

## **Multiplication des métiers du social : quelle évolution des pratiques pour les professionnels HES ?**

### Introduction et réflexions personnelles :

Les changements actuels dans le social avec les restrictions budgétaires et les restructurations questionnent les métiers du social. De plus, l'évolution des formations interroge particulièrement ce domaine. En effet, avec l'arrivée d'une formation de niveau CFC (ASE) et d'une autre de niveau Ecole Supérieure en Education sociale (ES), le social compte désormais 3 niveaux avec la formation HES. De plus, si l'on compte les deux autres diplômes, le master et l'attestation en deux ans, cela représente en tout 5 niveaux. Il faut donc repenser la pratique professionnelle en terme de valeurs personnelles et collectives, de complémentarité dans les équipes ainsi que les enjeux sociétaux que cela va engendrer.

Les définitions du métier sont diverses et variées. En effet, c'est une profession difficile à décrire. On entend souvent qu'elle se situe entre enseignant, psychologue, infirmière et parents. De plus, les tâches exercées qui sont visibles sont peu spécifiques, telles que les activités, car elles dépendent entre autre des terrains. Ce qui est spécifique à cette profession se situe dans la relation et la réflexion, mais dans l'action les modes et méthodes sont très diversifiés. C'est dans l'exercice que les compétences professionnelles s'acquièrent. Il est donc difficile d'explicitier cette profession. En effet, il n'y a pas de corpus théorique concernant cette profession. Après la formation, le savoir et les compétences que l'éducateur développe, s'acquièrent dans la pratique au fil des années. De plus, ils ne sont pas facilement descriptibles ni visibles, car l'éducateur agit avec son environnement (lieux, publique, politique), sa posture professionnelle (valeurs et politique de l'institution) et sa personnalité (valeurs et vécu).

L'apparition des diverses formations implique des différences de qualifications et de compétences. Sur le terrain, cela interroge en terme de collaboration, de complémentarité et de posture voire de statut. Les rôles attendus seront différents, par exemple : les CFC "agir encadré" et les HES "agir en expert". Néanmoins, en pratique pour les professionnels en place cela implique des changements et donc des questionnements. Les diplômés HES seront amenés à faire plus de travail de gestion et d'administration. En effet, en tant "expert" ils devront assurer la conception, le développement, la gestion et l'évaluation des différents projets personnels ou collectifs. De plus, ils auront pour mission de "coacher" les diplômés CFC dans leur pratique. Cependant, là se pose la question du sens et de la cohérence. Effectivement, c'est dans la réalité du quotidien et la continuité que se tisse le lien avec les usagers indispensable à l'accompagnement de ceux-ci. Si les travailleurs HES s'éloignent du terrain, il est possible que ce rapport de confiance soit rompu et par conséquent que la pertinence voire la qualité de l'action soit mise à mal. De plus, si les HES doivent passer le relais aux CFC dans la pratique, ils vont être confronté à la difficulté de transmettre et de faire comprendre les compétences que l'accompagnement de proximité requièrent.

## Questions :

Je suis donc partie de mes différents questionnements et hypothèses, afin de demander l'avis d'une professionnelle.

❖ **Dans la pratique, quelles sont les composantes indispensables qui permettent de garder la cohérence, le lien du travail de terrain (action) malgré la prise de distance due au prolongement hors terrain (réflexion, gestion) ?**

- Quels sont les moments incontournables pour rester cohérent et pertinent ?
- Quels sont les moments qui peuvent être délégués ?
  - Comment former (coacher) les gens à qui on délègue pour que la qualité du travail reste la même ?
  - Comment transmettre et expliquer les compétences que le travail de terrain au quotidien requiert ?
- Comment maintenir le lien avec les usagers en étant moins présent sur le terrain ?
- Comment développer, accompagner, analyser et évaluer des projets individuels ou collectifs exécutés par d'autres personnes ?
- Comment savoir si son travail que ce soit dans l'action ou la réflexion reste pertinent ?

## Présentation de l'interlocutrice et informations recueillies :

C'est Patricia qui a bien voulu répondre aux questions sub-mentionnées. Elle est animatrice socioculturelle à la maison de quartier des Asters. Elle est responsable du secteur adolescents et fait partie du conseil de fondation de la FASE.

Pour Patricia, la prise de distance avec le terrain existe déjà et elle est nécessaire pour prendre du recul sur son action et permet d'élaborer, mettre en place, analyser et évaluer les projets. Elle décrit son travail avec un besoin d'un parcours transversal qui permet d'être en contact avec le terrain et de partir de ça pour pouvoir faire le diagnostique, identifier les besoins, agir en fonction, réévaluer les projets et réadapter si besoin.

Tous les moments sur le terrain sont indispensables, car la possibilité de créer du lien peut se faire n'importe quand et ce n'est pas quelque chose qui se commande. Il faut donc être présent, car le lien et la relation de confiance est un processus qui se crée avec le temps et à chaque instant. La composante indispensable est d'être un maximum sur le terrain, afin de ne pas manquer une opportunité d'entrer en contact.

La question de pouvoir déléguer des moments aux CFC reste un problème, car elle ne peut pas dire quel "bout" elle peut lâcher sans que cela lui manque dans sa pratique transversale et cohérente. Patricia relève qu'il est difficile de faire une place à une autre profession, car la demande n'émane pas d'un besoin du terrain et qu'il s'agit donc de composer, de faire avec. Elle se pose la question si le domaine dans lequel elle travaille est adapté à l'accueil des CFC. En effet, elle confirme qu'elle a de plus en plus de travail de

gestion qui diminue son temps d'action, mais pour elle les CFC ne vont pas palier à se problème. La demande qui est que les HES deviennent des "gestionnaires" et que la pratique du terrain soit confiée à un autre corps de métier, les CFC, va entraîner une modification des prestations.

Pour Patricia la plus grande difficulté pour transmettre et expliquer les compétences que le travail de terrain demande est le fait que le métier d'un HES n'est pas le même que celui d'un CFC. En effet, ce ne sont pas les mêmes formations et les exigences et objectifs de celles-ci sont différents. Pour elle, il paraît difficile de "former" quelqu'un qui n'est pas issu du même cursus de formation, qui n'a donc pas les mêmes qualifications et pas les mêmes compétences. De plus, elle relève qu'elle ne sait pas si elle est capable de faire se travail de "coaching". En effet, de transmettre ces compétences dans le sens de les dire est un procédé d'accompagnement, mais ce n'est pas quelque chose que l'on peut donner au sens strict du terme. Cela demanderait aux professionnels de transmettre 3 ans (voire plus) de formation, ce qui semble impossible et cela dévalorise aussi la formation HES si l'on considère qu'il est possible pour des professionnels de faire le travail de l'école.

En ce qui concerne le maintien du lien, pour Patricia, si elle n'est pas suffisamment sur le terrain, elle se trouve dans l'incapacité de faire son travail, car tout réside sur la notion du lien avec les usagers. Elle dit qu'elle pourrait prendre de la distance avec le terrain est faire plus de travail de gestion, mais dans ce cas elle perd toute la cohérence de sa pratique. C'est une présence nécessaire sur le terrain qui lui permet d'entrer en contact avec les usagers, d'être légitimé par eux pour pouvoir agir. Sans cela elle ne peut plus faire son métier, car elle aurait l'impression de "déguiser" son travail et donc de perdre tout le sens.

Pour le développement, la mise en place, le suivi, l'analyse et l'évaluation d'un projet, Patricia ne voit pas comment elle peut le faire pour une autre personne. Elle peut orienter, conseiller donner des clés, des méthodes pour la mise en place, mais elle ne peut pas le faire pour quelqu'un d'autre. Elle ne peut pas "porter" un projet qui serait appliqué par d'autres sans y être complètement impliqué, cela n'aurait aucun sens, car il se conduit du début à la fin.

Ce qui permet au travail de réflexion et d'action de rester pertinent, selon Patricia, c'est l'évaluation continue. Dans le principe dans lequel les HES développent et décident de ce qui doit être mis en place sur le terrain en étant moins dans l'action, cela va engendrer un accroissement des besoins d'évaluation. En effet, si l'on multiplie les postes, les fonctions et donc les professionnels en plus avec des formations différentes, le risque de perte de sens voire même de problèmes de collaboration dans les équipes sont plus importants. C'est pourquoi, Patricia pense qu'il va falloir encore plus de temps accorder à l'évaluation du travail, afin que la cohérence et la cohésion soient maintenues.

## Analyse :

Avec les apports du cours, les réponses de Patricia et mes réflexions personnelles, ma première impression est que l'arrivée de ces différentes formations va passablement chambouler, les professionnels, les terrains et leurs pratiques. Cela

demande une attention particulière. Je crois qu'il est indispensable de bien réfléchir en amont sur les conséquences positives et négatives que cela va engendrer.

Tout d'abord, cette nouvelle situation met en exergue des peurs pour les professionnels qui sont des enjeux d'identité, de pouvoir, de place. Je crois qu'il faut que chacun se remette en question, afin de passer par-dessus ces aspects. En effet, si les travailleurs sociaux se placent en position d'acteur et non de victime cette nouvelle configuration peut être réfléchi et préparée. En revanche, si les professionnels se braquent d'emblée cela va forcément engendrer des conflits et des tensions voire des éclatements. Il faut donc réfléchir "ensemble" à l'évolution des pratiques.

Néanmoins, les discussions et réflexions ne règlent pas tout. Comme je le disais dans mon introduction, les métiers du social sont difficiles à décrire et une grande partie des compétences s'acquièrent dans la pratique. Il est donc difficile de prévoir ce qui va se passer sur le terrain, car cela reste des projections et non des faits.

De plus, les plus grandes craintes pour les HES résident dans l'éloignement du terrain qui est la base de leur pratique. Cela pour deux raisons principales : premièrement, c'est le travail de proximité au quotidien et sur la durée que se tisse le lien avec les usagers ce qui est au centre de l'accompagnement et donc de l'action. Deuxièmement, les compétences que ce travail de proximité demandent sont difficiles à expliciter. Donc, comment passer le relais ? Cette question n'a pas encore de réponse précise. Peut-être que certains terrains ne sont pas adaptés pour accueillir d'autres professionnels.

En conclusion, ce qui est sûr c'est que le plus important est de garder la cohérence dans l'action et que les usagers restent au centre des préoccupations. Il est vrai que le changement fait peur, mais il ne faut pas le diaboliser. Je pense que même si les qualifications des différentes formations ne sont pas les mêmes, les compétences se partagent. Maintenant, dans la réalité des terrains cela reste sensible et il faut que cela soit réfléchi non pas par les politiques, mais par les professionnels.