
Evolution, dispersion et complexification des métiers du social

Marc NOLMANS³⁴
Habitations protégées Bruxelloises

Avant d'avancer et de débattre sur les formations des métiers du social, il me semblait opportun de replacer l'évolution de ceux-ci dans leur contexte historique. En effet, la remise en perspective de l'évolution dans ces professions à travers les différents changements survenus depuis la moitié du siècle passé permettra de mieux cibler et comprendre leurs différents enjeux et aussi peut-être de formuler des hypothèses voire des propositions sur le devenir des ces métiers.

Particulièrement concerné par une grande proximité avec la profession, je me suis principalement penché sur l'évolution à travers le temps, des métiers d'éducateurs en Belgique francophone. Ne pouvant brasser toutes les professions de l'aide aux personnes faute de temps et de moyens, j'ai donc brossé un tableau succinct de cette profession afin d'en développer une synthèse historique globale. Notre fil rouge sera la profession de l'éducateur à travers, plus ou moins, un demi-siècle d'existence. Comme nous pourrons le constater, cette profession est intrinsèquement liée aux autres professions des secteurs de l'aide aux personnes.

J'ai parlé des métiers et non pas du métier car il existe en effet, au sein de cette profession, une multitude de métiers dans des champs extrêmement divers. Cette multidisciplinarité a évolué au fil du temps avec la profession et les changements sociétaux.

1. Une histoire en quatre temps

Je propose de diviser cet historique de la profession en quatre temps. Les trois premiers temps, que P. Fustier appelle, le *modèle scout* d'avant guerre (temps un), le

³⁴ Habitations Protégées Bruxelloises, (marcnol@skynet.be).

modèle familial (temps deux) et le *modèle curatif* (temps trois). A ces trois temps, j'ai pris la liberté d'en ajouter un quatrième que j'appellerais *modèle multi-professionnel*. En effet, je désire par cette démarche marquer un changement important dans l'évolution du champ de l'aide aux personnes ces quinze dernières années.

1.1. *Le modèle scout*

C'est essentiellement le modèle connu avant guerre. Il lie particulièrement des valeurs et des méthodes tirées du scoutisme qu'il intègre dans le travail de terrain. Cette démarche perdure encore dans l'après-guerre et nous en retrouvons d'ailleurs quelques réminiscences dans le fonctionnement de certains, jusque dans la seconde partie du siècle passé.

1.2. *Le modèle familial*

Le modèle familial apparaît dans l'immédiate après-guerre. La profession d'éducateur n'existe pas et ce sont principalement les établissements tenus par des religieux qui accueillent indifféremment en leurs murs, les enfants du juge, les orphelins et les handicapés. Les seules institutions publiques sont, ce que l'on appelle à l'époque, les maisons de correction. Les professionnels sont des surveillants et de enseignants à qui l'on demande certaines vertus telles que la bonne volonté et la bonne éducation. Dans ce modèle, nous pouvons déjà distinguer deux champs différents : le *modèle familial charismatique*, basé sur les valeurs chrétiennes, et le *modèle familial technique*, influencé par la psychologie et la pédagogie.

C'est sous le règne du modèle familial que se crée les premières écoles d'éducateurs en Belgique (en 1944, l'Abbaye d'Aulne à Gozée et en 1958, le centre de formation éducationnel et logopédique à Liège). Ces établissements permettent un début de structuration dans la profession par une formation spécifique.

Durant la période des années 1950 à 1970, les éducateurs remplacent peu à peu les religieux dans les institutions. Néanmoins, le style de vie en vase clos, au sein de l'institution n'évolue pas de suite, même pour les travailleurs. Il faut attendre la fin des années '60 et le début des années '70 pour voir bouger les choses. Jusque là, les éducateurs vivent au sein de leur institution. Auprès des bénéficiaires, ils jouent le rôle de substitut parental et assurent leur socialisation. On ne leur demande toujours pas de compétences spécifiques, seulement de faire preuve de bon sens et d'avoir la fibre sociale. Ces emplois sont plutôt considérés par les travailleurs comme un moment d'occupation plutôt qu'une réelle profession. En effet, les travailleurs font cela en «attendant» de trouver un travail (un vrai!), de faire leur service militaire, Néanmoins, un premier changement sur le terrain s'effectue et certains travailleurs commencent à se former.

1.3. Le modèle curatif

Ce modèle coïncide avec une réelle professionnalisation de la profession. Les premières écoles de promotion sociale sont créées en 1964 pour le degré secondaire et en 1969, pour l'enseignement de type supérieur. Les établissements accueillent principalement des éducateurs en fonction et en demande de formations spécifiques. La profession se construit sur de réelles bases pédagogiques et se dirige lentement vers une certaine reconnaissance. Dans ce milieu de formation, émerge une démarche de questionnement sur la profession. Questionnement sur sa position, son évolution, les conditions de travail et d'encadrement. Les réflexions échangées grâce à ces formidables lieux de rencontres que sont les établissements de formation pour travailleurs en fonction, deviennent des viviers d'idées et progressivement de revendications. C'est à partir de cette époque que nous pouvons réellement parler de stabilisation dans le travail. En effet, les professionnels commencent à penser la profession autrement et y entrevoient un avenir à long terme.

Nous assistons, dans le courant des années septante et quatre-vingt, à une diminution de la taille des institutions et à un éclatement en petites entités autonomes ou semi-autonomes. La diminution de la taille de ces institutions ainsi que leur ouverture vers le monde extérieur entraîne, outre la professionnalisation, des changements importants. Ces changements seront également portés, imposés par l'évolution des politiques sociales. Les pratiques en milieux ouverts et le travail en réseau découleront de ces modifications. Les éducateurs font également leur entrée dans des établissements de psychiatrie infantile (dans les années '70) et chez les adultes fin des années '80.

Cette période voit aussi émerger diverses revendications portées par des associations professionnelles (UDES (Union des Educateurs Sociaux) et la FNES (Fédération Nationale des Educateurs Sociaux). Celles-ci portent sur la formation des éducateurs et le taux d'encadrement. Elles dénoncent encore les conditions de travail, organisent des rencontres, des colloques, s'allient aux syndicats qui relayent leurs revendications. Elles finissent par s'unir en une seule entité (l'UPES (Union Professionnelle des Educateurs Sociaux), puis l'APDES (Association Professionnelle des Educateurs Spécialisés)). Ces mouvements ont permis de donner une certaine impulsion à la reconnaissance de la profession. Il y a légitimation par la création de commissions paritaires et de conventions collectives de travail, permettant de poser un cadre et d'établir un statut. En 1986 et 1987, l'harmonisation des programmes de formation des éducateurs de l'enseignement supérieur de type court entraîne une équivalence des diplômes de plein exercice et de promotion sociale.

1.4. Le modèle multi-professionnel

Tous les modèles se chevauchant, il n'y a pas une limite fixe où l'on passe d'un modèle à l'autre. L'évolution se fait de manière linéaire et continue. Les passages, se font dans une espèce de continuum, en parallèle avec l'évolution sociétale et les politiques menées en matière sociale. Dans le modèle précédent, nous avons vu que les politiques sociales avaient déjà initié un mouvement modifiant sensiblement les prises en charge ainsi que les structures institutionnelles. Même si les modifications portaient principalement sur des réformes budgétaires, la désinstitutionnalisation aura entraîné des modifications progressistes au niveau de ces prises en charge et du public ciblé. Deux tendances se sont très vite dégagées: d'une part les prises en charge intra-muros (placements en fonction des caractéristiques des bénéficiaires et des institutions avec une multiplication des services). D'autre part, l'extra-muros (interventions en milieu de vie, aide en milieu ouvert, médiateurs de quartiers, etc.). Nous sommes donc bien dans une transformation de pédagogie de groupe. Le travail est davantage centré sur l'individu et son projet.

Sous ce modèle-ci, le mouvement va continuer, s'accroître en accélérant et radicalisant les changements. Fin des années '80 et courant des années '90, des changements se font encore sentir. Plus spécifiques cette fois, en fonction des secteurs dans lesquels pratiquent les éducateurs. En effet, le passage de l'Etat providence à un Etat social actif entraîne la disparition de l'assistance au profit de l'acteur autonome et responsable qui deviendra compétitif ou exclu ainsi que la privatisation des secteurs publics. L'évolution sociétale touche l'ensemble des champs sociaux et les professions de l'aide aux personnes n'échappent pas à tous ces changements. Guy Bajoit parle d'ailleurs de «mutation» de la société³⁵ où l'on est passé d'une société industrielle à une société post-industrielle incitant des changements dans les rapports sociaux. Quelques unes de ces conséquences sont une exacerbation de la compétition et une course à la consommation, l'exclusion sociale et l'hyper-individualisme. Le travailleur social doit pouvoir répondre à une multitude de problématiques telles que la montée de l'exclusion sociale et la paupérisation toujours croissante de la population, les personnes démunies ayant basculé dans la précarité, etc. Face à cette violence sociétale toujours plus grande, l'éducateur doit s'armer sans cesse de nouveaux outils et se protéger parfois lui-même de cette précarité si proche. Il doit faire preuve de compétences acquises au cours de spécialisations accrues, et ce en lien direct avec son champ de pratique professionnelle. Il est également nécessaire pour lui d'être le meilleur, de posséder les outils les plus en adéquation avec le terrain quand il se présente pour un poste vacant.

³⁵ G. Bajoit, «Les jeunes dans un monde incertain» in *Travailler le social*, n°33, p.7.

De nouvelles redéfinitions des politiques fédérales, régionales et communautaires voient le jour dans les années '90. De nouveaux transferts de compétences des communautés vers les régions charrient de nouveaux changements sur le terrain des interventions. Ces changements se doublent d'une complexification du paysage politique et des compétences. Elles ne sont plus nationales mais fédérales, communautaires, bicommunautaires, régionales, ...

L'évolution de la société et les pratiques mises en œuvre afin de répondre plus justement aux problématiques qu'elle engendre, réforme encore les métiers du social. Le travail en réseau, le travail en équipes pluridisciplinaires, plus centré sur l'individu (à l'image de la société), les prises en charge vers d'autres types de populations... Tous ces facteurs de changements induisent une évolution des prises en charge et une spécialisation ou hyperspécialisation dans des champs très ciblés. Les équipes deviennent «pluralistes» mais également plus fermées sur elles-mêmes, sur leur fonctionnement du fait de leurs spécialités. Paradoxalement, se constituent des réseaux d'intervention, voire de co-intervention par secteur ou inter-secteurs. Cette pluridisciplinarité des équipes d'interventions ainsi que leurs diversifications induisent des changements identificatoires des travailleurs. En effet, leur identité change en fonction de leur lieu d'appartenance d'une part, et d'autre part, ils ne s'identifient plus comme éducateurs, assistants-sociaux, psychologues ou autres pédagogues mais comme intervenant psychosocial ou travailleur social, voire encore comme coach... Il y a donc modification identitaire du travailleur qui s'inscrit plus dans une culture d'équipe ou d'entreprise que dans une culture de profession. Nous sommes depuis des années, confrontés à des changements profonds non seulement au niveau des pratiques de terrain mais également au niveau des identités des travailleurs. Comme le précise Bernard De Backer³⁶, nous avons assisté à une fragmentation du socle originel de la profession, au profit d'un éclatement en divers métiers.

Les principes de devoirs et de disciplines cèdent la place à l'autoréalisation. A l'image de l'évolution sociétale, un mouvement d'individualisation de la prise en charge est mis en place. C'est le passage du type «éducatif» vers l'«accompagnement» de la personne où elle devient sujet acteur participant à la démarche. Nous allons même plus loin dans les prises en charge en calquant celles-ci sur le système néolibéral et en proposant, voir en imposant leur contractualisation. Les bénéficiaires (en sont-ils encore vraiment) doivent répondre positivement à ce cadre sous peine d'être encore une fois de plus exclus d'un système prenant en charge lui-même des exclus !!!

³⁶ B. De Backer, *Du mur à l'ouvert*, p.68.

Les établissements de formation ne sont pas en reste et doivent également faire face à ces changements continus. En effet, les modifications de prises en charge exercent de nouvelles demandes, de nouvelles conceptions et de nouvelles organisations. Les cursus formatifs évoluent parallèlement à ces changements. Comment ces établissements vivent et répondent aux nouvelles normes en matière de formation au niveau international (Bologne et autres) ? Le public de ces institutions formatrices se diversifie également avec des attentes différentes et des demandes toujours plus ciblées. Parfois sans attentes précises d'ailleurs. Il n'est pas rare, en effet, d'y rencontrer des chômeurs envoyés par leur instance subsidiaire. Pour quelques-uns d'entre eux, cette démarche obligatoire ne leur convient pas. Tous les changements dans les métiers du social, sollicitent de la part des intervenants, en plus des qualités morales demandées, des compétences professionnelles toujours plus importantes. Au fil des ces dernières décennies, nous pouvons constater un accroissement et une diversification de l'offre de formations. Certaines d'entre elles d'ailleurs, surtout dans les structures privées et non reconnues par les instances dirigeantes, s'ouvrent très volontiers aux premiers quidams venus et proposent aussi une série d'outils d'intervention autant pour les travailleurs de terrain que pour les futurs thérapeutes. Ce qui peut nous interpeller sur leur validité et les dérives que cela peut entraîner. Les instituts de formation (officiels) tentent donc d'apporter les modifications nécessaires à l'évolution du travail sur le terrain. Le risque est que ceux-ci deviennent des «supermarchés de la formation de l'aide» et perdent leur identité, leur spécificité.

Cette «hyperspécialisation» a pour effet d'enfermer le travailleur dans un secteur spécifique au sein duquel il aura été «formaté», ce qui était déjà le cas (par une série de discriminations diverses) pour ceux qui désiraient se diriger vers un autre secteur de l'aide aux personnes. Elle a aussi pour résultat de réduire son champ de vision sur les métiers de plus en plus diversifiés du social. Même les colloques ne permettent plus une rencontre élargie. Ils sont souvent fort ciblés et les choix se font (et cette démarche est tout à fait légitime) en fonction des thèmes abordés et des ateliers proposés.

1.5. Conclusion

Au fil de l'histoire de la profession d'éducateur, il me semble incontournable de se questionner, s'orienter et se former. Dans les années '70 et '80, nous constatons les premiers grands changements par la professionnalisation des travailleurs d'une part, et par la diminution de la taille des institutions en petites entités et leur ouverture sur le monde d'autre part. Les éducateurs peuvent imaginer ce travail comme une vraie profession et s'inscrire dans la durée. Les diverses évolutions ont également été engendrées par une redéfinition des politiques fédérales, régionales et communautaires. Des rationalisations budgétaires, empruntées de plus en plus au modèle marchand vont dans le sens d'une responsabilisation des institutions et de subventions par projet. Les responsables d'institutions ou de services deviennent des «gestionnaires» (certaines structures vont jusqu'à imposer des formations de

«management» à leurs responsables d'unités). La taille des institutions ne change plus mais elles sont souvent «englobées» dans des structures importantes, devenant propriétés d'a.s.b.l. «Mammouth». La question du «marketing social» et de l'entrée du système néo-libérale et de la compétitivité dans la sphère de l'aide à la personne peut être posée. C'est le passage du modèle «paternaliste» au modèle «gestionnaire». Ces changements n'ont pas que des effets néfastes et permettent également et paradoxalement, des réformes «progressistes». En effet, ils ont apporté une prise en charge plus ciblée et peut-être plus adéquate. Néanmoins cet éclatement des compétences et des organismes de tutelle ne permettent que difficilement une harmonisation salariale demandée, à corps et à cris, depuis de nombreuses années. Il existe donc non seulement une sorte de discrimination et de cloisonnement mais également une précarisation de certains statuts (contrats de sécurité, ACS, Primes, Maribel, ...) ne favorisant pas de la part des travailleurs une réelle volonté d'alimenter une évolution propice au sein de ces métiers. Le renfermement sur soi et ce cloisonnement, l'hyperspécialisation ne permettent plus ou peu une mobilisation transversale (inter-secteurs).

2. Quels liens pour les travailleurs sociaux ?

L'évolution des métiers du social a entraîné un éclatement dans ce champ. En effet, une diversification des métiers et une segmentarisation par secteur voire par projet de plus en plus spécifique empêcheraient une certaine unicité des professions rencontrées. Les écoles de formation ont suivi le même cheminement en spécialisant dès la formation de base les travailleurs sociaux. Comment amener les différents acteurs à se retrouver autour de projets suffisamment larges pour rassembler des gens sans les noyer dans une masse? Comment fédérer des gens autour d'axes communs assez ciblés pour les faire fonctionner et les alimenter ?

Deux éléments apparaissent d'emblée :

- *L'identification à la structure*: les travailleurs apparaissent plus souvent liés à leur lieu institutionnel, leur équipe qu'à une profession définie. L'on se présente plus souvent comme intervenant social ou psychosocial que comme éducateur, assistant-social... La référence se fait donc plus souvent en lien avec la structure d'appartenance qu'en fonction de la profession que nous exerçons ou plus justement, de la profession sous laquelle nous avons été engagés. Le contrat d'emploi est souvent la seule référence qui est faite, avec le traitement des salaires, à la profession. Nous pourrions dire qu'il y a ici une perte d'identité professionnelle spécifique au profit d'une identité plus large et/ou plus particulièrement ciblée sur l'équipe. Il y a donc eu un glissement de cette identité de base vers quelque chose de plus générique (intervenant psychosocial, travailleur social, ...) et dans ce même temps, vers une spécificité accrue.

- *L'hyperspécialisation*: entraîne un «détachement» de la profession d'appartenance et un cloisonnement du travailleur par rapport à ses «pairs professionnels». Une distanciation se crée de cette manière au profit d'une structure plus pluridisciplinaire.

Dans cet objectif d'échanges entre professionnel de l'aide, un projet formation-supervision par échanges d'éducateurs à été mis sur pied il y a quelques années. Ce projet-pilote, initié par l'AWIPH³⁷ avait pour objectif de proposer à des éducateurs la mise en place d'une expérience dans un autre secteur pendant une durée déterminée. Elle avait pour but d'ouvrir les participants à d'autres formes d'interventions et de s'enrichir d'une pratique parfois «exportable» en partie et/ou modifiée. A ma connaissance, ce projet s'est limité à certains secteurs participants.

3. Et les formations?

Les structures formatrices doivent s'adapter sans cesse à l'évolution et les demandes spécifiques. Beaucoup d'idées ont germé et maintes modifications ont dû être apportées. On a parlé de socle commun à plusieurs formations (par exemple assistant-social/éducateur) qui aurait pour effet d'uniformiser une base et de permettre aux étudiants un passage aisé de l'un à l'autre. Au sortir de ce socle, des cheminements plus spécifiques à la nature du travail pouvaient être proposés. Nous retrouvons quelque peu cela dans les universités classiques proposant des cours à option et dirigeant l'étudiant vers une thématique plus ciblée. A l'heure actuelle, et malgré la spécificité des formations propres à chaque profession, les travailleurs d'équipe pluridisciplinaires sont de moins en moins différenciés dans leurs actions sur le terrain. Certes, nous pourrions parler des spécificités de chaque profession, mais les demandes sur le terrain, sont souvent similaires pour tous les intervenants d'une même équipe (également dans les équipes pluridisciplinaires). Et les finalités restent souvent identiques même si les chemins pour y arriver sont différents. A l'heure actuelle, la caractéristique des travailleurs d'une même équipe est souvent l'axe formatif de ses membres. Ils utilisent en effet des outils similaires (car acquis dans des formations analogues) qui les rassemblent autour d'une dynamique propre.

La «culture d'équipe» semble plus prégnante que la culture professionnelle. La richesse des équipes pluridisciplinaires tente-t-elle de s'évanouir au profit d'une culture unique ?

Une éventuelle réharmonisation des programmes de formation de base permettrait de

³⁷ Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées.

former un corpus commun aux diverses professions de l'aide aux personnes. Nous nous trouvons d'ailleurs au sein de changements profonds dans ces secteurs de formations. Nous pourrions imaginer que ce corpus de base donnerait accès à des options incluant certaines post-formations que l'on retrouve à l'heure actuelle. L'insertion de celles-ci permettant d'une part, aux étudiants de répondre à une demande, et d'autre part, d'offrir une reconnaissance légitime et un cadre académique. Le désavantage serait un risque d'uniformisation si l'on ne permet pas de garder les identités des différentes formations de base et cette ouverture aux options. Mais faut-il garder ces identités de plus en plus floues et effacées où devrait-on aller vers cette standardisation des formations dans ce secteur ? Quel en sont les avantages et les inconvénients ? Quels en sont les risques ? Faut-il garder les post-formations dans le cadre de formations complémentaires ou les inclure dans la formation générale sous peine de spécialiser les travailleurs avant leur entrée sur le marché du travail ?

Un autre aspect des formations est la reconnaissance internationale des diplômes passant inmanquablement par une réorganisation des structures formatives. La réorganisation et l'agencement des formations supérieures à travers le décret de Bologne en est une des conséquences. Que peuvent apporter ces changements en termes de validation des diplômes et de liberté d'action pour les instituts de formation ?

La possibilité qu'offrent les formations continuées dans le secteur de l'aide aux personnes avec, notamment, la valorisation des acquis de l'expérience, me semble être un élément indispensable à l'évolution des métiers du social quel que soit le niveau d'études. Encore faut-il en donner les moyens aux institutions et aux travailleurs. Offrir la possibilité aux travailleurs et non-travailleurs de pouvoir se former dans une continuité et en fonction de l'évolution et des besoins m'apparaît ici comme une condition sine qua non à la bonne évolution de ces professions. Les propositions de formations par modules deviennent très courantes. Nos structures universitaires s'y sont mises et permettent une capitalisation des divers modules débouchant sur une sanction diplômante.

Au même titre que les chasseurs-cueilleurs, toujours en mouvement, toujours en route, le travailleur social doit sans cesse s'adapter, faire face à de nouvelles formes de prises en charge. Il doit trouver les bons outils afin d'agir le plus adéquatement possible. Il doit honorer ses contrats avec les instances politiques sous peine de voir son projet perdre ses subventions et donc, sous peine de perdre son emploi. Il doit répondre à des critères d'efficience toujours plus nombreux, plus pointus. La précarité, il connaît ! Les sous-statuts, aussi. Lui qui se balade tel un funambule sur son fil entre deux mondes, il sait ce que c'est que de basculer du « mauvais côté ». Et pour ne pas sombrer, il s'accroche, avance encore et encore. Cherche à se former, toujours mieux, toujours plus loin pour être lui aussi le meilleur sur la place. Et oui, même dans le social, nous sommes entrés dans l'aire de la compétitivité. Et s'il ne veut pas mourir de faim, s'il veut faire vivre sa famille, il se doit de rester dans le mouvement.

Et les structures de formations embrayent ce même mouvement et s'adaptent en continu aux nouvelles demandes. La société, de plus en plus malade de ses membres exclus, toujours plus nombreux, leur demande encore de s'occuper d'eux. Mais jusqu'à quand ? Jusqu'à quand, resteront-ils dans le mouvement ?, à la chasse aux fruits de la spécialisation ? Jusqu'à quand leur permettra-t-on de cueillir encore ces fruits avant qu'on en fasse de la production de masse et qu'on les évince définitivement pour les remplacer par des machines ? (Les webcams ou caméras de surveillance dans certains centres sont bien d'actualité, non !).