



TRAVAIL SOCIAL

**SYNTHÈSE ET PISTES D'ANALYSE  
DU PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL  
DU 21 OCTOBRE 2015**

Comme annoncé par le premier ministre lors de la Conférence nationale contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale en décembre 2012, le gouvernement voulait faire des états généraux du travail social une des mesures phares de lutte contre la pauvreté :

il entendait « refonder le travail social afin de préparer un plan d'actions pour *donner aux politiques sociales les professionnels dont elles ont besoin pour leur mise en œuvre* ».

« *La démarche de construction des états généraux du travail social (EGTS) se veut résolument participative et mobilisatrice de l'ensemble des acteurs concernés pour prendre en compte la diversité et la complexité des questions et des propositions qui s'expriment.* »

Après un tour de France des régions où des Assises se sont tenues, préparatoires à une manifestation nationale, la mise en ligne d'un questionnaire pour recueillir des données sur le travail social et la mise en place de groupes nationaux approfondissant des thématiques spécifiques (dont 2 réservés aux à la formation et aux métiers du social, 1 sur le travail social collectif et développement social, 1 sur la place des usagers et enfin 1 sur la coordination des acteurs), un constat est fait : les professionnels, principaux intéressés ont été oubliés !

Suite à la dénonciation et l'interpellation de syndicats (CGT, FSU, SUD) ou de collectifs (Avenir Educ) ou d'organisations professionnelles (ANAS, FNEJ, AFormEJ), une mission parlementaire est nommée pour recueillir la parole de l'ensemble des acteurs.

Le rapport Bourguignon, présenté début septembre 2015, fait état de 23 propositions au regard des entretiens et/ ou des rencontres collectives menés auprès de professionnels, syndicats, employeurs et/ ou administrations du champ

du social, à l'issue duquel est établi un plan d'actions gouvernemental, fin octobre fortement inspiré du rapport avec les différentes étapes de sa mise en œuvre.

Dans ce rapport, **16 propositions concernent la formation** : son évolution ou son évaluation<sup>1</sup>. Avec par exemple : pour les niveaux III, 30% de compétences et de connaissances communes instituant une identité de « travailleur social » et 70% de compétences transférables. La révision des diplômes précédente avait déjà introduit par niveau de qualification des domaines de compétences similaires<sup>2</sup> pour lesquels les professionnels sont dispensés de certification. Mais le rapport affirme bien autre chose : le socle de compétences identitaires permettrait l'appropriation d'une culture commune en travail social, il serait complété par un socle de compétences transférables (éligibles au compte personnel de formation -CPF-) et au regard du champ d'emplois, l'ensemble favoriserait la mobilité chez l'étudiant puis chez le salarié, pour lutter contre l'usure professionnelle (sic).

Au-delà de la simplification des diplômes et du développement de l'employabilité, est également visée l'ouverture du champ du social à d'autres diplômes et certificateurs (animation, médiation)<sup>3</sup> qui œuvrent sur la création et/ ou le maintien du lien social. Nul doute que loin d'affirmer une conception de la solidarité et des politiques sociales en découlant, une fois de plus ce sont les professionnels du travail social qui sont visés, la mise en

<sup>1</sup> Évaluation des contenus/ construction de référentiels de formation produites par des instances ad hoc (ANESM ou autres), définition des compétences attendues chez les formateurs...L'uniformisation des discours et des comportements est en marche.

<sup>2</sup> Cf. à ce sujet : les dispenses accordées entre diplômes de niveau III sur les DC3 et 4 (= 500 heures de formation), cf. ci-contre.

<sup>3</sup> A noter les dispenses existant pour les métiers de niveaux IV introduisant les métiers de la médiation et de l'animation ainsi que les baccalauréats de services à la personne. Cf. DE de moniteur éducateur, Annexe IV.

accusation des uns occultant la responsabilité des pouvoirs publics, en la matière. Le plan d'action gouvernemental s'inspire largement de ce rapport. En voici une synthèse avec des commentaires au fil des pages et des propositions.

## Synthèse du plan d'action gouvernemental du 21 octobre 2015

### Commentaires généraux

Ce plan d'action concocté entre le 02/09/15 et le 20/10/15, (1.5 mois) reprend de nombreuses propositions contenues dans le rapport Bourguignon mais il s'appuie également sur les discours du 1<sup>er</sup> Ministre et des ministres en charge des affaires sociales ou des personnes handicapées et de la famille du 02 septembre 2015. En cela rien de très nouveau même s'il précise davantage les étapes, le timing et les acteurs responsables de l'élaboration ou de la mise en œuvre de l'échéancier.

### Le contenu dans les grandes lignes

#### 1. La participation des usagers

Partenaire à part entière la personne accompagnée<sup>4</sup> participe :

- à la **définition des politiques publiques** via son inscription dans le cadre du CITS -conseil interministériel du travail social (remplaçant le CSTS), instance chargée de nouvelles missions dont celle d'évaluer le plan d'action gouvernemental, à l'élaboration des CPOM-contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens- (via le CVS-conseil de vie sociale-), des PE – projets d'établissements<sup>5</sup>-...
- systématiquement à la **formation des étudiants en formation** de travail social,

La personne accompagnée jouit d'un **droit inconditionnel** à un **1<sup>er</sup> accueil** (pas forcément réalisé par un professionnel du travail social) pour l'orientation vers un **référént de parcours**. Le but est de simplifier les dispositifs et le parcours de l'usager dans le mille feuilles des mesures actuelles...

#### 2. La Simplification des politiques publiques et mutualisation des interventions avec le développement social en ligne de mire

Pour favoriser le développement social, différentes mesures sont adoptées, avec définition d'un échéancier concernant la réalisation :

- Mise en place d'un **dossier social unique inscrit dans un plan numérique** (avec simulateur de droits, géo-localisation du 1<sup>er</sup> accueil, coffre fort numérique du

dossier de la personne...)

- Mise en place d'un **fonds** pour financer **les innovations publiques/privées** en développement social voire en vue de modélisation des actions, fonctionnant sur appels d'offres.
- Facilitation de formations inter-institutionnelles et pluri-professionnelles sur le territoire qui est l'échelon d'intervention au sujet du développement social, du travail social et de l'investissement social, via **les projets territoriaux d'insertion et de développement social** (ne sont concernés ici que les projets en lien avec la pauvreté, précarité, inclusion) (les opérateurs : CNFPT -conseil national de la fonction publique territoriale-/ OPCA -organisme paritaire collecteur agréé- sous contrôle des employeurs publics et privés/ direction générale de la cohésion sociale -DGCS-, association des départements de France -ADF-).
- **Formation des élus**, cadres et dirigeants/ administrateurs public/privé au développement social
- Reconnaître le travail en réseau et la formalisation d'analyses de pratiques grâce à l'établissement d'une **charte signée par les employeurs** (public/privé)
- La question du **partage de l'information** : mise en place de conférences locales sur l'éthique (comités d'éthique locaux) dans le cadre du partage de l'information devant aboutir à une conférence de consensus nationale sous l'impulsion du CITS, la formation abordera cette question du partage de l'information./ Vieux démon de la traçabilité et du contrôle des populations...

#### Questionnement :

Premier constat : ce plan d'action répond essentiellement à l'accompagnement des publics précarisés, occultant ainsi tout un pan du travail social et des métiers orientés vers l'éducatif, visant au développement de l'autonomie et de l'émancipation des individus et au vivre ensemble. On assiste ensuite à une généralisation des réponses en termes de formation, ce qui est un raccourci et un non-sens.

Pour ce qui est du dispositif à destination des plus précaires, largement inspiré du discours de politique générale de M. Valls, le **recours au numérique** et aux NTIC -nouvelles technologies de l'information et de la communication- interroge quant à l'accès à ce type de ressources et équipements et à la maîtrise de leur utilisation pour les publics précaires. L'autre question concerne le respect la protection de la vie privée des individus avec l'accès au dossier (à voir dans le cadre de la commission nationale informatique et libertés -CNIL-, mais rien n'est dit à ce sujet...).

Concernant le **développement social**, la politique de la ville (illustration in situ de ce type d'intervention) a amplement démontré les limites d'une telle approche

<sup>4</sup> Ce terme remplace celui « d'usager », issue de la réflexion du groupe de travail national des usagers.

<sup>5</sup> Cf. les obligations de la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

notamment à travers la participation des habitants dans les quartiers, par exemple, on peut s'interroger sur une stratégie purement démagogique visant uniquement la réduction des coûts financiers.

Pour ce qui est de la **formation des élus sur le développement social**, quels fonds seront-ils mobilisés : ceux de la formation dévolus aux personnels ? La formation des bénévoles est prélevée aujourd'hui, sur les fonds de formation basés sur la masse salariale (cf. accords de branche /UNIFAF<sup>6</sup>).

Peu de mesures concernent les employeurs dans le plan d'actions gouvernemental hormis cette fameuse charte, non contraignante juridiquement.

Largement débattu lors des états généraux du travail social, notamment dans les groupes de travail nationaux (concernant la formation initiale et la formation continue), la tendance est forte de proposer de **l'analyse des pratiques professionnelles**<sup>7</sup> (comme réponse) **pour pallier les dysfonctionnements institutionnels dans le contexte de restructuration du secteur social et médico-social actuel** ! Même si l'idée, légitime du côté des professionnels, est à soutenir, attention à l'instrumentalisation qui peut en être faite : prescription du travail, définition des compétences attendues voire culpabilisation des salariés par rapport à leurs difficultés à faire face.

Enfin, il faut souligner une fois encore la gestion néolibérale du social. La loi HPST traduction française de la directive services européenne met en concurrence les opérateurs de terrain. Jusqu'où ira le gouvernement concernant ces initiatives novatrices dans l'appel aux organismes privés, le privé lucratif sera-t-il concerné ?

### 3. Mieux reconnaître le travail social et moderniser l'appareil de formation

Ce chapitre concerne essentiellement la formation répondant à la question suivante de quels professionnels avons-nous besoin pour répondre aux 2 axes définis ci-dessus, que ce soit dans le cadre de la formation initiale-FI- et de la formation continue-FC-. L'ensemble des éléments qui suit est issu du rapport Bourguignon.

- La reconnaissance au sein de la FP (fonction publique) à partir de 2018 des personnels de niveau III, à un niveau licence et leur reclassement en catégorie A mais sous conditions : au regard du poste occupé, subordonné à une **fonction** particulière (« *travailleur social référent, gestionnaire de cas complexes* ») ou une fonction support telle que « *chef de projet de développement social, coordonnateur territorial, expert des questions éthiques* »...) et **après révision de la réingénierie des diplômes de niveau III** (de décembre 2015 à déc 2017,

<sup>6</sup> OPCA de la branche privée non lucrative des établissements sociaux et médico- sociaux.

<sup>7</sup> Proposition faite dans le cadre du groupe national de travail « FI, FC » EGTS, le 28/10/14. Personne ne peut être contre cette interrogation des salariés sur leur positionnement vis-à-vis des personnes qu'ils accompagnent

« *il s'accompagnera d'une redéfinition des missions à partir d'un travail sur les référentiels métiers et les fiches de postes concernées*<sup>8</sup> ».

- La systématisation progressive **des passerelles entre DE et formations universitaires**, par arrêtés et ou accords entraînant à nouveau une **réingénierie des formations et diplômes, grade L et M**, avec une définition des programmes et référentiels pour inscription dans le processus Bologne (niveau III et supra),
- La création de la **1<sup>ère</sup> école supérieure en intervention sociale**, avec quatre objectifs : 1. Comprendre les problématiques sociales et d'investissement social, 2. Étudier les pratiques professionnelles et l'évolution des politiques sociales, 3. Enrichir le socle commun de compétences et de connaissances sur le travail social pour les différents niveaux de qualification, 4. Participer à la réflexion et la recherche internationale.
- **Le renforcement de l'évaluation de la qualité des formations et des DE-diplômes d'État** (Etat/ ARF- association des régions de France-) : avec un cahier des charges Etat/ régions (répertoriant les exigences en termes de qualité dont 1. Les compétences attendues chez les formateurs, 2. L'élaboration d'un référentiel d'évaluation interne, 3. Les modalités de la participation des usagers aux formations de travail social et 4. La définition de programme en lien avec l'université). Comme la certification est jugée trop coûteuse : elle va être réfléchie dans un cadre allégé concernant les DE. L'État valide les programmes et contrôle la qualité des formations et des épreuves (labellisation pour les établissements de formation pour travailleurs sociaux-EFTS- à partir de 2018 jusqu'à 2020),
- La **construction de tronc (corpus) commun relatif aux contenus et compétences**<sup>9</sup> (dévolue à la commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale -CPC-), fondant l'identité du travailleur social, définissant une culture commune/ par niveau de qualification ainsi que les modules de spécialisation (ex : « ASE-aide sociale à l'enfance-, logement, famille, handicap, voire autisme »...), ouvert aux professionnels en cours d'emploi et **passerelles avec les formations paramédicales et de l'animation** pour favoriser la mobilité.
- **La modernisation des stages**, grâce à l'élargissement de la notion de site qualifiant (pluri-institutionnels, / culture de coordination, travail en réseau, projets de groupes interprofessionnels) et la redéfinition du sens, rythme et séquençage...
- **Le développement des contrats de travail en alternance** comme le contrat d'apprentissage ou de

<sup>8</sup> Cf plan d'action p.24.

<sup>9</sup> 30% pour les niveaux III



professionnalisation, (exemple de l'aide à domicile) à inclure dans la réflexion dévolue à la CPC concernant la réingénierie. Néanmoins la branche n'étant pas assujettie à la taxe d'apprentissage, cela représente un frein au financement des formations liées à ce type de contrats.

- **L'élaboration des priorités nationales en termes de formation continue sur 3 ans** (partenaires sociaux publics et privés sous contrôle DGCS DGEFP, ARF) : 1. « certifiantes », 2. De connaissance/ actualisation des politiques publiques.
- **L'amélioration de la formation des travailleurs sociaux et des bénévoles sur la transmission des valeurs républicaines et à la prévention des dérives radicales.** (CITS), renforcement du contrôle social dès le plus jeune âge (CPC pour intégration dans les programmes des contenus de formation).
- **Ré introduire de la mixité dans les formations** (pas assez d'hommes, trop de femmes<sup>10</sup>).

#### Questionnements et commentaires concernant ce chapitre :

Pour ce qui est du titre : le rapport entre ces deux termes ne saute pas aux yeux de prime abord sauf à évoquer la reconnaissance des diplômes de niveau III actuels à un niveau L (licence) , puisque ces diplômes sont découpés en ECTS et semestrialisés depuis septembre 2013 et donc ce n'est que justice. Il faut savoir que l'État valide le cahier des charges pour chaque formation proposée (obligation de fournir une « déclaration préalable ») par les centres de formation. Donc les cahiers des charges pour les niveaux III avec la semestrialisation et le découpage des formations en 180 ECTS ont été visés et agréés, à ce titre par la DRJSCS. L'État se dédie dans ce cadre puisqu'il a validé des formations qui n'étaient pas conformes. Que signifie, à nouveau cette révision ? Le reclassement en 2018 des détenteurs de ses diplômes n'engagent que le gouvernement suivant avec notamment la reconnaissance salariale qui lui est lié. Il est surtout subordonné aux structures d'emplois et aux postes/fonctions occupés et non plus aux diplômes / aux qualifications.

#### **Que cherche-t-on à produire exactement sous ces oripeaux de la modernisation :**

Un professionnel prêt à l'emploi, conforme aux desideratas de l'employeur, flexible et au comportement normalisé contre une reconnaissance hypothétique et soumise à conditions du diplôme au niveau Licence ?

Dans le cadre des **notes de problématique de la DGCS**, apparaissaient déjà :

- Une tension entre FI/FC : avec un souhait fort des employeurs d'avoir des professionnels « prêts à

**l'emploi** » (connaissance des publics spécifiques et/ ou de méthodologies d'intervention particulières);

- Une volonté de reprendre la main sur la formation continue de la part des pouvoirs publics : organiser la concertation entre pouvoirs publics/partenaires sociaux, sur les priorités en FC (via 1. Une définition d'accords Etat, ARF, ADF, partenaires sociaux fixant des orientations sur 5 ans, 2. Obligation de formation pour les travailleurs sociaux sur le modèle du DPC pour les professionnels de la santé);
- La poursuite de la révision de l'architecture de l'ensemble des diplômes actuels pour conjuguer transversalité (culture commune) et spécialisation, cette dernière étant du ressort de la FI ou de la FC ?
- L'uniformisation progressive des formations par niveau de qualification<sup>11</sup> au nom de l'amélioration de la fluidité des parcours : mobilités horizontales (y compris pour les diplômes d'autres certificateurs), ou promotionnelles

Il faut noter qu'il n'y a pas de petit profit. Quand il s'agit d'organiser la certification, l'État abandonne volontiers ces prérogatives au profit des centres de formation (?) et au nom d'une optimisation financière le nombre d'acteurs de l'État inscrits dans cette opération étant trop nombreux (rectorat, DRJSCS, EHESP). Ce qui pose quand même la question du maintien de l'égalité sur les territoires, quoique l'État en dise en termes de garanties.

Autre élément à prendre en considération avec les annonces du plan d'action et de la transformation des missions de l'État et son désengagement de la certification : qu'en est-il du maintien de la légalité sur les territoires et de l'égalité de traitement (si les régions passaient à l'extrême droite par exemple sachant qu'aujourd'hui la région est l'acteur incontournable concernant la formation et de développement économique) ? On peut légitimement supposer que pour éviter l'incertitude, l'État balise l'ensemble du dispositif en amont en renforçant le contrôle social : définition des savoirs à dispenser et des méthodes pour pouvoir assurer ses missions de contrôle...

Le DPC est-il abandonné ou toujours d'actualité ? Dans les **notes de problématiques de la DGCS** : existait une volonté de reprendre la main sur la formation continue de la part des pouvoirs publics : organiser la concertation entre pouvoirs publics/ partenaires sociaux, sur les priorités en FC (Nous faisons l'hypothèse que le DPC issu du sanitaire s'appliquera dans le social et le médico-social à l'identique avec des préconisations à trois ans (comme dans la santé).

Dans le contexte actuel d'insécurité (attentats), le renforcement du contrôle social se vérifie également à travers l'inscription de la transmission des valeurs républicaines dans le programme des futurs professionnels

<sup>10</sup> Cf. à ce sujet les travaux du sociologue A. Vilbrod sur la féminisation progressive des métiers du social.

<sup>11</sup> Plan d'orientation gouvernemental pluri-annuel pour les formations en travail social.

du travail social, transfert de ce qui existe au sein de l'Éducation Nationale ; il faut noter que la question de l'éducatif n'est même pas mentionnée dans ce plan d'actions, or l'éducation est le premier vecteur du vivre ensemble, de la relation à autrui, de l'acceptation de l'autre comme semblable et différent. Quelle méconnaissance des métiers et des formations, quel manque de réflexion dans les réponses apportées, technocratiques inscrites dans l'immédiateté, pansements sur une jambe de bois !

Enfin la question des stages interroge également : l'assouplissement de la conception de ce qu'est un stage et la dérégulation des critères dans les formations de travail social est une attaque à la construction de la professionnalité des stagiaires (qu'en est-il de la clinique de l'accompagnement et de l'apprentissage par les pairs ?), la réflexion portée par la DGCS/ DGESIP excluent les partenaires sociaux et les professionnels alors même que l'université est partenaire<sup>12</sup> !

#### 4. Rénover la gouvernance du travail social

Le CSTS devient le CITS avec insertion des personnes accompagnées (usagers) dans le conseil, reflet de la modernisation du travail social (développement social) avec :

- Le **renouvellement des missions** avec l'évaluation des mesures : rapport d'évaluation interministériel tous les 3 ans (évolution des branches, des CCNT<sup>13</sup>, des métiers, des appareils de formation (FI/ FC), l'état de la recherche en W social, les conditions d'emploi des « *travailleurs sociaux* », la progression de la participation des personnes accompagnées / usagers, l'état de la gouvernance territoriale. Sa composition intègre aussi un élu ou personnalité qualifiée et il y a élargissement des commissions de travail. Sa 1<sup>ère</sup> tâche sera d'inscrire la définition du travail social dans le CASF en se saisissant de celle proposée à l'international.
- Est prévue l'organisation d'une gouvernance territoriale du travail social (comités d'éthique locaux après conférence nationale de consensus),
- Un dispositif d'évaluation avec indicateurs d'investissement social (impact en termes de cohésion sociale et de développement économique -DGCS/ IGAS-) est également vaguement mentionné, mais nul doute qu'il s'appliquera.

Cette rénovation de la gouvernance vise essentiellement l'évaluation et le renforcement du contrôle ; la conception, d'utilité sociale et économique n'est pas notée mais est celle qui prévaut évidemment. Rien n'est dit dans la composition du CITS sur la place et le rôle des

organisations syndicales tout comme le choix des membres ad hoc, sans doute triés sur le volet. Évidemment, plus que jamais, la question de l'éthique est à interroger dans le cadre du partage des informations.

*« La gouvernance, [...] est une forme de gestion néolibérale de l'État caractérisée par la déréglementation et la privatisation des services publics et l'adaptation des institutions aux besoins des entreprises. De la politique, nous sommes ainsi passés à la gouvernance que l'on tend à confondre avec la démocratie alors qu'elle en est l'opposé. Dans un régime de gouvernance, l'action politique est réduite à la gestion, à ce que les manuels de management appellent le « problem solving » : la recherche d'une solution immédiate à un problème immédiat, ce qui exclut toute réflexion de long terme, fondée sur des principes, toute vision politique du monde publiquement débattue. Dans le régime de la gouvernance, nous sommes invités à devenir des petits partenaires obéissants, incarnant à l'identique une vision moyenne du monde, dans une perspective unique, celle du libéralisme. <sup>14</sup>».*

#### Conclusion

A nouveau est interrogée dans ce plan d'action la conception de la solidarité portée par le gouvernement actuel, sans affirmation claire en termes d'accès aux droits ou de protection des plus vulnérables. Les approches néo-libérales de rationalisation financière, d'évaluation, d'attestation de l'utilité sociale prédominent dans ce plan d'action, où l'État se désengage davantage portant son action essentiellement sur le contrôle, renforçant les contraintes dans les dispositifs et privilégiant une pensée et un discours unique (FC, Appareil de formation- programmes et attendus- ...). Dans une recherche permanente de réduction du déficit public et d'abaissement du coût du travail, les secteurs social, médico-social sont en ligne de mire : restructurations diverses, mutualisations des moyens dont les ressources humaines dans le but de réduire le coût de la masse salariale qui représente la part la plus importante des dépenses en termes de budget. Le plan renforce cependant le contrôle social (transmission des valeurs républicaines) partant du principe que le développement social portera ses fruits en termes de maintien et/ ou reconstruction de la cohésion sociale, mais comme une fois de plus il n'existe pas de définition de moyens financiers au regard des ambitions (si tant est qu'il en existe... terme à relativiser donc), les mesures contraignantes concernant les salariés, les flexibilisent davantage, on ne parle plus que de structures d'emplois, de GPEC- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences-, détruisant un peu plus les métiers constitutifs du travail social en permettant des passerelles entre niveaux de qualification,

<sup>12</sup> Le stage n'a jamais été une priorité dans le cadre des études universitaires.

<sup>13</sup> Conventions collectives nationales de travail.

<sup>14</sup> Cf. A. Deneault, il a écrit la médiocratie et Gouvernance, le management totalitaire, éd. Lux, [http://www.telerama.fr/idees/en-politique-come-dans-les-entreprises-les-mediocres-ont-pris-le-pouvoir,135205.php#xtor=EPR-126-newsletter\\_tra-20151208](http://www.telerama.fr/idees/en-politique-come-dans-les-entreprises-les-mediocres-ont-pris-le-pouvoir,135205.php#xtor=EPR-126-newsletter_tra-20151208), p. consultée le 08/12/15.

métiers de secteurs différents (animation, médiation, paramédicaux...), visant à rendre les salariés conformes à l'organisation, leur faisant porter la responsabilité des carences des pouvoirs publics notamment concernant le maintien de la cohésion sociale. Dans ce contexte d'appel à la flexibilité, à la polyvalence des personnels, la **formation** et la **qualification** représentent donc un enjeu majeur aujourd'hui, en terme de définition d'emplois/d'attribution de postes/ de promotion professionnelle. Pour l'employeur, c'est un formidable levier de réorganisation, à partir du moment où la réglementation le permet. Le virage actuel de la certification des compétences tout en appauvrissant la réalité des métiers (schématisation d'actes ou d'activités par découpage en compétences), redéfinit les fonctions (dans le sens responsabilités, cf. Définition ci-dessous), permet de visualiser clairement des tâches/ des actes pour lequel(le)s le professionnel peut être certifié, brouillant alors les contours des métiers, palliant les insuffisances des organisations.

La réforme des diplômes de travail social (entre 2002 et 2009) et la VAE ont initié le processus en introduisant le découpage par compétences qui permet le transfert de tâches et la flexibilité horizontale des salariés entre diplômes de même niveau de qualification voire également de façon verticale pour les métiers constitués en filière (exemple : éducative...). La nouvelle architecture ou refonte des diplômes/ métiers du travail social, programmée devrait poursuivre ce travail... de façon bien plus large parce qu'ouverte à d'autres métiers que ceux du travail social..

De fait, actuellement : la révision des diplômes a permis d'entériner l'évolution informelle des activités des professionnels des niveaux III positionnés comme coordinateurs d'équipe ou responsables des projets notamment dans le secteur médico-social signant également leur éloignement des publics. Cette réforme modifie profondément les métiers de niveau III qui héritent d'activités de « management<sup>15</sup> » précédemment dévolues aux chefs de service sans les attributs conférés à la fonction (reconnaissance salariale...). L'accompagnement est alors réservé aux métiers de niveau V ; pour preuve les embauches principales concernent ces personnels (enquête emploi 2012 de l'observatoire de branche/UNIFAF<sup>16</sup>) auprès des personnes handicapées ou âgées.

### **La compétence a la part belle au détriment du métier<sup>17</sup> :**

Le découpage des tâches/actes en compétences permet aujourd'hui d'aller chercher celles qui font défaut (adaptation à un poste de travail/ à l'emploi), le

<sup>15</sup> DC3-2 chez les ES ou ETS : coordination d'équipe, des compétences d'animation d'équipe sont également travaillées dans le cadre du diplôme révisé d'EJE.

<sup>16</sup> OPCA de la branche sociale et médico-sociale.

<sup>17</sup> A terme, qu'est ce qui empêchera les professionnels d'aller chercher uniquement les compétences qui leur font défaut sans se former au métier dans son entier et / ou les employeurs à les y inciter ?

professionnel n'est plus obligé de se former au métier dans son entier d'où le risque de déqualification, les employeurs aujourd'hui privilégiant l'adaptation aux postes dans le dispositif formation. Si un métier est exportable quel que soit l'employeur (privé, public...), les compétences ne sont valables que pour le poste occupé.

Le projet de ré-architecture postule du fait qu'un assemblage, un bricolage de compétences définirait/construirait un métier (i. e : la somme des compétences serait égale au métier), tout en niant l'héritage de l'histoire et donc l'identité des métiers actuels et en occultant le fait qu'un découpage par compétences est déjà un appauvrissement de la réalité en tant que tel<sup>18</sup>. Le plan d'action devrait parachever le travail d'uniformisation, de standardisation et de destruction des métiers via les compétences.

*« La médiocratie vient d'abord de la division et de l'industrialisation du travail qui ont transformé les métiers en emplois. Marx l'a décrit dès 1849. En réduisant le travail à une force puis à un coût, le capitalisme l'a dévitalisé, le taylorisme en a poussé la standardisation jusqu'à ses dernières logiques. Les métiers se sont ainsi progressivement perdus, le travail est devenu une prestation moyenne désincarnée.*

*Aux yeux d'un grand nombre de salariés, qui passent de manière indifférente d'un travail à un autre, celui-ci se réduit à un moyen de subsistance. Prestation moyenne, résultat moyen, l'objectif est de rendre les gens interchangeables au sein de grands ensembles de production qui échappent à la conscience d'à peu près tout le monde, à l'exception de ceux qui en sont les architectes et les bénéficiaires. »<sup>19</sup>*

Nulle interrogation sur les réformes en cours : Lois NOTre, MAPTAM, dérégulation du droit du travail et de la protection des salariés, politiques publiques du secteur ou plus largement, et leur inefficacité (protection de l'enfance, prévention de la délinquance, politiques économiques, logement, politique de la ville ou d'intégration des populations immigrées...) et leur incidence sur le délitement du lien social et le renforcement des intégrismes ou des communautarismes. Nulle interrogation sur les discriminations qui touchent certains de nos concitoyens renforçant la précarité, la désillusion face au politique et le dégoût de la chose publique, engendrant des positions extrêmes dans les urnes et/ou les comportements...

Nul engagement des employeurs puisque rien n'est dit sur les contraintes liées aux chartes. Au contraire, l'ensemble est construit pour développer au maximum l'employabilité et la flexibilité des salariés ainsi que la normalisation de leurs postures et comportements au service de l'organisation.

**Il nous faut ré-affirmer clairement un accès égal de tous**

<sup>18</sup> D'où la possibilité d'aller faire des stages hors secteur social ou médico-social pour aller chercher/travailler telle compétence, proposition retenue dans le cadre de « l'alternance intégrative » !

<sup>19</sup> Cf. A. Deneault, Op. cit.



aux droits fondamentaux sans avoir à les justifier (DALO): droit au travail, à un salaire décent ou à des revenus de substitution, droit au logement, à la santé, droit à l'éducation et à la protection...

Que ce soit dans les services publics ou le secteur social et médico-social privé non lucratif, on assiste à un désengagement de l'État, à une casse du socle qui permettait l'accès des citoyens aux droits constitutionnels, au nom de la réorganisation optimisée des services qui vise surtout les restrictions budgétaires, mue par une logique purement comptable et technocratique. Le plan d'actions en renforce le contrôle, dont les maîtres mots en sont utilité sociale, évaluation de l'efficacité et de l'efficience... jusqu'à la transformation des missions du CITS s'inscrivant dans ce sens ...

**Mobilisons-nous pour défendre une autre conception de la solidarité et du travail social, luttons pour le respect de notre humanité et contre tous les intégrismes ou les diktats(financiers, économiques...) nous tous, citoyens, professionnels et personnes accompagnées ; défendons le sens noble du politique : construisons une cité plus juste, respectueuse des individus dans leur singularité et leur dignité où chacun a sa place et peut s'émanciper sans craindre l'autre, fondement du lien et de la cohésion sociale.**

## Annexes : quelques définitions/ petit lexique des termes utilisés

Voici les définitions des termes utilisés dans ce document pour les mots « emploi », « fonction » et « métier »\* :

1. **Emploi** : (implicare, et. Latine) utilisation, usage de, dans le cadre du travail, occupation de la force de travail de l'individu (réalisation d'activités/de tâches sur un poste de travail<sup>20</sup>) contre rémunération.

2. **Fonction** : rôle tenu par l'individu indiquant sa position professionnelle, la notion de responsabilité est sous-jacente et confère de la reconnaissance sociale. (cf. Dubar et Triplier, 1998)<sup>21</sup>

3. **Métier**: (et. latine ministerium = ministère) d'après Descolonges (1996), « le métier n'est pas de même nature que l'emploi et non plus un ensemble d'emplois, pas plus qu'il n'est du travail »<sup>22</sup>. Le métier est la combinaison entre 3 dim<sup>o</sup> interdépendantes : « du travail, c'est-à-dire de la production, de l'œuvre c'est à dire de l'invention technique, et de l'action c'est-à-dire de l'être en société », P. Kergoat (2000)<sup>23</sup> complète cette définition : « associé à un acte de création et producteur de reconnaissance sociale ». Il suppose donc l'intégration dans le groupe professionnel d'appartenance (valeurs partagées, codes communs voire déontologie particulière, vocabulaire

<sup>20</sup> La fiche de poste décline les fonctions / responsabilités -par ex d'encadrement-, activités et tâches à réaliser dans l'emploi désigné.

<sup>21</sup> Dubar et Triplier, Sociologie des professions, Paris, A.Colin, 1998.

<sup>22</sup> P. 23. op.cit. in R. Holzman, L'ordre sociologique, élément structurant de l'organisation de travail. L'exemple des bureaucraties professionnelles, ordre soignant contre ordre dirigeant à l'hôpital, 2006.

<sup>23</sup> P.103-104, op. cit. in « Autour des mots, le métier, un analyseur des transformations des mondes du travail », C.Frétigné, Recherche et formation, N° 57, 2008.

spécifique...) et favorise la construction d'une identité individuelle propre, d'une part mais également la maîtrise de processus de fabrication et/ ou d'activités permettant la production et l'invention technique/ la création.

Dubar et Triplier(1998)<sup>24</sup> introduisant leur ouvrage soulignent quant à eux que le terme profession a des sens distincts : entendu comme *métier*, il signifie une *spécialisation professionnelle* alors que le terme *emploi* est de l'ordre de la *classification professionnelle* en lien avec le fait de tirer un revenu issu du travail, terme que l'on retrouve dans les nomenclatures des services de l'emploi par exemple<sup>25</sup>. La spécialisation professionnelle s'inscrit dans un processus de professionnalisation basé sur l'acquisition de savoirs/ savoir-faire, de savoir-être, (écrits autrement : de la connaissance, des méthodes<sup>26</sup>, des attitudes, postures, façons d'être bases de la relation à autrui), issus de l'expérience et d'apports prodigués en formation sanctionnée aujourd'hui par un diplôme<sup>27</sup>.

P. Naville (1961) souligne que la notion de métier a évolué : si ce dernier regroupait un ensemble de capacités techniques individuelles, il s'est éloigné des actes de fabrication pour y intégrer des tâches, de surveillance, de contrôle et de conduite d'outillage en lien avec la mécanisation et la transformation de l'appareil de production à l'ère de l'industrialisation. Il faut alors considérer : « la durée de l'apprentissage et le niveau de qualification qui en résulte », « l'activité de travail se rapproche d'autant plus d'une profession ou d'un vrai métier qu'un temps plus long et des connaissances plus étendues caractérisent l'acquisition de sa maîtrise »<sup>28</sup>. Il analyse la tendance à la professionnalisation comme condition de survie des métiers « anciens » et de promotion des nouveaux métiers.

Au regard de ces différents travaux, retenons pour la question du métier, la définition suivante : « ensemble d'activités réalisées dans un contexte donné nécessitant une spécialisation particulière assise sur des savoirs, savoir-faire et savoir-être acquis en formation et dans le cadre de l'expérience, sanctionnée par un diplôme ».

*Le métier confère une reconnaissance sociale, intégrant les individus dans la catégorie professionnelle de référence, les classant en fonction du niveau du diplôme obtenu (avantages salariaux, grille indiciaire...).*

<sup>24</sup> Op. cit. \* Reprise du terme métier en lien avec la journée du 22/11/2014, proposée par le collectif Avenir Educ : « debout pour nos métiers ».

<sup>25</sup> Répertoire opérationnel des métiers et des emplois-ROME-, à ce sujet, il est à noter que le ROME confond ces 2 mots métier/emploi dans le descriptif des « fiches métiers », la mission du service étant l'inscription dans l'emploi de ceux qui le demandent.

<sup>26</sup> Actuellement, le discours valorisé dans ce cadre renvoie aux méthodes / à la technicité, à l'action, à la réponse, la **solution** . . .

<sup>27</sup> Cf. les travaux de M. CHAUVIERE par exemple, sur l'évolution des métiers du social qui se sont progressivement professionnalisés.

<sup>28</sup> P.233, op.cit in « Autour des mots, le métier, un analyseur des transformations des mondes du travail », C.Frétigné, Recherche et formation, N° 57, 2008. C'est un enseignement à retenir, il me semble si on considère que l'accompagnement est aujourd'hui réservé aux professionnels avec un métier de niveau V – cf. p. 6.