

- Demandeur(se) d'emploi
- Inactif(ve)

12. Quelle(s) formation(s) avez-vous suivie(s) à l'ITSRA ? *Vous pouvez cocher plusieurs cases.*

- Assistant(e) maternel(le)
- Maître/Maîtresse de maison
- Surveillant(e) de nuit
- Moniteur/Monitrice d'atelier
- Assistant(e) de soins en gérontologie
- Mandataire judiciaire « mention MAJ »
- Mandataire judiciaire « mention MJPM »
- Assistant(e) familial (DEAF)
- Aide médico-psychologique (DEAMP)
- Auxiliaire de vie sociale (DEAVS)



- Animateur/Animatrice social dans les réseaux de la gérontologie (BPJEPS)
- Moniteur/Monitrice éducateur/éducatrice (DEME)
- Technicien/Technicienne d'intervention sociale et familiale (DETISF)
- Assistant(e) de service social (DEASS)
- Éducateur/Éducatrice de jeunes enfants (DEEJE)
- Éducateur/Éducatrice spécialisé(e) (DEES)
- Éducateur/Éducatrice technique spécialisé(e) (DEETS)
- Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)
- Diplôme d'État d'ingénierie sociale (DEIS)
- Tuteur
- Tuteur de proximité
- Accompagnateur VAE

12-En quelle(s) année(s) étiez-vous en formation à l'ITSRA ?

13-Quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées pour la formation ?

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Trouver un financement | <input type="checkbox"/> Garder un équilibre familial et personnel |
| <input type="checkbox"/> Trouver un logement | <input type="checkbox"/> Financer un nouveau moyen de transport |
| <input type="checkbox"/> Un nouveau mode de garde pour les enfants | |

14-Quelle est votre situation aujourd'hui ?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> En emploi | <input type="checkbox"/> Poursuite ou reprise d'études |
| <input type="checkbox"/> Sans emploi et en recherche d'emploi | <input type="checkbox"/> Stages |
| <input type="checkbox"/> Inactivité | <input type="checkbox"/> Autres |

15-Si « Autre » précisez :



B- SI VOUS ETES A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

Si vous êtes en recherche d'emploi, allez directement à C, et si vous êtes en poursuite d'étude, allez directement à D.

16- Quel est l'intitulé de votre emploi ?

17- Depuis quelle date occupez-vous cet emploi ? Exemple : 01/2012

18- Combien de temps avez-vous mis pour trouver un emploi ?

- | | |
|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1-3 mois | <input type="checkbox"/> Plus de 12 mois |
| <input type="checkbox"/> 3-6 mois | <input type="checkbox"/> Plus de 18 mois |
| <input type="checkbox"/> 6-12 mois | |

19- Quel est votre statut professionnel actuel ?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Travailleur indépendant ou profession libérale | <input type="checkbox"/> Salarié(e) en CDI |
| <input type="checkbox"/> Contrat d'apprentissage | <input type="checkbox"/> Salarié(e) en CDD |
| <input type="checkbox"/> Contrat de professionnalisation | <input type="checkbox"/> Intérim |
| <input type="checkbox"/> Fonctionnaire | <input type="checkbox"/> Autres |

20- Si « Autre » précisez :

21- S'agit-il d'un emploi :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> A temps plein | <input type="checkbox"/> A temps partiel |
|--|--|

22- Comment avez-vous trouvé cet emploi ? Vous pouvez cocher plusieurs cases.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Grâce aux contacts pendant ma formation | <input type="checkbox"/> Grâce à des relations personnelles |
| <input type="checkbox"/> Grâce à un stage effectué dans la structure | <input type="checkbox"/> Par Internet |
| <input type="checkbox"/> Par des annonces | <input type="checkbox"/> Suite à une candidature spontanée |
| | <input type="checkbox"/> Suite à un concours |
| | <input type="checkbox"/> Par Pôle Emploi |



23-Après avoir arrêté vos études, en comptant votre emploi actuel, combien d'emplois avez-vous occupés ? (Hors petits boulots)

24-Quel est le statut de la structure qui vous emploie ?

- | | |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Fonction Publique d'Etat | <input type="checkbox"/> Entreprise |
| <input type="checkbox"/> Collectivité Territoriale | <input type="checkbox"/> Autres |
| <input type="checkbox"/> Association | |

25-Si « Autre » précisez :

26-Quel est votre salaire net mensuel en Euros ? (Hors primes et 13^{ème} mois)

27-Estimez-vous que votre salaire soit en adéquation avec votre niveau de qualification ?

- Oui Non

28-Votre emploi est-il en correspondance avec votre formation ?

- Oui Non Certains aspects

C- SI VOUS ETES A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

29-Cherchez-vous un emploi :

- Dans le domaine de spécialité de votre formation
 Hors du domaine de spécialité de votre formation
 Les deux

30-Quand avez-vous commencé à chercher un emploi ? Exemple : 01/2012



31-Combien de Curriculum Vitae (C.V.) avez-vous envoyé ?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Moins de 5 | <input type="checkbox"/> Entre 15 et 25 |
| <input type="checkbox"/> Entre 5 et 15 | <input type="checkbox"/> Plus de 25 |

32-Combien d'entretiens avez-vous passé ?

- | | |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Moins de 5 | <input type="checkbox"/> Plus de 15 |
| <input type="checkbox"/> Entre 5 et 15 | |

33-Vos recherches d'emplois s'effectuent de préférence : *Vous pouvez cocher plusieurs cases.*

- Dans votre département de résidence
- Dans votre région ou ses départements limitrophes
- Dans la France entière
- A l'étranger

D- SI VOUS POURSUIVEZ ACTUELLEMENT DES ETUDES

34-Quelle formation suivez-vous ?

35-Dans quel établissement ?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> A l'ITSRA | <input type="checkbox"/> Dans un organisme de formation privé |
| <input type="checkbox"/> Dans un lycée | <input type="checkbox"/> Cours par correspondance (CNED...) |
| <input type="checkbox"/> A l'Université | |
| <input type="checkbox"/> Dans un organisme de formation public | |

POUR ALLER PLUS LOIN...

36-Estimez-vous que votre formation vous prépare efficacement à l'insertion professionnelle ?

- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non peu
- Non pas du tout



37-Etes-vous satisfait(e) des mesures d'aide à l'insertion professionnelle mise en œuvre dans votre formation ?

- Oui tout à fait
 Oui plutôt

- Non peu
 Non pas du tout

38-Selon vous, comment améliorer les mesures prises par l'école pour une meilleure insertion professionnelle de ses élèves ?

39-Avez-vous gardé un lien avec votre école (l'ITSRA) après votre formation ? Vous pouvez cocher plusieurs cases.

- Oui, car je suis attaché(e) à cette école
 Oui, car elle peut m'aider dans ma recherche d'emploi
 Oui, car je peux obtenir des partenariats grâce à elle
 Oui, car je souhaiterais revenir faire une nouvelle formation plus tard
 Non, car je n'en vois pas l'intérêt
 Non, car je n'en ai pas besoin
 Non, car je compte changer de région
 Non, car je ne me suis pas senti bien dans cette école
 Autre

40-Si « Autre », précisez :

41-Quel(s) outil(s) jugez-vous le(s) plus adapté(s) pour garder un lien avec votre école après votre formation ? Vous pouvez cocher plusieurs cases.

- Site Internet de l'ITSRA
 Site Internet de l'ITSRA avec une plateforme étudiante sécurisée
 Page Facebook officielle de l'ITSRA
 Compte Twitter officiel de l'ITSRA
 Application Smartphone
 Association étudiante (BDE)
 Association des anciens étudiants de l'ITSRA
 Revenir donner des cours en tant que vacataire
 Devenir tuteur ou tutrice de stages étudiants
 Autre



42-Si « Autre », précisez :

43-Pensez-vous avoir été victime d'une discrimination quelconque à l'embauche ? *Sexe, classe, race, lieu de résidence...*

Oui

Non

44-Vous pensez que cette discrimination est possiblement liée à *(Vous pouvez cocher plusieurs cases)* :

- Votre âge
- Votre sexe
- Votre origine ethnique
- Votre handicap
- Votre situation familiale (enfants, personnes à charge...)
- Votre lieu de résidence (banlieue, distance...)
- Votre nom ou prénom (consonance étrangère)
- Votre filière de métier (mauvaise image du métier)

Merci d'avoir pris quelques minutes de votre temps pour répondre à ce questionnaire.

Entretiens téléphoniques avec divers instituts de travail social français

IFRASS TOULOUSE. 05.34.63.89.20. Secrétariat de direction. 11h le 11/02/2014.

Cet institut à deux pôles principaux de formation : pôle santé et pôle social.

Il y a des questionnaires donnés aux étudiants qu'ils doivent rendre, cela leur permet d'établir des statistiques qui donnent environ 70% de réponses. Ils sont envoyés par courrier en début d'année mais il y a des problèmes suite aux changements d'adresse, les étudiants ne sont pas forcément dans la région, du coup des doublons sont envoyés par mails. Des enveloppes peuvent aussi être demandées pour la constitution du dossier d'inscription qui servent ensuite à envoyer les questionnaires à moindre frais.

Contrairement aux ESC, le BDE, l'association des étudiants ne constitue pas de vrais réseaux car les élèves ne sont pas tous à l'école en même temps. A l'ESC il y a une véritable intégration avec les weekends d'intégration etc. Donc forcément, les liens créés ici sont plus superficiels, moins forts.

Pourtant elle explique qu'il existe un réel besoin de créer du lien. Le BDE est composé d'étudiants qui ont du mal à se croiser car ils font parti de différentes formations qui n'ont pas les mêmes horaires, les mêmes rythmes. Il y a les formations courtes, les élèves sont très occupés, sans parler des formations où les étudiants sont plus âgés donc ils ont souvent une vie de famille. Les 1ères années oui, les secondes aussi, mais les 3èmes années sont souvent en stage longs, ils ne sont donc plus sur place.

Actuellement l'IFRASS de Toulouse est en plein projet de réaménagement de son site internet. Et en ce qui concerne les réseaux sociaux comme Facebook ou Twitter c'est une des grandes questions qui est soulevée. Mettre en place l'école sur les réseaux sociaux ne serait pas du tout une chose compliquée mais le problème qui se pose est celui de la personne qui va la tenir. Qui peut avoir du temps pour s'en occuper et la faire vivre ?

Dans le secteur du travail social le lien devrait être le plus fort mais elle reconnaît que ce n'est pas du tout le cas.

Et lorsque l'on évoque la place des femmes dans ce domaine, elle reconnaît aussi grandement que les places hiérarchiques les plus stratégiques sont occupées par les hommes, alors que le travail social est de plus en plus féminisé.

IESTS NICE. 04.92.07.77.97. Le 11/02/2014 à 15h.

Questionnaire demandé par la région mais une fois il y a longtemps, ce n'est pas annuel.

Le lien entre les étudiants entre eux et avec l'école est difficile. Il y a une association étudiante, cela aide mais pas assez.

Ils sont actuellement en pleine restructuration informatique du site, avec un code d'accès pour les étudiants mais cela ne sera pas prêt avant 2015. Grâce à cet outil ce sera beaucoup plus simple de produire des statistiques.

IRTS Nord-Pas-de-Calais. 03.20.62.53.85. Le 11/02/2014 à 15h15.

Cérémonie officielle de remise des diplômes en octobre pour laquelle les diplômés reçoivent une invitation et un questionnaire d'insertion. Ils reçoivent un courrier début décembre puis un mail de relance automatique fin janvier pour une enquête à 6 mois. La région envoie des enquêtes reprenant les éléments dont l'école a besoin.

En 2009 un service pour les étudiants diplômés à été créé. Les entreprises s'inscrivent gratuitement, les élèves aussi, les entreprises envoient ensuite leurs offres d'emplois qui sont relayées vers les profils des étudiants selon les critères qu'ils ont pré-remplis. Ce service est donc gratuit, sécurisé (les étudiants se connectent via un mot de passe), et a été ouvert suite à l'épidémie de grippe aviaire dont la région a été victime pour palier au manque de personnel pour des petits CDD.

Grace au logiciel de suivi post-formation, il est possible de voir qui a répondu ou non et donc de cibler d'éventuelles relances fin février. Pourcentage de plus de 55% pour les ES diplômés en juin 2013 par exemple, et il manque encore une relance.

L'IRTS est financé par la région, les questionnaires sont donc obligatoires et annuels.

Association étudiante qui a été refondée en 2011. Il y a des réunions de délégués de promotions, ils témoignent de leurs expériences, ils participent au cadre de vie de l'école (exemple salle de restauration), ils mettent en œuvre des évènements.

Pas de Facebook ni de Twitter, ils en font par eux-mêmes par promotions. Elle explique qu'ils ont la chance d'avoir un amphithéâtre de 450 places donc ils peuvent accueillir des évènements, et les étudiants se font bien passer les informations.

IRTS Montpellier. 04.67.07.02.30. Responsable qualité. Le 11/02/2014 à 15h50.

Une enquête insertion post-formation est envoyée via Google Docs : lien pour les étudiants pour une enquête à 3 mois, et en plus de cela l'école leur envoie une invitation à venir discuter de leur insertion ensemble pour passer un moment convivial. Dans l'ensemble ils ont 45 à 50% de réponses, et cette enquête est annuelle.

Les étudiants gardent des liens avec leurs formateurs, ceux qui les ont suivis, ils leur font passer des annonces d'emplois mais c'est ciblés sur les petites promos car c'est du cas par cas, rien n'est généralisé dans ce domaine là.

Une association étudiante existe, ils font du lien entre eux via Facebook, et le site internet de l'école.

IRTESS Dijon. 03.80.72.64.70. Madame JACQUES, secrétariat de la vie étudiante. Le 11/02/2014 à 17h.

Une enquête insertion existe, il faut se rendre sur le site et répondre au questionnaire. Tout se fait par mail et par l'intranet. Le taux de réponse atteint les 60 à 70%. Le mail est préféré aux envois courrier car beaucoup d'étudiants changent d'adresse et sont amenés à quitter la région.

Association étudiante « Message » qui crée véritablement du lien. En revanche pas de site Facebook de l'école mais un fichier est actuellement en discussion qui regrouperait les lieux de stages, ce qui permettrait de rompre le cloisonnement des filières. Il y aurait sur ce fichier un forum qui permettrait d'échanger sur les lieux de stages et les structures, de s'échanger les bons plans entre promotions, d'encourager le covoiturage, les hébergements etc.

IRTS Lorraine. Service de communication. 03.83.93.41.97. Le 12/02/2014 à 11h15.

Enquête insertion réalisée tous les deux ans. En terme purement administratif le suivi post-formation se fait 6 mois après le diplôme par mail. Taux de réponse pas énorme.

Le service communication les sollicite ensuite pour des forums, où on leur demande d'intervenir comme jeunes professionnels pour présenter leurs métiers.

Il n'y a pas d'association des anciens étudiants, il n'y a que l'association des directeurs d'établissements sociaux qui créent donc un réseau de directeurs.

L'association des étudiants ne marche pas très bien, à Metz il n'y a plus rien, à Nancy il n'y a que des événements sporadiques, quelques soirées. Avant il y avait du sport, des actions pour les associations du social, il n'y a plus rien de tout ça.

Les étudiants sont quand même bien insérés professionnellement car beaucoup d'intervenants sont des professionnels donc cela crée un réseau. De plus, il existe beaucoup de choses qui permettent de faire du réseau dans leur scolarité.

Il y a un manque de cohésion entre les élèves c'est certains car ils ne sont pas tous là en même temps. Une association des anciens étudiants ne serait pas une idée idiote car cela permettrait de valoriser le travail social, chose que l'école peine à faire.

Pas de présence sur les réseaux sociaux, déjà beaucoup à faire avec le site. Ce serait aussi une bonne idée car il faut vivre avec son temps mais difficulté de trouver quelqu'un pour gérer la page, c'est une activité très chronophage.

Ils disposent aussi d'un gros fichier de mails des étudiants et des professionnels qui permet de faire passer toutes les dernières informations de l'école.

ENTRETIEN AVEC DOMINIQUE BALESTRINO.

Mardi 28 janvier 2014, 11h00. Durée : 35 minutes.

1- Quel poste occupez-vous à l'ITSRA ?

Coordnatrice, 6 formations sous ma responsabilité, des niveaux 5 à 3. ETS, ME, MA, SON, MM, TISF.

2- Depuis combien de temps ?

Depuis septembre 2000 à l'EPIRES, et donc dès la fusion en 2006 à l'ITSRA.

3- Quelles études avez-vous suivi ?

Diplôme d'éducatrice de jeunes enfants, diplôme d'éducatrice spécialisée, maîtrise en sciences sociales, et DEA « Maîtrise des territoires » sans aller au bout de la formation car déjà en poste.

4- Comment avez-vous connu l'ITSRA/EPIRES ?

Longtemps présente comme professionnelle sur le terrain, puis appel de poste à l'EPIRES.

Cela renvoi à la **définition du métier de formateur/trice** : est ce que c'est avoir la richesse de l'expérience apportée par le terrain, ou la formation théorique universitaire ? Selon Dominique BALESTRINO c'est le **cumul des deux qui fait la richesse d'un bon formateur**. Cela va aussi poser la question de l'activité, et donc de la transition.

5- Avez-vous une journée type ? Si oui pouvez-vous me la décrire ? Si non quelles sont les tâches qui reviennent le plus souvent ? Et quelles sont les plus décalées de votre quotidien que vous pouvez être amenée à faire ?

Les emplois du temps, **les planning**, c'est la partie la plus chronophage du poste, car Dominique BALESTRINO a 16 promotions sous sa responsabilité. Il faut jongler avec pour permettre une vraie **cohérence du projet pédagogique** et le suivi des emplois du temps. Il faut faire sans arrêt **le lien entre les formateurs**, leurs caractères, les attentes et les besoins de chacun.

Il faut qu'il y ai une **bonne dynamique d'équipe**, et gérer au quotidien la gouvernance de chacun, car le formateur a le devoir d'être responsable et créatif. Le poste de coordinatrice demande un regard sur le suivi des étudiants, et être en alerte de ce que les formateurs font remonter des ressentis des étudiants, repérer l'absentéisme, les retards, les mal-être... **Réelle importance du lien**.

Malheureusement le poids économique pèse de plus en plus lourdement et empiète sur le temps pédagogique. Cela renvoi à la question du changement du secteur social, en faisant évoluer les formations avec par exemple des parcours communs en prenant en compte les tensions et les freins.

La question de l'urgence est prédominante. Les conditions de travail ne sont plus sereines, il faut tout le temps se dépêcher car les tâches s'accumulent sur le bureau, il faut que tout soit fait vite et bien. Les temps de discussion entre collègues sont de plus en plus restreints, soit très tôt le matin, soit plus tard le soir, ce qui rallonge encore plus les journées déjà chargées en travail et en stress.

6- Quels sont les aspects de votre travail qui vous plaisent le plus ? Et quels sont ceux qui vous agacent ?

Dominique BALESTRINO apprécie l'évolution des formations, et le grand plaisir à construire des projets pédagogiques en l'équipe. ETS : mettre tout le monde autour de la table et voir ce qu'il en ressort, idées de chacun pour construire un projet commun. Elle aime voir les étudiants s'investir alors que pourtant de nouveaux profils se dessinent, inquiets sur leur avenir et découragés avant même de commencer. En ETS, beaucoup de personnes viennent d'un parcours professionnel et se dévalorisent.

En revanche elle regrette d'avoir autant de tâches administratives à remplir, de devoir tout faire dans l'urgence, de passer son temps sur l'informatique et non sur la pédagogie.

7- Que pensez-vous du lien entre les étudiants et l'ITSRA ? Et de ce même lien dans les années post-formation ?

Selon elle, il n'y a pas d'identité d'école, pas d'esprit d'école, pas de collectif. Cela vient aussi des équipes pédagogiques qui ne réussissent pas à transmettre ce lien et cet attachement. Il n'y a pas vraiment de fierté d'appartenir à l'ITSRA. Les étudiants viennent chercher une formation, ou un bout de formation et guère plus. Il y a des esprits de promotion mais pas d'esprit d'école.

Il y a pourtant beaucoup de vacataires qui reviennent à l'ITSRA, participer aux formations ou aux jurys. Ils ne gardent pas du tout un mauvais souvenir de l'ITSRA, mais pendant la période d'insertion ils ne se sentent pas forcément prêts à intervenir, il faut qu'ils se construisent professionnellement.

8- Pensez-vous que l'ITSRA reproduit des stéréotypes de sexe ou de la discrimination de genre que ce soit dans la sélection, la formation et l'insertion des élèves ?

Majorité de promotion féminine : surtout les AS, les EJE : 98/99% de filles. TISF : 100%

ETS : 7/13 en 1^{ère} année, 7/13 en 2^{ème} année, 5/10 en 3^{ème} année

MA : 12/22 en 1^{ère} année

Pourtant le sexe n'apparaît pas dans les recrutements. Réflexion sur le genre dans les cours en formation. Mais elle avoue qu'au niveau de l'embauche c'est complètement différent, les garçons n'ont aucun souci à trouver un employeur, même si des fois ils loupent leur diplôme ils sont embauchés, ce qui est impensable pour une fille. Il y a une baisse du nombre de candidats chaque année pour toutes les formations. Cela vient d'une déqualification du milieu du travail social, le lien social se perd peu à peu.

ENTRETIEN AVEC MIREILLE MICHEL

Mardi 04 février 2014, 9h. Durée : 17min.

1- Quel poste occupez-vous à l'ITSRA ? Quel est votre rôle ?

Poste de coordinateur de la formation continue. Elle répond aux appels d'offre sur les marchés extérieurs et elle crée des contenus pédagogiques pour répondre à la demande, soit en formant une petite équipe, soit en demandant à un formateur d'intervenir, soit si personne ne veut le faire, plutôt que de perdre un appel d'offre intéressant elle le fait elle-même.

Les établissements ont de la demande aussi, elle vérifie donc les devis avec le secrétariat (Laurence COSTE), elle fait le suivi du dossier et elle voit s'il peut se mettre en place, si oui elle fait les séquences puis elle demande aux établissements une évaluation.

Son plus grand souci pour accomplir toutes ces tâches c'est qu'elle est seule à la formation continue, elle fait plus d'actions qu'elle devrait en faire.

2- Depuis combien de temps êtes-vous ici ?

Depuis novembre 2002 à l'EPIRES.

3- Quelles études avez-vous suivies ?

Formation d'ES, Licence de Sciences de l'Éducation, M1 Sciences de l'Éducation, M2 Science de l'Éducation et ingénierie du social, M2 Recherche Sciences de l'Éducation et elle est actuellement en Doctorat.

4- Quelles sont les tâches qui reviennent le plus souvent dans votre métier ?

Celles qu'elle a décrites dans son rôle à l'ITSRA, c'est-à-dire la réponse aux établissements, la communication, la conception de projets pédagogiques, l'ingénierie sociale, la formation.

5- Quels sont les aspects de votre travail qui vous plaisent le plus et ceux qui vous agacent ?

Elle aime la conception de projets pédagogiques, par contre elle regrette qu'il n'y ait pas d'équipe de formation continue à cause des choix institutionnels qui ont été faits.

6- Que pensez-vous du lien entre les étudiants et l'ITSRA dans l'école et ensuite en post-formation ?

Il y a un lien qui existe de fait (pour les ES en tout cas), grâce à l'accompagnement individuel qui est fait, avec les interventions en cours, dans les amphithéâtres, à une époque elle les connaissait tous. Certains reviennent d'eux-mêmes, elle retrouve certains en formation continue ou en intervenants à l'ITSRA.

Un lien peut être important pour éviter de se couper de la réalité du terrain. Certains développent des compétences intéressantes pour les faire ré-intervenir.

7- Pensez-vous que l'ITSRA reproduit des stéréotypes de sexe ou de la discrimination de genre, que ce soit dans la sélection, la formation ou l'insertion des élèves ?

OUI. C'est évident ! Inconsciemment (ou non d'ailleurs) on est plus tolérant avec les garçons qu'avec les filles dans le comportement en classe, dans les délais pour les rendus écrits, il existe de la discrimination positive, une place particulière dans la prise de parole (à laquelle il faut faire attention d'ailleurs), ils la monopolisent.

Il n'y a qu'à regarder les postes hiérarchiques, l'image que l'on renvoie c'est les hommes au pouvoir, et tous les postes de secrétariats sont occupés par des femmes. Il y a aussi toute l'image du travail social à l'ITSRA c'est-à-dire le travail du CARE qui est majoritairement féminin. Le travail social ne donne pas envie.

En ES au départ il n'y avait presque que des hommes qui se présentaient au concours, lorsqu'il y a eu de plus en plus de filles, comme chaque secteur d'activité qui se féminise, il y a une dévalorisation. Lorsqu'elle s'est présentée au concours d'ES en 1986, ils étaient plus de 1000 candidats, en 2014 ils étaient 341. Le social est déprécié, féminisé donc beaucoup moins payé : DÉVALORISATION

. ENTRETIEN AVEC ASSIA GRAOUI

Mardi 18 février 2014, 16h. Durée : 20min.

1- Quel poste occupez-vous à l'ITSRA ? Quel est votre rôle ?

Assistante de communication, mi-temps à l'ITSRA, mi-temps sur le festival Traces de Vie.

Elle est chargée de rendre cohérent ce qui ce dit. Ici il y a beaucoup de blabla pour au final pas grand-chose. Il y a quand même 22 formations, pour lesquelles il faut faire de la pub sans avoir beaucoup de budget.

2- Depuis combien de temps êtes-vous ici ?

Depuis le début... Mi-temps au début, elle était chargée du cahier des charges, du logo, tout ce qui est en-tête du papier à lettre etc. Et puis bien sur du site. Elle est chargée de l'interface entre ce que l'on dit et les gens qui le font : elle est chargée des CONTENUS.

Elle s'occupe des journées d'études (il y en a au moins une par mois), et de tous les séminaires sur lesquels il faut communiquer. Elle a demandé de faire une formation Facebook et Twitter car l'ITSRA n'en a aucun et que ce n'est pas vraiment normal. De plus il n'y a même pas de BDE ce n'est pas normal non plus, donc du coup dans la suite logique des choses il n'y a pas d'association d'anciens élèves non plus alors que ce sont eux qui pourraient aider à faire vivre les pages Facebook. Elle saurait très bien gérer le compte Twitter car c'est de l'informatif et des relations avec la presse, chose qu'elle sait très bien faire.

Il ne faut pas perdre de vue que l'ITSRA forme elle-même ses futurs collègues, et que cela pose un peu question du coup sur les problèmes de lien qu'il pourrait (ou non) y avoir entre eux et l'école.

3- Quelles études avez-vous suivi ?

Des études d'histoire puis dans la culture et le spectacle vivant. Elle est d'ailleurs rentrée via le festival Traces de Vie.

4- Quels sont les aspects de votre travail qui vous plaisent le plus et ceux qui vous agacent ?

Elle aime les sciences humaines et sociales en général, c'est un travail très varié elle ne connaît pas la routine, de plus il y a ce contact avec les étudiants qu'elle apprécie.

Elle n'aime pas le fait de n'avoir pas assez de temps pour faire les choses aussi bien qu'elle le souhaiterait, elle aimerait se pencher d'avantage sur Traces de Vie, et lire plus pour pouvoir synthétiser plus de choses. Elle regrette vraiment que l'ITSRA manque d'anticipation pour beaucoup de choses.

5- Que pensez-vous du lien entre les étudiants et l'ITSRA dans l'école et ensuite en post-formation ?

C'est d'avantage dans le travail que le lien existe, car l'ITSRA forme les gens qu'ils vont solliciter pour accueillir les stagiaires. Elle a un lien particulier aussi grâce au festival d'une part avec le public et d'autre part grâce aux appels à bénévoles. Elle aime avoir leurs avis sur les formations, sur les réformes du travail social et sur les positions politiques qu'ils vont devoir prendre dans leur travail. Elle fait plus cela avec les ES car c'est la formation la plus vieille, mais les AS sont aussi intéressants. Mais le service communication n'a clairement pas sa place dans ce lien. Rien n'existe.

6- Pensez-vous que l'ITSRA reproduit des stéréotypes de sexe ou de la discrimination de genre, que ce soit dans la sélection, la formation ou l'insertion des élèves ?

Il lui ait difficile de répondre à cette question car elle n'est pas issu du travail social mais elle reconnaît qu'il y a très peu d'hommes. Lorsque l'on touche à la petite enfance par exemple, les hommes disparaissent, et bizarrement dans cette filière, tous les formateurs sont des femmes.

Sur le site elle essaye de mixer au mieux les intitulés des formations mais la langue française est comme ça, on met tout au masculin. Elle se trouve plutôt dans une posture humaniste mais il faut aussi un peu de volontarisme sinon rien ne bouge (exemple des quottas). Difficile de dire oui aux quottas mais en même temps on peut y être obligé car il faut que les gens s'habituent à voir des noirs et des arabes à la télé.

ENTRETIEN AVEC JEAN-YVES SAURET

Jeudi 30 janvier 2014, 14h05. Durée : 1 heure.

1- Quel poste occupez-vous à l'ITSRA ? Quel est votre rôle ?

Coordination pédagogique. C'est devenu un poste hiérarchique alors qu'avant ça ne l'était pas. Il ne s'occupe que de la filière ES mais ils sont très nombreux, 3 promos de 90 = 270 ainsi que 3 promos de 10 = 300 personnes en tout. Mais il peut aussi intervenir ailleurs.

Il est responsable du projet pédagogique. Mais il est aussi chargé de mettre de l'huile dans les rouages, de guetter les absences significatives ou autres, en fait il gère tout ce qui a un lien avec une ou plusieurs difficultés, sans oublier le management de l'équipe.

2- Depuis combien de temps êtes-vous ici ?

Il a commencé par être formateur à mi-temps jusqu'en fin 2008, puis il est passé sur ce poste à mi-temps aussi au début lorsque le poste n'était pas hiérarchique, puis il a remplacé un autre mi-temps d'un de ses collègues qui partait, ce qui lui a donc fait un temps plein.

3- Quelles études avez-vous suivies ?

Formation d'éducateur spécialisé, il a exercé pendant 15 ans sur le terrain, notamment en protection de l'enfance puis dans le domaine des addictions : la prévention, l'accompagnement de toxicomanes, et de la formation sur les addictions. Il est entré à l'EPIRES en temps que vacataire sans formation universitaire de niveau II, puis il a fait un DEPS au Collège coopératif de Paris (sociologie de l'École de Chicago, science de l'éducation...).

4- Avez-vous une journée type ou des tâches qui reviennent le plus souvent ?

Les mails ! Une grande partie du temps est consacrée à la réponse aux mails venant de l'extérieur, des étudiants, des collègues... Et puis aussi l'aménagement du projet pédagogique, et bien sur les imprévus et les réunions.

Il y a différentes formes de réunions : celles avec les directeurs adjoints sur les plateformes en interne, où ils sont dans l'anticipation sans arrêt, notamment cette année avec l'apparition nouvelle des programmes communs (sélections, certificats). Et puis il y a les réunions de comité de coordination avec l'ensemble des plateformes, des directeurs, qui sont censées aider la direction à prendre des orientations d'un point de vue plus politique. Il y a aussi les réunions de commission qui servent à résoudre un problème plus particulier et qui sont donc plus ponctuelles.

Dans les tâches à accomplir aussi il y a celles qui concernent la démarche qualité, sans oublier aussi les réunions de filières qui sont d'avantage pédagogiques et qui se font en présence des formateurs, qui parlent d'avantage du quotidien ainsi que des réflexions de fond. Les réunions de service sont celles où les formateurs peuvent faire des retours.

5- Quels sont les aspects de votre travail qui vous plaisent le plus et ceux qui vous agacent ?

Il explique que si ce poste était simplement administratif il ne serait pas du tout intéressant. Ce qui lui plaît c'est le contact avec les étudiants à cause de sa formation, et de son métier. Même s'il ne le fait pas autant qu'il le voudrait il dit qu'il le fait déjà beaucoup trop pour son poste s'il voulait être « réglo ». Il aime ce poste de coordonnateur car il permet d'avoir une vision globale que l'on n'a pas quand on est formateur, cela permet un fil rouge, c'est la conception de la globalité de la formation qui lui plaît.

Mais il y a aussi beaucoup de management d'équipe. Les relations au travail sont très compliquées, il faut gérer les caractères, faire de la médiation, de la proximité, faire tampon car il n'y a pas de direction.

Avant ce n'était presque que du pédagogique avec les étudiants, mais aujourd'hui il y a les budgets, l'argent, le droit du travail, la gestion du budget des vacataires. Car il faut contrôler les vacataires car avant les formateurs en prenaient autant qu'ils voulaient, maintenant il y a des restrictions de budget car il y a un déficit, on enlève donc du budget pour les vacataires qui dépendent des filières et des effectifs. En ES il y a beaucoup d'hétérogénéité du groupe.

6- Que pensez-vous du lien entre les étudiants et l'ITSRA dans l'école et ensuite en post-formation ?

Après la scolarité il est clair qu'il n'y a plus de présence de l'ITSRA, en fait il n'y a pas de « SAV ». Il fait des réponses au cas par cas, si un mail d'étudiant tombe dans sa boîte en même temps qu'une offre d'emploi. Il n'y a pas d'organisation, l'accueil envoi des offres, très peu passent par Pôle Emploi mais beaucoup par le bouche à oreilles et les réseaux, il faut relayer et recontacter.

On se soucie peut de ce que les étudiants deviennent au niveau institutionnel. À part ça il y a une réelle attention à l'étudiant dont la plupart sont tout à fait conscients. Un formateur est chargé de quelques étudiants, qui renvoi ensuite à la coordination.

Il existe des instances de régulation de promo où les coordonnateurs font le tour de leurs amphithéâtres pour faire remonter les doléances, l'étudiant peut dire ce qui ne va pas et l'on voit ensuite si cela peut être modifié ou non.

7- Pensez-vous que l'ITSRA reproduit des stéréotypes de sexe ou de la discrimination de genre, que ce soit dans la sélection, la formation ou l'insertion des élèves ?

Oui il y a de la reproduction de certaines choses, notamment en cours c'est inévitable. Mais il existe des cours qui traitent de manière plus ou moins transversale ces questions avec notamment la **sociologie de la domination, ou des cours sur l'homoparentalité, on est bien obligé de s'ouvrir à ces questions là, elles sont d'actualité**. Mais il n'est pas particulièrement question de la condition des femmes. Il faut regarder du point de vue des références des formations dont les contenus indicatifs sont donnés par l'État.

ENTRETIEN AVEC LYDIE PASTOR

Vendredi 31 janvier 2014, 10h. Durée : 1h30.

1- Quel poste occupez-vous à l'ITSRA ? Quel est votre rôle ?

Coordnatrice AMP AVS ASG, des formations de niveau 5, elle dirige 3 équipes de formateurs. Ses tâches correspondent à de l'organisationnel, de l'ingénierie, de la construction et de la gestion de planning, tout ce qui concerne le pédagogique. En plus de cela il y a évidemment les réunions, et les allers retours à Paris car elle est aussi responsable du niveau 5 en Auvergne car il y a un nouveau rapprochement des métiers. Ses tâches sont variées, il y a du relationnel avec les instances, avec les employeurs, avec les centres associés AVS qui font de la formation en lien avec l'ITSRA (Le Puy, MFR St Flour, Aurillac, Ste Florine).

2- Depuis combien de temps êtes-vous ici ?

Au début elle était vacataire à l'EPIRES depuis les années 1990. Elle est ES au départ, en 1999 à mi-temps et on l'a incité à prendre un plein temps mais elle a refusé pour garder un mi-temps sur le terrain. A une période elle a cumulé un 9h-17h ici, et un 17h-9h sur le terrain, elle était épuisée.

Elle voulait rester formatrice pour pouvoir être dans la réalité du quotidien et mieux dispenser ses cours du coup, et elle est passée sur un temps plein. La formation d'ASG marche très bien. Le travail est très varié. Elle s'est aussi formée par des cours du soir au CNAM pour avoir un diplôme en études supérieures appliquées.

3- Quelles études avez-vous suivi ?

Elle a suivi une formation d'ES, elle a aussi un DEUG de langue. Elle a été d'abord ME (au grand désespoir de ses parents) puis ES, elle s'est formée à Vic-le-Comte puis est rentrée à l'EPIRES. Elle a été employée directement en tant que ME, puis elle est rentrée à l'EPIRES en cours d'emploi. Elle a donc été 18 ans dans le même établissement avant d'être en vacation ici. Vacation d'AMP car personnes de terrain, et grande hétérogénéité, il faut s'adapter à toutes sortes de profils, allant de la 3^{ème} au Master. Il y a beaucoup d'accompagnement individuel

4- Quels sont les aspects de votre travail qui vous plaisent le plus et ceux qui vous agacent ?

Elle aime le relationnel avec les instances, Pôle Emploi, les stagiaires et les équipes. Elle explique que si elle est là c'est avant tout vraiment pour les stagiaires

Elle aime moins les conférences avec des collègues ou des acteurs du social, elle ne s'y sent pas à l'aise, elle préfère être avec les acteurs, les « réunionites » qui ne font que des discours et pas de concret, qui font de la redondance, disent tout le temps la même chose sans faire avancer quoi que ce soit.

Quand je lui parle de l'urgence qui a été évoquée avec certains de ses collègues lors de précédents entretiens, elle opine complètement. Elle dit que ça fait tellement parti de son quotidien qu'elle n'avait même pas songé à l'évoquer. Il y a tout de même 130 AMP, 35 AVS et 30 ASG à l'ITSRA et une petite équipe pour s'en occuper, donc oui il y a du travail les soirs, les weekends, pendant les vacances, elle ne compte pas ses heures.

Elle regrette de ne pas avoir assez de temps pour se pencher davantage sur la théorie de ses disciplines. Elle est sans arrêt au téléphone, même lors de ses déplacements parisiens, même lors de ses congés, et elle explique qu'au fond il y a très peu de reconnaissance par rapport à l'investissement et au travail fourni. Elle ne peut jamais déconnecter.

Son travail est très riche car très diversifié, il s'instaure une relation de confiance, ça roule bien, et elle avoue avoir une certaine autonomie qui est très agréable. Elle ne sait pas si avec le/la futur(e) directeur/trice cela va durer mais si non cela pourrait la faire envisager d'autres alternatives. Dans son travail et dans sa formation elle a appris à prioriser les urgences. Elle est multitâches mais c'est intéressant aussi, il n'y a pas de monotonie, même s'il y a beaucoup d'administratif.

5- Que pensez-vous du lien entre les étudiants et l'ITSRA dans l'école et ensuite en post-formation ?

Il n'y a pas de contact avec les autres promotions mais pour ses formations à elle il y a un lien de proximité, un accompagnement individualisé : les portes des bureaux sont ouvertes, les élèves peuvent venir ou prendre des rendez-vous, le portable est toujours branché. Il y a des gens qui sont en situation de grande précarité dans ces formations donc le lien qui se crée est forcément fort, même s'il y a quand même une distance professionnelle. Ils/elles les valorisent, les stimulent pour créer une solidarité entre eux malgré les différences d'âge et d'études. Il y a du suivi, les anciens élèves envoient leurs faire-part de mariage, des courriers, ou viennent présenter leurs bébés aux équipes, pas les 130 bien sûr mais quelques uns. Il y a aussi les gens qui reviennent se former en ASG. L'équipe a beau être très peu nombreuse, il y a pourtant beaucoup de lien qui se crée. L'équipe a une bonne connaissance des structures donc un contrat de confiance s'établit.

Dimension d'empowerment des élèves, bon travail d'équipe et surtout de communication d'équipe, Lydie PASTOR connaît tous ses stagiaires ainsi que leurs points forts et leurs points faibles. Elle recueille beaucoup de personnes qui sont en échec scolaire au niveau de l'Éducation nationale.

Tous les vendredis à 11h15 elle fait le bilan de la semaine avec les AMP, et pareil le jeudi à 16h30 avec les AVS, ils et elles parlent des cours, des prochains plannings, des choses qu'ils aimeraient avoir, même si cela prend du temps. Le secret c'est la COMMUNICATION, ils ne sont ni seuls ni abandonnés, l'équipe les adapte aux différents stages car certains ont plus de maturité professionnelle que d'autres. Elle parle aussi du travail à faire en amont avec les établissements pour les projets de stage. Il faut une grande ADAPTATION, et faire du cas par cas, c'est ce qui lui plaît.

6- Pensez-vous que l'ITSRA reproduit des stéréotypes de sexe ou de la discrimination de genre, que ce soit dans la sélection, la formation ou l'insertion des élèves ?

Pas du tout. Beaucoup de dames des îles, (même si avec elles c'est parfois un peu compliqué car elles ne sont pas à cheval sur les horaires et n'aiment pas trop les contraintes). Aucune discrimination de races au niveau de la sélection, comme au niveau du permis de conduire par exemple. Le Conseil Général avec le plan mobilité aide pour passer le permis, car les âges varient entre 18 et 58 ans.

Il y a beaucoup plus de femmes, chez les ASV on ne compte que 2 hommes, au niveau des AMP c'est plus ouvert avec 4 ou 5 hommes. La formation n'a pas d'intérêt si elle ne répond pas à des besoins.

Aucun souci au niveau des AMP car les hommes sont recherchés, à domicile par contre on a encore du mal à embaucher les hommes car les personnes âgées (80 ans et +) ont du mal à se faire accompagner par des hommes pour leur toilette, pour le repas, pour le ménage. Donc il y a très peu d'hommes au niveau des AVS. Avant les EHPAD étaient frileux pour accueillir des hommes et à présent c'est le contraire.

Elle pense qu'il y a besoin de regard féminin et de regard masculin pour le travail social, comme un enfant pourrait avoir besoin d'une figure masculine et d'une figure féminine.

Il y a encore du chemin à faire, les hommes ont moins d'ardeurs à travailler dans le social.

ENTRETIEN AVEC CHRISTINE CARRERE.

Jeudi 30 janvier 2014, 11h15. Durée : 1h15 minutes.

Christine CARRERE est coordinatrice du pôle VAE. Elle s'occupe du suivi du parcours VAE, de l'accompagnement. Beaucoup de travail administratif (les financements, les conventions...) plus le suivi pédagogique.

Elle travaille en lien avec les accompagnateurs, équipe de 5 personnes plus tout un réseau de vacataires soit qui ont eux aussi fait une VAE et qui ont eu envie de s'investir dedans, soit des professionnels, soit des partenariats comme l'école de la Croix Rouge de Moulins, deux GRETA, et des maisons familiales et rurales.

Bilan pour les compétences de la VAE qui dure 24h.

Elle s'occupe du suivi pédagogique, mais aussi des temps de post-VAE, de la VAE partielle, car si les personnes ont validé leurs VAE ils peuvent en commencer une nouvelle, soit si elle n'a pas été validée, ils peuvent se former pour valider le module qui leur manque.

En ce qui concerne le projet de stage, nous avons longuement parlé des contraintes du lieu physique et du problème du territoire.

Elle m'a montré l'outil numérique qui a été conçu pour la VAE. C'est une interface pour que les personnes en train de réaliser une VAE puissent fabriquer et conserver un lien face à cette procédure solitaire.

Le problème étant que cette interface, pourtant dotée d'un onglet « Forum » ne fonctionne pas, c'est-à-dire que les personnes ne la regardent pas et ne la font pas vivre.

Alors face à cette expérience restée jusqu'ici en échec, comment créer un lien plus général entre l'ITSRA et ses étudiants qui fonctionne, qui soit auto-suffisant, intergénérationnel et utile ?

ENTRETIEN BDE ESPE.

Hélène LONGUET. Le 12/02/2014 à 13h30.

1- Quand as-tu été élue au BDE ? Quel était ton poste ?

Elle n'a plus trop de souvenir de la manière dont elle est arrivée au BDE mais elle se souvient que les filles d'avant qui étaient au BDE ont choisit plus ou moins les suivantes lors d'une réunion de passation. Tout le monde vient dans le grand amphithéâtre, ceux qui souhaitent éventuellement participer au futur BDE. En ce qui la concerne, celles d'avant étaient leur marraine à elle et à ses amies du coup sa a facilité la passation mais elle ne sait pas trop comment cela s'est passé pour les autres, les volontaires. Puis il y a ensuite une plus petite réunion des membres actifs du bureau où les différents postes sont répartis.

Hélène était secrétaire adjointe, elle devait être présente lors des réunions importantes et remplacer la secrétaire principale en cas d'absence.

2- Quelles sont les tâches dont s'occupe un BDE ? Quels sont les évènements que vous avez eu à organiser ?

Le BDE est là pour faire du lien et de l'intégration des étudiants. Il organise des soirées, des ventes des pains au chocolat, de crêpes, vente de sweet aux couleurs de l'association pour pouvoir financer les projets suivants.

Le but c'est la convivialité, pour que tout le monde se connaisse et ne reste pas dans son coin.

3- Quel budget aviez-vous ? Comment était-il réparti ?

Elle ne sait pas vraiment répondre à cette question car c'était aux trésoriers de s'occuper de cette question mais elle se souvient qu'ils avaient des subventions, des bourses de l'IUFM, ils ont aussi essayé de faire un regroupement avec Moulins et Le Puy mais cela n'a pas trop marché, ils ont eu aussi un partenariat avec la MAÏF. Elle se souvient qu'il y avait un système qui fonctionnait selon le fait qu'elles ont pris l'association avec 1000€ de budget et qu'elles devaient le rendre avec la même somme.

4- Quels ont été tes meilleurs moments au BDE ? Et les moins sympas ?

Les moments d'organisation des évènements, des soirées étaient très sympas car il y avait une bonne ambiance, les courses aussi, c'était peut-être du au fait qu'elles étaient une bonne bande de copines. Lors des soirées tu cours partout mais quand tout se passe bien tu es content de toi et du BDE. Mais les gens ne se rendent pas toujours compte, ils critiquent surtout ce qui ne va pas et ne disent pas souvent merci, mais bon quand tu sais qu'ils ont passé une bonne soirée tu es content.

Les côtés moins agréables c'est quand certains des membres désertent le bureau, du coup il est vite facile de passer pour la lourde qui les relance tout le temps en leur disant qu'ils se sont engagés donc il faut qu'ils soient présents. Il y a aussi le ménage à faire après les soirées à 5h du matin quand tout le monde est parti mais qu'il faut que la salle soit nickel. Cela fait parti du truc.

5- Penses-tu qu'un BDE est important pour une école ?

Oui c'est très important, surtout ici c'est quand même une ambiance perpétuelle de concours et d'examens, du coup ça soulage un peu, ça permet de penser à autre chose. Le BDE peut te faire passer des annales, t'aider dans tes recherches et te soutenir. En ce qui concerne l'intégration cela permet de ne pas se sentir seul dans la formation, c'est ce qui réussit à faire passer le côté moins chouette de la fac en développant la solidarité. Le BDE joue un rôle pour empêcher l'ambiance concours et se rapprocher les uns les autres en se disant que tout le monde est sur le même pied d'égalité et que l'on n'est pas là pour se tirer dans les pattes.

6- Est-ce que tu penses garder un lien avec ton école après ton concours ?

Vu qu'elle ne va finalement pas passer le concours dans la même académie (Académie de Poitiers) que son école (Académie de Clermont-Ferrand) elle ne pense pas trop garder contact à cause de la distance. Elle ne se sentira pas trop concernée par les événements futurs de l'école. En revanche si cela concerne une réforme par exemple, elle voudra bien savoir ce que cela change pour ceux qui vont passer le concours et se retrouver PE comme elle. Mais ils ne seront tout de même pas dans la même démarche.

En revanche, s'il existait une structure comme une associations d'anciens étudiants avec des soirées, des regroupements, là oui ça lui ferait plaisir de voir ce que tout le monde est devenu et garder un contact plus facilement avec son ancienne promotion, elle trouverait ça rigolo de voir comment les gens ont évolué et à quels postes ils se retrouvent.

ENTRETIEN GWENAELLE BOLAND. ÉTUDIANTE ESPE, ADHÉRENTE DU BDE.

Le mercredi 19 février 2014. 14h05.

1- Comment as-tu connu le BDE de ton école ?

Ils sont venus à la réunion de la rentrée lorsque j'étais en M1 pour présenter le BDE dans le grand amphi, ils se sont fait connaître de tous les étudiants.

2- A combien s'élève la cotisation pour être membre du BDE ?

Elle s'élève à 7€.

3- Qu'est ce que le BDE t'a apporté en tant qu'étudiante ?

Le BDE facilite vraiment les rencontres. La première année elle était très renfermée sur elle-même, elle avait un groupe de copine pas drôle du tout, puis une autre amie qui avait un groupe plus sympa lui a proposé de venir au Gala de Noël de l'IUFM organisé par le BDE en décembre 2012. De fil en aiguille elle a pu grâce à cela rencontrer d'autres personnes avec qui elle dit revivre et être plus épanouie.

Le BDE aide à créer du lien, à sortir de l'esprit concours qui est pesant. Ca lui a fait un grand changement car lorsqu'elle était en Licence d'espagnol il y avait un BDE mais elle n'a jamais vu une seule soirée ni même une affiche ! Il n'y avait aucune communication. A l'IUFM c'est un vrai BDE. Ils se tracassent pour les étudiants, pour faire des soirées qui plaisent à tout le monde, alors qu'eux aussi ils ont la pression du concours et des révisions. Mais ils donnent de leur temps pour les étudiants.

4- Comment perçois-tu la communication qu'ils font ? Cela te convient ou pourraient-ils s'améliorer un peu ?

Ils pourraient faire mieux, par exemple elle va très rarement voir leur page Facebook d'elle-même, il faut qu'ils publient quelque chose pour qu'elle le voit dans son fil d'actualité. Les affichages se font aux feutres sur des feuilles blanches ce n'est pas ce qu'il y a de plus parlant. Et par exemple les STAPS qui préparent le CAPES et qui sont à mi-temps à l'IUFM et à mi-temps en STAPS n'ont pas été au courant de la soirée du Gala. Il faudrait afficher à des endroits plus stratégiques que dans ce couloir, au self, à la cafet', sur la porte des toilettes ! Car au final si on ne sait pas que le BDE est là on ne regarde pas forcément... c'est juste une petite salle avec la porte ouverte et des gens dedans, ce n'est pas marqué sur la porte que c'est le BDE !

5- Participes-tu à tous leurs évènements ? Pourquoi ?

Oui, car si plus personne ne le fait il n'y a plus de BDE, si les gens ne s'investissent pas ça casse tout, ça serait dommage pour l'image de l'école, et l'esprit concours serait encore plus présent.

6- Aurais-tu aimé faire partie du bureau ?

Oui ! Car ça te rend important, et s'investir pour donner du bonheur aux gens c'est chouette. Bon par contre pas à une place importante car c'est quand même pas mal de responsabilité il faut aller à la banque et tout, gérer les comptes ce n'est pas pour moi ça, il me faut une place de planqué !