Travailler dans le secteur social et médico-social

Trouver un emploi, exercer un métier

actualités sociales hebdomadaires
www.ash.tm.fr
ASH
Wolters Kluwer

Cartographie de **l'emploi dans le secteur social et médico-social**, enquête sur l'insertion des jeunes professionnels sur le marché du travail, gros plans sur certains métiers ou certaines fonctions…

Ce **livre blanc** présente une sélection d'articles parus récemment dans les **Actualités sociales hebdomadaires**, titre de référence pour les professionnels de l'action sociale et médico-sociale.

SOMMAIRE

01 / La DREES cartographie les travailleurs sociaux ……..page 4

02/ La BASS en pleine recomposition ……..page 5

03/ Travail social : la quête du premier emploi ……page 12

04/ Le prix à payer de l'eldorado……..page 17

05/ Assistant de service social, un métier mal-aimé ?……page 21

06/ Les EJE hésitent à s'inscrire pleinement dans le travail social……page 26

07/ Chef de service, un métier en mutation rapide ……page 33

08/ Qui sont les jeunes travailleurs sociaux ? ……page 40

09/ Le travail social en héritage ……page 43

10/ Motivés et solidaires ……page 46

11/ Jusqu'ici tout va bien ……page 49

Édito

A l'occasion du **Salon de l'emploi et de la formation du social et médico-social**, que les **Actualités sociales hebdomadaires** organisent **le 15 octobre** à la **mairie du 13e arrondissement de Paris**, nous avons souhaité rassembler une série d'articles donnant des clés à la fois sur l'emploi dans le secteur, l'insertion des jeunes professionnels et la façon dont s'exercent, très concrètement, certains métiers ou certaines fonctions, parfois en pleine métamorphose.

Ces enquêtes donnent un bon aperçu de l'expertise de la rédaction des **ASH,** qui fait de notre titre - qui célèbre en 2015 **son 60e anniversaire** ! - le partenaire incontournable des professionnels de l'action sociale, source d'une information complète, vivante, sur les textes en vigueur comme sur les pratiques de terrain, et déclinée sur tous nos supports : **l'hebdomadaire**, notre **site Internet** (www.ash.tm.fr) et nos **Numéros juridiques trimestriels.**

Céline Gargoly
Rédactrice en chef des ASH

Le Salon Emploi & Formation du Social et Médico-social

Handicap, Exclusion, Grand âge, Petite enfance

Le Jeudi 15 Octobre 2015
À La Mairie du 13e

La **revue ASH** couvre l'actualité sociale et juridique du secteur social et médico-social depuis soixante ans. C'est en tant que référence de ce secteur qu'elle a créé en 2014 ce salon.

Son objectif est de mettre en relation les employeurs du secteur et les organismes de formation avec les étudiants ou travailleurs en quête d'emploi et de mobilité.

L'emploi et la formation sont des données majeures pour les professionnels du secteur. Acteur intégré à cette communauté professionnelle, les **ASH** s'engagent à fournir à leurs clients une offre qualitative et ciblée à travers ce salon.

Afin d'aider les personnes en recherche d'emploi, **4 ateliers** auront lieu lors de cette journée : 2 le matin sur la **petite enfance** puis l'**exclusion** ; 2 l'après-midi sur le **handicap**/la **dépendance** et les métiers de direction.

En savoir + : cliquez ici

1/ La DREES cartographie les travailleurs sociaux

Paru dans Actualités Sociales Hebdomadaires: N° 2877 du 03/10/2014

Dans quels secteurs exercent les professionnels du travail social ? Comment se répartissent-ils sur le territoire ?

La direction de la recherche, des études et de l'évaluation et des statistiques (DREES) a mené une enquête recensant les 1,2 million de travailleurs sociaux exerçant en France métropolitaine au 31 décembre 2011 (1). Elle s'attarde plus particulièrement sur les 727 000 travailleurs sociaux (521 000 équivalents temps plein) – issus des 14 diplômes du secteur (2) – qui n'exercent pas auprès de particuliers employeurs. Plus de la moitié d'entre eux travaillent auprès des personnes âgées, principalement comme aides à domicile. Le deuxième secteur recrutant le plus de travailleurs sociaux à la fin 2011 est celui de l'accueil et de l'hébergement des personnes en situation de handicap, avec 120 000 professionnels. Les aides médico-psychologiques sont majoritaires dans ce secteur, qui emploie également de très nombreux éducateurs spécialisés, moniteurs-éducateurs et éducateurs techniques spécialisés.

51 000 travailleurs sociaux interviennent auprès des personnes en difficulté sociale et dans le champ de l'aide sociale à l'enfance. Ce sont à 51 % des éducateurs spécialisés et à 22 % des moniteurs-éducateurs.

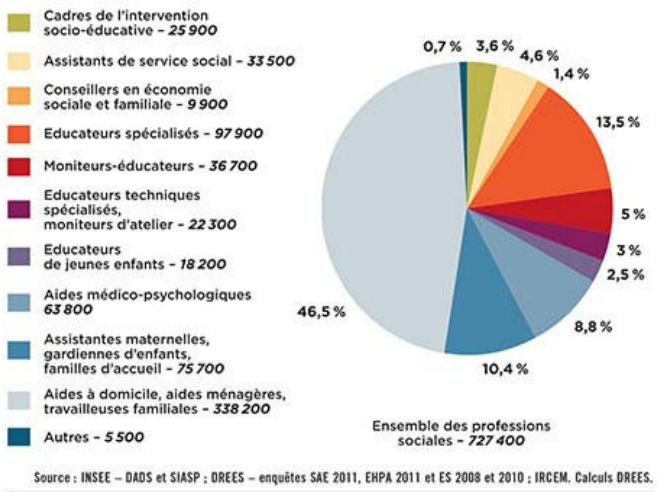
Quant à l'accueil des jeunes enfants, il représente 55 000 travailleurs sociaux (assistantes maternelles et éducateurs de jeunes enfants).

Alors qu'elles sont considérées comme la « *figure emblématique* » du travail social, les assistantes sociales – caractérisées par leur polyvalence – ne représentent que 5 % (33 500) du contingent des travailleurs sociaux. Très présentes en Midi-Pyrénées et dans le Limousin – qui comprennent de nombreux départements ruraux pauvres – ainsi qu'en Ile-de-France, elles sont en faible nombre (moins de 50 professionnelles pour 100 000 habitants) en Bretagne, dans l'Ouest et dans une large partie du quart Nord-Est.

La répartition territoriale des 157 000 professionnels de l'éducation spécialisée (éducateurs spécialisés, moniteurs-éducateurs et éducateurs techniques spécialisés) est également disparate. Les régions les mieux dotées se trouvent plutôt dans le Sud et le Centre-Est. L'Ile-de-France est plus faiblement pourvue avec 243 professionnels de l'éducation spécialisée pour 100 000 habitants de moins de 60 ans. Les éducateurs sont, au contraire, nombreux dans le Limousin et le Languedoc-Roussillon, régions bien équipées en établissements et services pour personnes handicapées.

Les 338 000 aides à domicile et les 64 000 aides médico-psychologiques sont mieux répartis dans l'Hexagone. La région la

Effectifs des travailleurs sociaux selon la profession (hors particuliers employeurs)



Source : INSEE – DADS et SIASP ; DREES – enquêtes SAE 2011, EHPA 2011 et ES 2008 et 2010 ; IRCEM. Calculs DREES.

moins dotée – les Pays-de-la-Loire – dispose de près de 8 200 professionnels pour 100 000 habitants tandis que la mieux dotée – la Haute-Normandie – en compte près de 13 000 pour 100 000 habitants.

Eléonore Varini

(1) Etudes et résultats n° 893 – Septembre 2014 – Disponible sur www.drees.sante.gouv.fr.

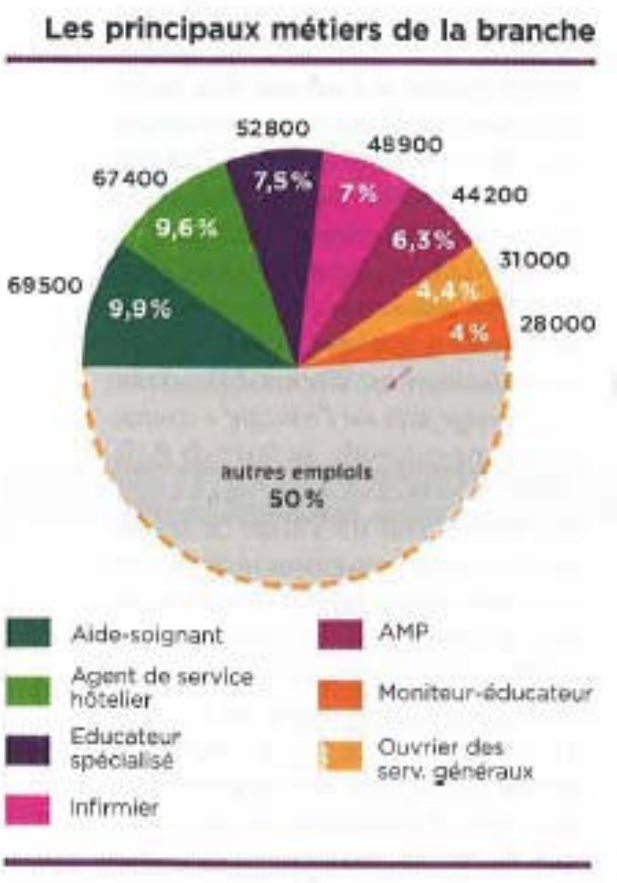
(2) Diplômes d'Etat d'aide médico-psychologique, d'auxiliaire de vie sociale, d'assistant familial, de technicien de l'intervention sociale et familiale, de moniteur-éducateur, d'assistant de service social, d'éducateur spécialisé, d'éducateur de jeunes enfants, d'éducateur technique spécialisé, de conseiller en économie sociale et familiale, de médiateur familial, d'ingénierie sociale, certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale, certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale. L'étude prend aussi en compte les assistantes maternelles qui ne possèdent pas un diplôme ad hoc, mais dont l'agrément par le conseil général est soumis au suivi d'une formation spécifique.

2/ La BASS en pleine recomposition

Paru dans Actualités Sociales Hebdomadaires: N° 2798 du 22/02/2013

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif (BASS) offre, en 2012, un nouveau visage. La création d'emplois s'est ralentie et la concentration des établissements s'accélère. Quant aux craintes pour l'avenir, elles portent désormais moins sur le rempla-cement des départs à la retraite que sur l'accompagnement des salariés seniors dans les services.

Pas moins de 14 000 établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux à but non lucratif passés au crible, un millier de responsables associatifs interrogés sur leurs projets d'avenir : l'enquête « Emploi 2012 », réalisée par Unifaf (1), l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif (BASS), donne une nouvelle radiographie de ce secteur. Infirmant mais aussi prolongeant certaines tendances révélées en 2007 (2), elle met en évidence quatre traits majeurs.



LA CROISSANCE EST EN BOUT DE COURSE

Premier constat, l'apparent renforcement de la branche. Fin 2012, 20 000 établissements employaient plus de 700 000 salariés (3), des chiffres en hausse de 30 % depuis 2007. La branche représente désormais 30 % des salariés de l'économie sociale et solidaire et plus de 3 % de

l'ensemble des salariés au plan national. Son périmètre recouvre l'accueil des personnes handicapées, bastion historique où elle assure 90 % de l'activité, la protection de l'enfance et l'assistance aux adultes en difficulté (70 % des capacités d'accueil), les maisons de retraite (28 % des places) et le secteur hospitalier (11 % des lits). Pour autant, le long cycle de croissance qui a conduit au quasi doublement du secteur associatif en une décennie semble désormais achevé. En 2010, les premiers signes d'un ralentissement étaient pointés par plusieurs études. Fin 2012, si la BASS conservait toujours un solde de l'emploi positif, celui-ci n'était plus que de 0,6 %, loin des taux de 3 % par an auxquels elle était habituée.

De toutes les structures associatives, celles qui interviennent auprès des personnes âgées tirent le mieux leur épingle du jeu, avec un taux de croissance honorable de 1,7 %, suivies par les établissements et services pour personnes handicapées (+ 1 %). Selon Unifaf, la perte d'autonomie et le développement de pathologies comme la maladie d'Alzheimer, mais également l'allongement de l'espérance de vie des personnes handicapées, sont devenus les principaux moteurs de l'emploi en conduisant les établissements à développer leur offre et à étoffer leurs équipes. A l'opposé, les secteurs traditionnels – la protection de l'enfance et les établissements et services pour adultes en difficulté – ont enregistré en 2012, pour la première fois de leur histoire, une contraction de leurs effectifs (respectivement de 0,7 et 0,3 %).

Cet essoufflement a plusieurs origines, analyse l'OPCA. Dans les structures sanitaires, les injonctions à l'efficacité, reprises de réforme en réforme depuis des années, « concourent à une rationalisation continue de l'offre de soins et à la maîtrise des coûts », avec pour conséquence de geler la création d'emplois. Dans le champ social, cette évolution, bien que plus récente, commence à produire les mêmes effets. Les établissements pour adultes en difficulté (insertion, réadaptation sociale, hébergement d'urgence, accueil des demandeurs d'asile) sont plus que jamais confrontés à l'instabilité de leurs financements. Dans le champ de l'enfance protégée, « *les restrictions budgétaires se doublent d'orientations visant à limiter l'accompagnement institutionnel des enfants relevant de l'aide sociale à l'enfance* ». La contraction de l'emploi, très perceptible au sein des structures, pourrait alors s'expliquer en partie par un fonctionnement de plus en plus tourné vers le milieu ordinaire.

Mais le moteur même de la croissance semble toujours intact. Interrogés sur leurs ambitions, les associations, toutes tailles et tous secteurs confondus, disent avoir un projet de création d'activité (27 %) ou d'établissement (11 %) dans les années à venir.

LES DIRECTIONS CENTRALES SE TAILLENT LA PART DU LION

Avec la fin de sa période d'expansion tous azimuts, le secteur associatif est entré dans un cycle de transformation de ses organisations. Démarche « qualité », programmation des équipements conduite par appels à projets, inscription des établissements dans des stratégies territoriales globales ont rendu la gestion des petites organisations de plus en plus difficile. « *Depuis cinq ans, on assiste à un mouvement de concentration inédit dans la branche* », observe Unifaf. Entre 2007 et 2012, 17 % des associations de 250 salariés et plus déclarent avoir absorbé un ou plusieurs établissements gérés auparavant par une autre organisation. « *Et ce mouvement s'accélère* », ajoute l'OPCA. De fait, un tiers des associations estiment aujourd'hui ne pas avoir la taille suffisante pour assurer la pérennité de leur activité, 21 % déclarent avoir des projets de

regroupement et un dirigeant associatif sur six se dit engagé dans un processus de coopération inter-établissements ou inter-associations (4).

L'arrêt sur image des grands équilibres à l'intérieur de la BASS est éloquent : sur les 8 000 employeurs adhérents, les trois quarts ne gèrent toujours qu'un seul établissement avec le plus souvent des petites équipes salariées, tandis que 500 grosses associations multi-établissements concentrent 60 % des salariés de la branche !

Avec cette tendance à la concentration, la dirigeance associative s'est affirmée. La plupart des associations multi-établissements se sont dotées d'un siège qui centralise les fonctions d'expertise et de gestion. « *Ces directions centrales se sont généralement constituées autour d'un noyau dur regroupant direction générale, gestion administrative et financière, gestion des ressources humaines, auquel se greffent de nouvelles fonctions - achats, gestion du risque et qualité, informatique, communication -, à mesure que l'association renforce ses effectifs.* » Plus les associations ont un nombre élevé de salariés, plus les sièges sont structurés. Le développement de ces directions centrales semble par ailleurs s'opérer au détriment des directions d'établissements et des cadres intermédiaires. Alors qu'on compte 30 % d'établissements en plus, le nombre de directeurs n'a augmenté que de 10 % depuis 2007. En revanche, celui des directeurs généraux a bondi de 75 % et celui des cadres fonctionnels (chargés de mission, chargés de communication, etc.) de près de 150 % !

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECULENT

Dans l'enquête « Emploi 2007 », près de 40 % des établissements associatifs disaient rencontrer des difficultés de recrutement graves susceptibles d'avoir des conséquences sur l'organisation. La préoccupation était d'autant plus vive que se profilait une vague d'importants départs à la retraite. En 2012, les établissements ne sont plus que 30 % à rencontrer encore des difficultés. C'est aujourd'hui sur les métiers du soin que se concentrent toutes les inquiétudes. Le manque d'attractivité des structures médico-sociales pour des professionnels à forte culture sanitaire continue de se payer au prix fort. Un

établissement pour personnes âgées sur deux connaît de graves problèmes de recrutement d'aides-soignants, d'infirmiers et de personnels paramédicaux. La situation est même jugée « critique » dans l'ouest ou le sud-est où deux établissements sur trois font face à une pénurie de soignants.

En revanche, tous les indicateurs repassent au vert sur les métiers de l'éducatif. En 2007, 12 % des établissements peinaient à recruter des éducateurs spécialisés. Ils ne sont plus que 5 %. La part des éducateurs, des moniteurs-éducateurs et des aides médico-psychologiques à occuper leur fonction sans en avoir la qualification a elle aussi été réduite de moitié sous l'influence des programmes de formations développés par l'OPCA et les conseils régionaux.

Tous métiers confondus, l'objectif de former les personnels qu'avait mis en évidence l'enquête en 2007 a été en grande partie atteint. Tout au plus 11 000 salariés auraient besoin aujourd'hui d'acquérir une qualification pour l'emploi qu'ils occupent. La baisse des personnels dans cette situation est souvent spectaculaire dans des métiers traditionnellement peu qualifiés, tels que les maîtresses de maison, les surveillants de nuit, les agents de service hôtelier, « *ce qui reflète bien les efforts de formation de la branche sur ces salariés depuis cinq ans* ».

Autre évolution : la croissance modérée de l'activité s'est accompagnée d'une consolidation des emplois. Outre une forte proportion de contrats à durée indéterminée (87 % des contrats), « *la qualité de l'emploi dans la branche se mesure à la diminution des contrats à temps partiel* », note Unifaf. Continue depuis 2000, cette baisse se confirme sur la dernière période, avec un taux de temps partiel qui passe de 26 à 23 %, contre 34 % en 2000. Dans un milieu professionnel déjà

« Quels parcours construire pour préserver les seniors dans les établissements de la branche ? »

fortement féminisé (75 % des salariés sont des femmes), cette évolution semble rejaillir sur les postes d'encadrement. En 2012, 38 % des directeurs généraux et 46 % des directeurs d'établissement sont des femmes, contre respectivement 28 % et 38 % en 2007.

Enfin, si les grands équilibres entre les trois filières professionnelles sont restés quasi identiques – 35 % dans l'éducatif et l'insertion, 33 % dans le soin et 32 % dans les fonctions support –, cette répartition commence à être ébranlée sous l'effet du vieillissement de la population. Les aides-soignants ont vu leurs effectifs progresser de 50 % entre 2007 et 2012. Avec près de 70 000 salariés, ils représentent le premier métier de la branche et devraient voir leur poids progresser dans les prochaines années, en même temps que les métiers de la rééducation et ceux qui sont liés à l'accompagnement du grand âge.

LA RELÈVE GÉNÉRATIONNELLE PARAÎT ASSURÉE

En 2007, la question du remplacement des premiers départs à la retraite de la génération du baby boom – et avec elle du vieillissement massif des professionnels – apparaissait dans toutes les observations. Cinq ans après, la tension s'est là encore relâchée. Si le taux de 55 ans et plus a augmenté de 4 points, pour atteindre 18 % des salariés, la pyramide des âges pour chaque profession laisse penser que le renouvellement générationnel est assuré. Non seulement les 30-44 ans représentent la classe la plus nombreuse, mais les moins de 30 ans semblent en mesure de prendre la relève des anciens. Ainsi, 14 % des éducateurs spécialisés, profession qu'on estimait très vieillissante, ont plus de 55 ans, mais 15 % ont moins de 30 ans.

En revanche, avec un âge médian de 45 ans, la perception des besoins liés au vieillissement des professionnels a changé. « *Là où on s'inquiétait de ne pouvoir remplacer, on s'interroge aujourd'hui sur les dernières années de carrière des personnels en fonction* », observe Unifaf. En effet, dans des métiers à fort investissement physique et psychique, l'avancée en âge repose la question de l'usure professionnelle. Déjà, « *certains indicateurs conduisent à redoubler la vigilance dans l'accompagnement des salariés seniors* », prévient l'OPCA. Alors que le taux d'accidents du travail tend à diminuer dans l'ensemble de l'économie française, il a augmenté sensiblement ces dernières années dans la santé et l'action sociale, jusqu'à culminer dans les établissements pour personnes âgées à des taux historiques de 11,5 % (contre 3,6 % pour la moyenne nationale). Autre signe : en cinq ans, le taux de licenciements pour inaptitude dans la fonction est passé de 4 à 6 pour 1 000 emplois en CDI, avec, là encore, un pic dans le secteur des personnes âgées (+ 60 %).

Et Unifaf de s'interroger : « *Entre évolutions de carrière et développement de la fonction tutorale auprès de jeunes professionnels,* » *A l'heure où la fonction « ressources humaines » est en plein essor dans les associations, l'OPCA invite les employeurs à « s'emparer de cette thématique centrale pour le devenir du secteur* ». Un sujet qui risque de devenir brûlant. Si la plupart des gros opérateurs disent avoir engagé une réflexion sur l'emploi des seniors, celle-ci n'est à l'ordre du jour que de 11 % des nombreuses petites associations de moins de 50 salariés, là où justement se concentrent les problèmes…

Michel Paquet

(1) En partenariat avec l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche. Disponible sur les sites internet www.unifaf.fr et www.obs-professionsolidaires.fr.
(2) Dans la précédente enquête « Emploi 2007 ».
(3) L'enquête recense les emplois, et non le nombre d'ETP (équivalents temps plein), si bien qu'une même personne travaillant dans plusieurs établissements peut être comptée plusieurs fois.
(4) En particulier à travers un groupement de coopération sociale ou médico-sociale, un groupement de coopération sanitaire, un groupement d'intérêt économique.

À noter

La filière éducative « pacifiée »

Première famille des métiers de la branche (plus de 207 000 professionnels), la filière éducative est un baromètre de l'évolution du secteur. En 2007, la part des éducateurs spécialisés, bien que majoritaire, tendait à diminuer au profit des moniteurs-éducateurs et des aides médico-psychologiques (AMP). La croissance des moniteurs-éducateurs depuis 2000 (+ 80 %) laissait penser que certains employeurs pouvaient les utiliser pour remplacer les éducateurs spécialisés.

Quant aux AMP, ils apparaissaient en situation de concurrencer les moniteurs-éducateurs, voire les éducateurs spécialisés, dans certaines régions.

En 2012, aucun de ces scénarios ne se confirme, avec au contraire une relative stabilisation de l'emploi au sein des services. Certes, le nombre d'AMP a augmenté de près de 40 %, pour atteindre 44 200 salariés, « *mais cette croissance tient surtout au développement de l'emploi dans le champ des adultes handicapés et de la personne âgée. Dans les équipes où l'AMP côtoie le moniteur-éducateur et l'éducateur spécialisé, sa place est stable* », note Unifaf.

L'équilibre entre les moniteurs-éducateurs et les éducateurs spécialisés n'a pas non plus été rompu. Tout au plus, Unifaf remarque un poids supérieur des éducateurs spécialisés dans les instituts médico-éducatifs (+ 4 points en cinq ans) compensé par leur présence moindre dans les foyers de vie pour adultes handicapés au profit des moniteurs-éducateurs.

A l'inverse, les chefs de service éducatif semblent avoir le vent en poupe, avec des effectifs en hausse (+ 30 % en cinq ans), correspondant à la structuration plus grande des établissements et services. Enfin, Unifaf note « *la percée* » des conseillers en économie sociale et familiale – avec des effectifs encore assez modestes – « *qui peut s'interpréter comme un signe supplémentaire du déplacement du champ d'intervention de la branche, de l'institution vers le milieu ordinaire* ».

Premières réactions au portrait d'Unifaf

L'enquête « Emploi 2012 », présentée le 14 février dernier, à Bercy, met en évidence les défis à relever pour les représentants de la branche. Lesquels ont reçu le soutien du ministre de l'Economie sociale et solidaire.

« *Le ministère compte vous apporter toute l'attention et le soutien nécessaire* », a assuré Benoît Hamon, ministre de l'Economie sociale et solidaire, aux représentants de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (BASS) réunis à Bercy, le 14 février dernier, pour la restitution de l'enquête « Emploi 2012 ». Dans un contexte de croissance atone, il a souligné « *la dynamique de transformation à l'œuvre dans la branche* » et exprimé sa volonté de voir la Banque publique d'investissement (BPI) devenir un partenaire privilégié des établissements associatifs. « *L'idée est d'avoir un banquier acculturé, capable de sanctuariser ce qui relève de l'économie sociale et solidaire dans ses choix d'investissement.* »

UNE ADMINISTRATION SPÉCIFIQUE À L'ESS ?

Dotée d'un fonds de 500 millions d'euros, la BPI a été chargée d'installer « *un écosystème de financement plus favorable aux associations* », notamment en procédant à un inventaire des dispositifs fiscaux susceptibles de favoriser les projets des acteurs. La loi-cadre sur l'ESS (économie sociale et solidaire), qui devrait être présentée en conseil des ministres en juin prochain, comportera en outre un volet normatif « qui permettra de clarifier les spécificités économiques et sociales du secteur », a promis le ministre. Benoît Hamon veut également faire de l'ESS un acteur économique de premier plan : dans le cadre de la modernisation de l'action publique (MAP), une administration spécifique à l'ESS devrait voir le jour à Bercy. Enfin, la nouvelle doctrine du commerce extérieur français devrait promouvoir l'excellence française en matière de prise en charge sociale et médico-sociale, a encore assuré le ministre. « *Ce qui nous amènera sans doute à avoir des représentants associatifs dans les déplacements du président ou du Premier ministre à l'étranger, de façon à structurer une offre de services avec les pays dans lesquels nous voulons renforcer la co-opération.* »

De quoi rassurer quelque peu les représentants du secteur. Malgré son poids de 25 milliards d'euros dans l'économie française, la branche doit affronter de nouveaux défis. L'enquête « Emploi 2012 » « *a mis le doigt sur des enjeux de ressources humaines majeurs. Se pose la question de l'attractivité de notre branche, notamment dans le secteur des personnes âgées, de la poursuite dans l'emploi des jeunes profes-sionnels, et bien sûr de la gestion des secondes parties de carrières pour les salariés vieillissants. Ce sont autant de questions qui devront être discutées dans les prochaines semaines* », affirme Marie-France Guthey-Perrot, présidente de l'observatoire de la BASS (collège salariés).

Les interrogations sur l'adaptation des associations au nouveau contexte sont omniprésentes. « *Notre branche a une spécificité que d'autres n'ont pas en termes de cohésion sociale. Ce qui nous donne une responsabilité particulière dans le maintien du sens que nous accordons à nos activités ainsi qu'à la formation de nos salariés* », prévient Annie Léculée, membre de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la BASS. Pour Jean-Marc Le Grand, directeur général de l'Association d'action et d'insertion sociale (Anais), qui gère 80 établissements spécialisés dans le handicap mental et la dépendance dans 13 départements, les marges de manœuvre sont limitées par la difficulté croissante de mobiliser l'argent public et par le manque de renouvellement des militants associatifs. Ce qui rend nécessaires les rapprochements interassociatifs, estime Jean-Marc Le Grand. Selon lui, la constitution de directions de siège est en mesure de revaloriser la fonction militante en permettant aux élus des conseils d'administration de déléguer la gestion pour se concentrer sur le projet et les valeurs associatives. « *Mais l'enjeu majeur aujourd'hui est surtout d'inventer des formes alternatives de prise en charge qui n'enferment pas les usagers dans des dispositifs. Pour cela, il faut être en capacité de développer de l'ingénierie, et donc avoir les équipes* », assure le directeur général d'Anais.

« La problématique de ressources humaines est plus transverse, puisqu'elle pose des problèmes de gestion des carrières, de construction de parcours professionnels »

BIENTÔT UN OUTIL D'ACCOMPAGNEMENT

A cette évolution presque inévitable s'ajoute la nécessité de soutenir l'effort d'adaptation des associations alors que la mutation du secteur est déjà engagée. « *En 2007, nous faisions face au problème des recrutements. En 2012, la problématique de ressources humaines est plus transverse, puisqu'elle pose des problèmes de gestion des carrières, de construction de parcours professionnels* », constate Jean-Pierre Delfino, directeur général d'Unifaf. Sur la base d'une cartographie précise des besoins en régions, Unifaf mettra à disposition de ses adhérents un outil gratuit de diagnostic et d'accompagnement, a-t-il annoncé. Réalisée sur cinq jours, la démarche aura pour objectif de clarifier la politique d'emploi et de formation des structures. « *Nous étions auparavant des gestionnaires de fonds de formation, désormais il nous faudra participer à l'accompagnement des ressources humaines, résume Jean-Pierre Delfino. C'est une transformation de notre métier d'OPCA.* »

Michel Paquet

3/ Travail social : la quête du premier emploi

Paru dans Actualités Sociales Hebdomadaires: N° 2836 du 06/12/2013

Pour les jeunes travailleurs sociaux, trouver un premier poste a longtemps été une simple formalité. Si le secteur reste créateur d'emplois, la période semble pourtant moins faste et les nouveaux diplômés peinent parfois à s'insérer.

« *Le secteur social et médico-social reste privilégié en matière d'emploi, mais la situation est tout de même moins favorable qu'il y a quelques années.* » Ce commentaire de Jean-Marie Vauchez, président de l'Organisation nationale des éducateurs spécialisés (ONES), résume assez bien la situation de l'emploi dans le secteur social. Habituellement, les jeunes qui s'y engageaient n'avaient guère de difficultés à trouver un poste. « J'ai passé le DEES [diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé] dans les années 1980, se souvient Jean-Marie Vauchez. En juin, j'étais diplômé. En juillet, je commençais à travailler en CDI à temps plein. » Cette réputation de secteur porteur en matière d'emploi continue d'ailleurs d'être relayée par les professionnels de l'orientation. « *Les métiers du social ne connaissent pas le chômage. Il faut dire que les besoins vont croissant : le vieillissement de la population, l'augmentation des situations d'isolement, de dépendance et de précarité appellent un accompagnement social par des personnels qualifiés* », annonce le site de l'Onisep.

UN « FLEUVE TRANQUILLE » DÉSORMAIS TOURMENTÉ

Pourtant, lorsqu'on rencontre de jeunes travailleurs sociaux, lorsqu'on lit ce que certains d'entre eux écrivent sur les forums spécialisés, leur parcours vers l'insertion professionnelle ne ressemble pas toujours au long fleuve tranquille qu'on leur avait promis. Une illustration avec l'histoire, glanée sur Internet, de cette monitrice-éducatrice diplômée depuis cinq ans et toujours à la recherche d'un poste fixe dans sa région. « *J'ai eu la possibilité d'exercer mon métier pendant plus de deux ans au sein d'un IME [institut médico-éducatif], mais aujourd'hui, c'est vogue la galère, très peu de remplacements ou alors à la semaine, ou même à la journée. Donc, par besoin d'un minimum de stabilité, je me retrouve agent de service hospitalier en EHPAD [établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes], mais mon métier me manque.* »

« *Le marché du travail social est plus tendu, confirme Caroline Fierobe, directrice des ressources humaines (DRH) de l'association Rénovation, à Bordeaux, membre de la commission « ressources humaines » du Syneas, l'un des principaux syndicats d'employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (BASS). Nous le mesurons par le nombre de candidatures spontanées que nous recevons, qui est plus important qu'il y a quelques années.* »

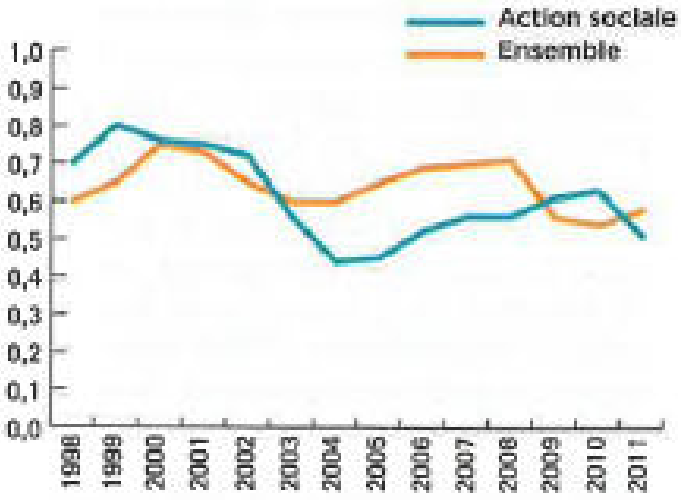
Si l'on s'en tient aux chiffres disponibles, l'insertion professionnelle des jeunes travailleurs sociaux reste rapide (1). « *L'offre d'accueil et d'accompagnement en direction*

des personnes âgées, handicapées ou rencontrant des difficultés sociales poursuit son développement et continue de créer des emplois », indique-t-on à la direction générale de la cohésion sociale (DGCS). Ce que confirme l'étude publiée en 2012 par la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) du ministère du Travail (2). Un document qui retrace les trois premières années de carrière des diplômés de 2007 des formations sociales. Son principal enseignement : le temps moyen d'accès à l'emploi des sortants diplômés des formations sociales de niveau III (assistants de service social, éducateurs spécialisés, conseillers en économie sociale et familiale) a été ramené de 2,8 à 1,6 mois entre 2004 et 2007. Pour les niveaux IV (moniteurs-éducateurs), ce délai est passé de 2,5 à 1,7 mois. Trois ans après la fin de leurs études, parmi les sortants des formations sociales, sept sur dix bénéficiaient d'un contrat à durée indéterminée. Au total, les travailleurs sociaux diplômés en 2007 ont passé, durant ces trois années, 90 % de leur temps en emploi.

Autre source d'informations plus récente : l'enquête « Emploi » réalisée en 2012 par Unifaf, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la BASS (3). Menée tous les cinq ans auprès des employeurs (hors secteur public), elle montre notamment que les difficultés de recrutement, longtemps monnaie courante, sont en net recul. « Sur tous les métiers de la filière sociale, en particulier les métiers éducatifs, les tensions en matière de recrutement sont très résiduelles, confirme Pierre-Marie Lasbleis, responsable du service « *études et prospective* » d'Unifaf. Ainsi, dans le champ de la protection de l'enfance, 22 % des établissements expriment encore une difficulté de recrutement, contre environ 30 % en 2007. Là où l'on observe des problèmes, c'est avant tout pour des questions d'attractivité, comme en Ile-de-France, notamment dans des établissements en internat. »

Les employeurs ont ainsi deux fois moins de mal à recruter des éducateurs spécialisés qu'il y a cinq ans. Un recul qui provient en partie des progrès réalisés en matière de

A Pôle emploi, un manque d'offres dans les métiers de l'action sociale



Evolution du rapport entre les offres et les demandes d'emploi pour les métiers sociaux et médico-sociaux entre 1998 et 2011

A noter que, dans ce secteur, la plupart des offres ne transitent pas par Pôle emploi.

Source : STMT – Pôle emploi DARES – France métropolitaine

qualification . Ce qui, selon Unifaf, s'explique à la fois par l'augmentation des effectifs en formation, par le développement de la validation des acquis de l'expérience et par le renforcement de la formation continue.

LA CROISSANCE DE L'EMPLOI TIRÉE PAR L'AIDE À DOMICILE

La troisième source de données sur l'emploi dans le secteur social et médico-social est l'étude publiée en 2012 par la direction « *études, statistiques et prévisions* » de Pôle emploi (4). Chiffre frappant : entre 2000 et 2010, l'emploi dans le secteur social et médico-social a connu un taux de croissance annuel moyen de l'ordre de 4,1 %, contre 0,6 % pour l'ensemble de l'emploi privé, soit 320 000 créations nettes d'emplois. Reste que ce bon résultat a été tiré principalement par le développement de l'aide à domicile. L'effectif des professionnels de l'action sociale (5), hors secteur public, a doublé en treize ans, pour atteindre un total d'environ 300 000 personnes. Mais cette croissance tend à ralentir : au premier semestre 2011, l'emploi n'a progressé que de 0,3 % dans les activités d'hébergement social et médico-social et a baissé de 0,4 % dans l'action sociale sans hébergement. Au 31 décembre 2011, les services de Pôle emploi comptabilisaient 27 000 éducateurs à la recherche d'un travail, dont 34 % étaient au chômage de longue durée. Du côté des professionnels de l'action sociale, ces mêmes services relevaient 13 458 demandeurs d'emploi, dont 32 % de chômeurs de longue durée.

Si l'on s'en tient à ces données, le secteur social et médico-social apparaît plutôt mieux loti que d'autres. Pourtant, des signes de fragilité apparaissent. Ainsi, les jeunes travailleurs sociaux ont beaucoup moins qu'auparavant le choix du lieu et du secteur de leur premier emploi. C'est ce que pointent assez unanimement les organisations syndicales et professionnelles. « *Beaucoup ont*

« La déqualification est un phénomène général. La génération du baby-boom part à la retraite, mais les remplacements se font par des professionnels moins qualifiés. »

du mal à trouver un emploi, à part peut-être sur des territoires ruraux très reculés ou en banlieue parisienne. Ils trouvent peu de postes en CDI, sont souvent sur des contrats précaires avec une mobilité contrainte, s'inquiète Michèle Vantorre, assistante de service social et animatrice du collectif Travail social à l'UGICT-CGT. Je suis responsable d'un service social à Nantes, dans la fonction publique territoriale. Pour notre dernier recrutement d'assistant social, nous avons reçu 200 réponses ! »

TRÈS SOUVENT, UN PREMIER CONTRAT PRÉCAIRE

De fait, les disparités entre régions se révèlent importantes.

« *L'Ile-de-France est plus ouverte au niveau de l'emploi, notamment parce que les travailleurs sociaux expérimentés ont tendance à partir vers d'autres régions. A Paris, le coût de la vie est très élevé pour les salaires des travailleurs sociaux* », analyse Caroline Fierobe. « *Pour ceux qui postulent à Paris et en région parisienne, il y a globalement du travail, atteste Antoine Guillet, vice-président de l'Association nationale des assistants de service social (ANAS). Mais si on cherche dans le sud de la France, cela devient compliqué.* »

Une illustration en est donnée par André Giral, secrétaire fédéral à SUD Santé-sociaux : « *A Montpellier, où je travaille, il est de plus en plus difficile de trouver un emploi dans le secteur. Et c'est pour les métiers de niveau III que cela se révèle le plus difficile.* » Et à la

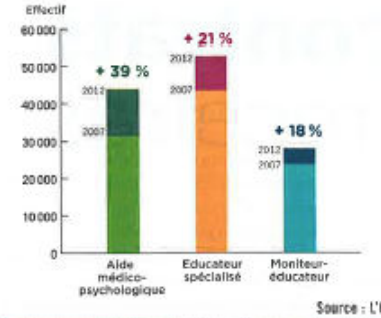
CFDT Santé-sociaux, premier syndicat du secteur social, qu'en pense-t-on ? « *Nous nous occupons des salariés lorsqu'ils sont embauchés, et il est difficile d'avoir des informations sur ce qu'il se passe avant leur embauche* », se contente de répondre Claudine Villain, secrétaire nationale, renvoyant vers les organismes de la branche professionnelle. Justement, à Unifaf, Pierre-Marie Lasbleis se montre peu inquiet : « *Localement, certaines organisations d'employeurs ou de salariés peuvent faire état de situations difficiles avec du chômage mais, je n'ai pas l'impression que ce soit un phénomène massif.* »

Autre évolution : pour le premier emploi, les contrats précaires sont désormais la norme. Ce que confirme l'enquête de la DREES. En 2007, les premiers emplois des jeunes diplômés étaient en CDD dans les deux tiers des cas, et à temps partiel pour près de 20 %. « *C'est une réalité, mais beaucoup d'employeurs constatent que les jeunes professionnels eux-mêmes ne sont pas nécessairement demandeurs d'un CDI. Ils préfèrent faire des expériences diversifiées avant de se fixer durablement* », affirme Pierre-Marie Lasbleis. Elle-même DRH, Caroline Fierobe voit surtout des avantages à l'usage du CDD : « *C'est plus un atout qu'autre chose. On fait connaissance avec le professionnel, lequel peut vérifier que le poste lui plaît. Je m'attache à valoriser ce passage en CDD auprès du directeur qui pourra recruter la personne en CDI.* »

Du côté des organisations syndicales et professionnelles, à l'inverse, on dénonce cette forme de précarisation de l'emploi. « Il y a toujours eu cette période de tâtonnement en début de carrière, rappelle Jean-Marie Vauchez. Mais autrefois on passait d'un CDI à un autre. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. » Dans le secteur public, la situation est d'ailleurs identique, à en croire Antoine Guillet : « *Pour les assistants sociaux employés dans la fonction publique territoriale, les emplois contractuels sont un peu le passage obligé avant de devenir titulaires. Or ils peuvent se renouveler plusieurs fois avant de réussir le concours sur titres. En fait, ce qui évolue, dans le public comme dans le privé, c'est le temps qu'on met à trouver un poste stable.* » Des craintes que la DGCS entend tempérer : « *Le recours au CDD pour le premier emploi est effectivement un peu plus fréquent que dans d'autres professions, surtout pour les formations de niveau III. Mais la situation s'inverse trois ans après l'obtention du diplôme. La proportion des personnes occupant un emploi sans limitation de durée y est alors nettement supérieure à la moyenne.* »

Les organisations syndicales et professionnelles formulent une autre inquiétude : la tentation, chez certains employeurs, de réduire les dépenses de personnel en embauchant des professionnels de niveau IV ou V à la place de ceux de niveau III. Ce qui pourrait expliquer les difficultés d'insertion de jeunes diplômés. « *La déqualification est un phénomène général. La génération du baby-boom part à la retraite, mais les remplacements se font par des professionnels moins qualifiés. On embauche des moniteurs-éducateurs à la place d'éducateurs spécialisés* », affirme ainsi André Giral, de SUD Santé-sociaux. Même crainte chez Michèle Vantorre : « *Il y a concurrence dans la*

Les emplois éducatifs poursuivent leur croissance



Evolution de trois des principaux emplois éducatifs dans la BASS entre 2007 et 2012

On constate en particulier que les effectifs des éducateurs spécialisés ont connu une progression de 21 % entre 2007 et 2012.

Source : L'Observatoire & Unifaf – Enquête « Emploi 2012 »

fonction publique avec des professionnels venant du domaine de l'insertion qui n'offrent pas les mêmes niveaux de qualification. On trouve aussi des administratifs qui postulent sur des postes sociaux ! » Sans compter la concurrence entre diplômés de même niveau.

« *Lors du dernier concours sur titres de Paris et de la petite couronne, 100 places d'assistants socio-éducatifs étaient proposées, dont 80 ont été prises par des CESF. Il n'y a pas si longtemps, le rapport était inverse* », souligne Antoine Guillet. Du côté des employeurs de la branche, là encore le son de cloche diffère légèrement. « *Ces pratiques existent, mais à la marge. Pour faire des économies, au lieu de déqualifier, la tendance serait plutôt au temps partiel. On remplace un éducateur à temps plein par un trois quarts temps pendant quelques mois* », décrit Caroline Fierobe. Pierre-Marie Lasbleis, d'Unifaf, se montre plus catégorique. « *Il existe des dynamiques d'emploi plus favorables pour les diplômes de niveau IV et V, car les activités qui se développent sont plutôt autour de l'accompagnement des personnes dépen-dantes et des personnes handicapées. Mais quand on observe la structure de l'emploi sur une catégorie d'établissements – IME, foyers de vie ou MECS [maisons d'enfants à caractère social] –, l'équipe type ne présente pas d'évolution significative depuis 2007. Il n'y a donc pas, statistiquement, de remplacements massifs des éducateurs spécialisés par des moniteurs-éducateurs.* » Une analyse contestée par Jean-Marie Vauchez : « *L'enquête emploi d'Unifaf est fondée sur les déclarations volontaires des employeurs. Les "faisant fonction" sont ainsi officiellement en voie de régression, mais il m'arrive d'aller dans des structures où ils représentent 80 % du personnel éducatif, surtout dans des établissements difficiles. Aujourd'hui, plus on se rapproche de l'usager, moins on est qualifié.* » A la DGCS, on se montre prudent sur cette question sensible : « Les enquêtes réalisées par la DREES et l'observatoire de la branche montrent qu'au cours des dernières années, les effectifs d'éducateurs spécialisés ont progressé plus vite que ceux de moniteurs-éducateurs. Il serait donc important d'analyser plus précisément les évolutions des équipes socio-éducatives, afin d'y voir plus clair sur ces substitutions de personnels qui ne sont pas systématiques et sont probablement circonscrites à certains "segments" ou certaines régions. »

TOUJOURS DU TRAVAIL, MAIS À QUELLES CONDITIONS ?

Des inconnues continuent à peser sur le marché du travail social, notamment l'impact du turn-over lié aux départs en retraite, qui, de l'avis général, se montre moins important que prévu au début des années 2000. « *Les professions sociales connaissent depuis plusieurs années un développement important et restent relativement peu touchées par le vieillissement, précise la DGCS. Trois professions font néanmoins exception à ce constat, avec une proportion de salariés de 50 ans ou plus atteignant les 40 % : les aides à domicile, les professionnels de l'aide par le travail et les cadres socio-éducatifs.* »

Autre question sans réponse : l'adéquation entre le nombre des postes disponibles et les effectifs de nouveaux diplômés. « *C'est particulièrement complexe. Il y a d'importants effets de mobilité inter-régionale difficiles à piloter. En réalité, personne ne sait aujourd'hui résoudre cette équation* », avoue Pierre-Marie Lasbleis.

Au final, le secteur social et médico-social sera-t-il encore à l'avenir porteur en matière d'emploi ? La plupart des acteurs en sont convaincus, même si c'est avec quelques réserves. « *Je suis plutôt confiante sur la situation de l'emploi dans le travail social. Nous avons cependant encore besoin de*

communiquer sur nos métiers afin d'avoir toujours des candidats motivés pour travailler dans la relation humaine », développe Caroline Fierobe. « *Je demeure malgré tout optimiste, indique également Michèle Vantorre, car il y aura toujours besoin de la régulation qu'apportent les métiers du social. Ce ne sera jamais un secteur complètement sinistré. Mais ce sont les conditions de travail qui se dégradent.* » Une conviction partagée par Antoine Guillet : « *En dépit des difficultés, je conseillerai encore à un jeune intéressé de s'engager dans le travail social. Ne serait-ce que parce qu'il aura de bonnes chances de trouver un emploi. Mais la question qui se pose, c'est plutôt quel travail, dans quelles conditions et avec quel statut ?* » Signe des temps : certaines promotions, notamment d'assistants sociaux, peinent désormais à faire le plein…

Jérôme Vachon

(1) Cette enquête porte sur les métiers canoniques du travail social : éducateurs spécialisés, assistants de service social, conseillers en économie sociale et familiale, moniteurs-éducateurs.
(2) « Les trois premières années de carrière des diplômés de formations sociales en 2007 »,
Etudes et résultats n° 818.
(3) Enquête « Emploi 2012 » d'Unifaf, en partenariat avec l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.
(4) Repères et analyses n° 44 (mai 2012).
(5) Dans la famille des « professionnels de l'action sociale », Pôle emploi regroupe les éducateurs (entendus comme l'ensemble des professions éducatives) et les professionnels de l'action sociale proprement dits : les assistants de service social, les conseillers en économie sociale et familiale, les délégués aux mesures de protection juridique, les médiateurs familiaux, les professionnels de l'orientation et divers métiers de la médiation.

4/ Le prix à payer de l'eldorado

Paru dans Actualités Sociales Hebdomadaires: N° 2836 du 06/12/2013

Certes, l'insertion professionnelle y est plus rapide et l'offre plus riche qu'ailleurs. Mais l'Ile-de-France n'est pas tout à fait la terre promise qu'imaginent les jeunes travailleurs sociaux. En cause, principalement : des conditions d'emploi pénalisantes compte tenu du coût de la vie.

Des structures en nombre et dans tous les secteurs de l'action sociale et médico-sociale, une grande variété de centres de formation, un quasi-plein emploi, des postes stables. Voici à quoi ressemble, vue de province, la région Ile-de-France : une sorte d'eldorado pour jeunes travailleurs sociaux. L'image ne relève pas totalement de la chimère. L'enquête « Emploi » régionale d'Unifaf tout comme le suivi des cohortes de jeunes diplômés dressent en effet un tableau plutôt optimiste. Mais cette peinture favorable comporte quelques ombres : des créations de postes très variables selon les secteurs d'intervention, des professions inégalement courtisées, des difficultés à se stabiliser… En bref, une certaine inadéquation entre l'offre et la demande, parfois préjudiciable à l'accès à l'emploi.

UNE CONJONCTURE RELATIVEMENT FAVORABLE

« *Dix années de croissance ininterrompue de l'emploi : c'est ce qu'a connu le secteur santé-action sociale en Ile-de-France, comme dans tout le pays, durant la décennie 2000, et notamment sa composante associative* », écrit Unifaf dans son enquête « Emploi » 2012 (1). Les métiers éducatifs et sociaux représentent

ainsi un petit tiers des emplois de la branche en Ile-de-France. Leurs principaux terrains d'intervention ? Le secteur du handicap (50 % des effectifs) et la protection de l'enfance (65 %), où dominent clairement les éducateurs spécialisés. Mais les conseillers en économie sociale et familiale (CESF) comme les assistants de service social semblent également tirer leur épingle du jeu : entre les deux enquêtes de 2007 et de 2012, les effectifs des deux professions progressent de 60 % chez les adhérents de l'organisme, et ce, malgré un ralentissement de la croissance (+ 0,1 % seulement en 2012).

Sur le terrain, la situation se traduit par une conjoncture relativement favorable pour les jeunes travailleurs sociaux. Des chiffres, encore. Ceux-là émanent du Pôle ressources du groupement de coopération de recherches en action sociale et médico-sociale d'Ile-de-France (Prefas-GRIF). Depuis 2009, le centre étudie l'insertion professionnelle des étudiants issus des filières franciliennes d'éducateurs spécialisés, d'assistants de service social et d'éducateurs de jeunes enfants (EJE), ainsi que leur mobilité professionnelle et géographique (2). Les premiers résultats laissent apparaître une insertion professionnelle rapide : sur les 190 répondants de la cohorte des diplômés de 2010, la moitié avait trouvé un emploi dans les six mois suivant le diplôme, et un quart supplémentaire avant un an. Une durée de recherche de poste qui, précise Danièle Lefebvre, chargée de mission du GRIF, apparaît « *inférieure aux données nationales d'autres secteurs d'activité* »… Grâce, peut-être, au mode d'organisation même des formations. « *Sur deux générations de jeunes diplômés (2010 et 2011), précise la chercheuse, les stages représentent un moyen d'accès à l'emploi pour 22 % des répondants, et le réseau professionnel pour 18 %* », la réponse à une annonce correspondant seulement à un tiers des embauches. Et pas besoin de déménager à l'autre bout du pays pour décrocher un poste : quinze mois après la sortie d'école, huit jeunes diplômés sur dix résidaient encore dans la région. Parmi ces lauréats à l'insertion éclair, Linda Casteleiro. En juillet 2008, à peine âgée de 21 ans, la jeune femme obtenait son diplôme d'Etat d'assistante de service social (DEASS). Dans la foulée, elle intégrait le service social départemental des Hauts-de-Seine, à l'antenne d'Asnières-sur-Seine. « *En fait, j'avais été recrutée avant même ma sortie d'école, raconte Linda Casteleiro. A l'époque, la plupart des conseils généraux franciliens proposaient un système de contrats d'engagement aux étudiants en travail social : en échange du versement d'une bourse pour ma troisième année, je m'étais engagée à servir le département des Hauts-de-Seine pendant dix-huit mois.* » Précarité étudiante oblige, le dispositif – tous conseils généraux confondus – concernait environ un quart de sa promotion, dès la deuxième année, estime a posteriori la jeune assistante sociale. « *Bien sûr, personne ne rêvait d'entrer en polyvalence de secteur – il s'agit rarement d'une vocation. Mais ce sont des postes formateurs, surtout quand on débute, et la perspective d'avoir un emploi garanti était vraiment rassurante.* »

UN DÉCALAGE ENTRE PARIS ET LA PROVINCE

En intégrant un tel dispositif institutionnel, Linda Casteleiro s'était donné toutes les chances d'entrer sans encombre sur le marché du travail. Mais aux dires de Mélissa Briens, CESF, la région offre également de réelles ouvertures aux jeunes venus de province. En 2010, cette Bretonne, inscrite en voie directe à Nantes, échoue au diplôme d'Etat de conseillère en économie sociale et familiale (DECESF). Son brevet de technicien supérieur (BTS) en poche, elle suit son compagnon à la capitale. Son projet : repasser le diplôme d'Etat en candidat libre, par le biais du Centre national d'enseignement à distance (CNED). Alors que sa recherche de stage

patine, la jeune femme se voit proposer un contrat à durée indéterminée (CDI) de CESF dans l'un des centres d'examen de santé de l'association Investigations préventives et cliniques (IPC), à Argenteuil (Val-d'Oise). « *C'était encore mieux qu'un stage ! Je me suis engagée à repasser mon diplôme, et j'ai fini par l'obtenir en octobre 2013* », raconte Mélissa Briens. Lucide sur les perspectives d'embauche dans sa région d'origine, elle mesure sa chance.

« En Bretagne, jamais je n'aurais décroché de poste avec mon seul BTS. Et parmi mes amies restées là-bas, même celles qui ont eu leur diplôme d'Etat continuent d'alterner chômage et petits remplacements. »

Ce décalage entre Paris et la province, Fanny D'Heedene peut en témoigner à son tour. A ceci près qu'elle l'a vécu dans l'autre sens… En juin 2011, cette trentenaire originaire du Nord, installée à Paris pour ses études, aborde la carrière d'éducatrice de jeunes enfants avec confiance. « *Une fois diplômé, avec l'expérience des stages, on se pense très armé pour affronter les recruteurs et se vendre* », raconte-t-elle. De fait, les offres d'emploi pleuvent : trois de ses terrains de stage la contactent pour lui proposer un poste. Sauf que la jeune femme a acquis entre-temps avec son compagnon un pavillon en Vendée. Elle décline les offres puis, sans contacts ni réseau dans sa nouvelle région, passe deux ans entre candidatures spontanées, entretiens stériles et profonde remise en question. « *En désespoir de cause, j'ai fini par me faire embaucher par l'inspection académique comme auxiliaire de vie scolaire, vingt heures par semaine, raconte Fanny D'Heedene. J'ai même songé à l'agrément d'assistante maternelle, de façon à pouvoir continuer de travailler avec des enfants.* » Depuis janvier 2013, la jeune femme a retrouvé une activité à temps plein. Avec le recul, considérant sa qualité de vie, elle ne regrette pas son choix. « *Mais à Paris, pour ce que j'en sais, tous mes camarades de promotion étaient en poste dans les deux ou trois mois qui ont suivi le diplôme* », reconnaît-elle.

PLUS DE TEMPS ENTRE LE DIPLÔME ET L'EMPLOI

Tous ? Peut-être pas. En atteste ce courriel « coup de gueule » adressé au début novembre à la rédaction des ASH par une jeune assistante de service social désemparée : « *Je suis fatiguée de voir que la demande est supérieure à l'offre, écrivait-elle. Peu d'offres de recrutement, de plus en plus de contrats à durée déterminée, voire des temps partiels. Je postule même pour des mi-temps, et même là il y a pléthore de candidatures. Bref, trois ans de formation et déjà quatre mois de chômage !* » Rien d'étonnant pour Marjorie Micor, directrice pédagogique à l'Ecole pratique de service social (EPSS) de Cergy-Pontoise (Val-d'Oise) : « *Depuis quelques années, le temps de latence entre l'obtention du diplôme et le premier emploi a tendance à devenir plus long.* » Chaque année, l'école scrute avec attention le devenir de ses anciens étudiants. Et le taux élevé d'accès à l'emploi des nouveaux professionnels ne doit pas masquer leur difficulté à se stabiliser : parmi les jeunes assistants de service social diplômés en 2012 et en situation d'emploi, le dernier rapport d'activité de l'EPSS dénombrait deux tiers de contrats à durée déterminée (CDD). Un chiffre à rapprocher du pourcentage figurant dans la dernière synthèse du Prefas-GRIF, sur la cohorte de 2010 : en quinze mois, 37 % des sondés avaient connu au moins deux employeurs. Parmi les causes identifiées par les jeunes professionnels, l'afflux de candidats aux concours de la fonction publique. « *J'ai passé quatre fois le concours*

pour être titularisée, raconte Linda Casteleiro, *désormais assistante sociale volante au conseil général du Val-d'Oise. A chaque fois, il y avait des centaines d'inscrits.* » Si la jeune femme a fini par obtenir son concours dans l'Oise – 150 candidats pour 8 postes –, ce fut au prix de « *quatre ans de contrats précaires* ».

UNE EMBELLIE DANS LE SECTEUR DU HANDICAP

Les créations de postes sont pourtant bien réelles dans la région. Après une poussée dans le domaine de l'enfance et de la petite enfance jusqu'au début des années 2000, c'est désormais le secteur du handicap qui connaît une certaine embellie. Un exemple avec l'association Actions et ressources pour l'insertion sociale par le soin et l'éducation (Arisse), implantée à Jouy-en-Josas (Yvelines), qui gère 34 établissements médico-sociaux sur quatre départements du sud parisien. Il y a deux ans, elle ouvrait trois structures coup sur coup : un centre d'action médico-sociale précoce (CAMSP), un service d'éducation spéciale et de soins à domicile (Sessad) et un institut médico-éducatif (IME). Avec, à la clé, 80 créations d'emplois. « *Les candidats ne se sont pas bousculés tant que ça* », constate néanmoins Michel Dumont, le directeur général, délégué régional du Groupement national des directeurs généraux d'associations du secteur éducatif, social et médico-social (GNDA). Certes, les difficultés de recrutement de l'association se concentrent plutôt sur le personnel

Médical - psychiatres, infirmiers -, mais pas seulement : « *Aujourd'hui, nous avons même trois postes d'assistants de service social en cumul emploi-retraite, signale Michel Dumont. Cela suppose des recherches infructueuses depuis au moins trois mois.* »

Une faible attractivité des postes est peut-être en cause : des temps partiels, difficilement conciliables avec des loyers, des coûts de transport et des prix à la consommation plus élevés que dans d'autres régions. Plus au nord, Xavier Bombard, directeur général de l'Association départementale de la sauvegarde de l'enfant et de l'adolescent (ADSEA) de Seine-Saint-Denis, et également coprésident du GNDA, observe une désaffection pour les secteurs d'emploi réputés les plus difficiles. « *L'internat effraie par ses contraintes et la prévention spécialisée est mal connue des jeunes professionnels* », résume-t-il. Des facteurs auxquels s'ajoute la mauvaise image de nombreuses zones urbaines sensibles : « *Tout cela conjugué, il faut vraiment que le projet, le poste, la mission constituent des terrains d'expérimentation assez puissants pour que les professionnels acceptent de surmonter ces contraintes.* »

Des jeunes travailleurs sociaux plus exigeants, des conditions d'emploi insuffisamment attractives… Tout se passe comme si l'offre et la demande peinaient à se rencontrer. Et impossible de ne pas citer, en arrière-plan, une certaine prudence des employeurs à l'égard des profils inexpérimentés. « *Sur nos établissements d'Ile-de-France, nous recrutons assez peu de jeunes professionnels, admet une directrice des ressources humaines. Dans les services d'assistance éducative à domicile ou en milieu ouvert, nous avons vraiment besoin d'éducateurs aguerris à la relation avec les familles.* » Elle n'est d'ailleurs pas la seule pour qui les sortants d'école apparaissent un peu trop comme « *des super monteurs de projets* », au détriment de la dimension éducative. De fait, note Marjorie Micor, en Ile-de-France comme dans d'autres régions, un glissement semble s'opérer depuis quelques années dans les équipes : « *Les éducateurs spécialisés sont très rapidement placés à des postes de coordination, tandis que l'accompagnement quotidien est davantage dévolu aux moniteurs-éducateurs.* » Lesquels paient au prix fort cette évolution, rapporte Ophélie

Delmont, elle-même monitrice-éducatrice dans un foyer de vie à Aulnay-sous-Bois (Seine-Saint-Denis) : « *Aux éducateurs spécialisés les écrits, aux aides médico-psychologiques l'accompagnement - ça coûte moins cher -, finalement il nous reste assez peu de perspectives.* » Embauchée en CDI à l'issue d'un contrat d'apprentissage à la faveur du départ d'un collègue, la jeune femme ambitionne d'ailleurs, à terme, de passer le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (DEES).

PAPY-BOOM : UN EFFET MOINDRE QU'ESCOMPTÉ

Quelles perspectives pour les années à venir ? Aux dires des employeurs, miser sur des créations d'emplois semble hasardeux, tant les ouvertures d'établissements dépendent des plans gouvernementaux et, désormais, des appels à projets, dans un contexte d'enveloppes fermées. Quant au papy-boom, il pourrait ne pas avoir en Ile-de-France l'effet escompté : en vertu d'un *turn-over* des effectifs plus important que dans d'autres régions, les pyramides des âges professionnelles y semblent davantage équilibrées.

Enfin, la branche s'attache désormais à fidéliser ses professionnels, *via* une meilleure prévention des risques psycho-sociaux et une gestion prévisionnelle des compétences plus poussée. Une bonne nouvelle pour le secteur… peut-être moins pour ses jeunes recrues.

Clémence Dellangnol

(1) Déclinaison francilienne de l'enquête « Emploi 2012 » d'Unifaf, juin 2013.

(2) Programme « Que vont-ils devenir », Prefas-GRIF, premiers résultats présentés au cours du séminaire du 11 avril 2013.

5/ Assistant de service social, un métier mal-aimé ?

Paru dans Actualités Sociales Hebdomadaires: N° 2899 du 27/02/2015

Depuis plusieurs années, la filière de formation des assistants de service social connaît une lente érosion de ses effectifs. A la désaffection des jeunes générations pour ce métier s'ajoute l'image négative qu'en ont eux-mêmes les plus anciens. Dans les écoles de travail social, on se demande comment enrayer le désamour.

Branle-bas de combat dans les milieux de la formation. Depuis le milieu des années 2000, les établissements de formation en travail social enregistrent un phénomène de désaffection de la filière d'assistant de service social (ASS). Certaines écoles ont vu le nombre de candidats se présentant aux épreuves d'admission divisé par deux, voire par trois, depuis 2005. L'ouverture de plusieurs sessions de sélection dans l'année pour maintenir le quota d'étudiants est devenue courante. « Cette tendance à la réduction des effectifs revêt aujourd'hui un caractère majeur, d'une part pour les établissements qui dispensent la formation d'ASS, d'autre part pour la profession elle-même puisque cette tendance pourrait rejaillir sur le niveau des étudiants entrant en formation », observe, dans une étude sur « Le déclin des vocations » (1), le pôle ressource du Groupement de recherche d'Ile-de-France (Prefas-GRIF). Une situation impensable il y a une dizaine d'années, quand la filière

s'enorgueillissait d'un ratio de sept à dix demandes pour une place en formation. Pire, « cette tendance généralisée s'est accélérée depuis 2008 », constate le Prefas-GRIF. Certains effectifs de première année connaissent une diminution de 25 à 50 %, au point que certaines écoles diminuent la capacité de leurs promotions.

Alarmée également, la commission permanente « niveau III » de l'Unaforis (Union nationale des associations de formation et de recherche en intervention sociale) a piloté un groupe de travail pour mener une étude sur l'attractivité des formations de niveau III (éducateur technique spécialisé, éducateur de jeunes enfants, éducateur spécialisé, conseiller en économie sociale et familiale et assistant de service social) (2). Objectif : réunir des données objectives permettant de comparer la situation entre les différents cursus et engager la réflexion.

LA FORMATION D'ASS DANS LE ROUGE

Réalisée sur la base d'un questionnaire national diffusé aux 130 établissements du réseau de l'Unaforis, complété par une compilation de données statistiques, l'étude confirme que, de toutes les formations observées, celle d'ASS est la seule qui présente une évolution négative de la courbe des étudiants depuis 2005. Le nombre de nouveaux inscrits dans les filières d'éducateur spécialisé, d'éducateur de jeunes enfants et d'éducateur technique spécialisé a augmenté sur la même période dans une fourchette de 8 à 15 %. Celle de conseiller en économie sociale et familiale affiche, quant à elle, une croissance remarquable de 35 %. En revanche, la filière d'assistant de service social a enregistré une chute de ses effectifs de l'ordre de 13 %.

L'examen de sélection des étudiants, constitué d'une première épreuve écrite de connaissances générales suivie d'une épreuve orale de motivation, a été passé au crible. D'après les données collectées, on observe une baisse du nombre des candidats reçus aux épreuves écrites sur l'ensemble des filières, à tel point que les écoles ont dû baisser leurs critères d'admission « pour pouvoir disposer d'un volume probant en termes de sélectivité avant les épreuves orales ». Mais la filière d'ASS subit une double peine, puisqu'elle enregistre un taux d'abandon parti-culièrement élevé entre l'épreuve écrite et l'épreuve orale. Sur les cinq dernières années, le nombre de candidats à l'épreuve orale a chuté de 40 %. La formation d'ASS n'est donc plus qu'un second choix pour de nombreux jeunes désireux de s'orienter vers le travail social.

« Après l'obtention de leur diplôme d'Etat, certains ASS sont obligés de se présenter deux, voire trois fois au concours [d'entrée dans la fonction publique]»

Les explications avancées sont multiples. La première touche à la précarisation croissante des étudiants en travail social, difficilement compatible avec l'intensité de la formation, dont le volume horaire (trente-cinq heures par semaine) limite les possibilités de travailler à côté. Quant aux bourses versées aux étudiants des formations sociales, leurs montants varient selon les régions. Par ailleurs, les financements via les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ou Pôle emploi tendent à se réduire et rendent difficiles les projets de formation dans le cadre, par exemple, des reconversions. La formation d'ASS a aussi été la première à avoir été réformée en 2004, et donc la première à enregistrer les effets des nouvelles modalités de certification avec une chute du taux de réussite au diplôme d'Etat d'assistant de service social (DEASS). Des promotions de 40 à 45 étudiants, qui connaissaient jusqu'alors un ou deux échecs lors de l'obtention du DEASS,

ont compté jusqu'à dix étudiants recalés. « Les forums d'étudiants ont alors diffusé lors des premières sessions du diplôme d'Etat réformé des messages négatifs autour du déroulement des épreuves, ce qui a certainement joué un rôle de repoussoir par rapport à l'entrée en formation », estime Chantal Mazaeff, directrice adjointe de l'Institut supérieur social de Mulhouse et coanimatrice de la commission permanente « niveau III » de l'Unaforis.

L'EMPLOI PRÉCARISÉ

Autre élément à prendre en compte : l'évolution de l'entrée dans l'emploi. Depuis plusieurs années, le contrat à durée déterminée (CDD) semble devenu la règle pour le premier emploi dans les métiers du social, en particulier chez les assistants de service social, qui sont seulement 10 % à entrer dans la profession avec un contrat à durée indéterminée (CDI). Le poids des conseils généraux et des administrations dans les employeurs explique en partie ce phénomène. Embauché comme contractuel, un assistant social doit passer les concours d'entrée dans la fonction publique – difficiles et rares – pour être titularisé.

« *Après l'obtention de leur diplôme d'Etat, certains ASS sont obligés de se présenter deux, voire trois fois au concours. Cela coûte très cher et oblige les personnes à des déplacements interminables. On peut par ailleurs s'interroger sur cette pratique qui participe à noircir l'image de l'accès au métier* », déplore Chantal Mazaeff.

Les témoignages d'une itinérance professionnelle, avec des temps partiels subis et des remplacements à répétition, se sont multipliés sur les réseaux sociaux ou les forums spécialisés. Marjorie M., diplômée en 2009 à Toulouse, raconte son parcours de galère où les creux entre deux CDD ont été comblés par des petits boulots. « *Nous étions 45 dans notre promotion. Beaucoup ont dû partir en région parisienne, certains ont recommencé des études faute de débouchés, d'autres ont trouvé un travail dans la grande distribution ou chez McDo.* » Après 280 CV envoyés, qui ne lui ont permis de décrocher que quelques entretiens, elle a dû déménager dans une autre région pour être recrutée comme assistante sociale du personnel… en CDD. « *Certains employeurs m'expliquaient qu'ils recevaient tellement de candidatures à un poste qu'ils sélectionnaient les premières sur la pile. J'ai vécu cette recherche d'emploi comme une souffrance comme jamais je n'en avais connue. On n'imagine pas le regard de la société quand vous vous dites "assistante sociale et sans emploi" !* »

Dans son étude sur « *Le déclin des vocations* » réalisée dans le cadre du diplôme d'Etat d'ingénierie sociale (DEIS), le Prefas-GRIF pointe un phénomène encore plus déstabilisant pour les jeunes générations. Après avoir interviewé 16 assistantes sociales d'Ile-de-France, il constate l'apparition d'un bashing (dénigrement) antimétier alimenté par les professionnels en poste. Tout en décrivant une profession « *entre perte de sens et perte de désir* », l'étude rapporte des propos d'ASS très noirs, allant de la « *détestation du métier* » jusqu'à l'impossibilité devenue quasi physique d'« *écouter les personnes* » au milieu d'un cortège d'aveux d'« épuisement », de « *déception* », de « *sentiment d'inutilité* ». Les assistantes sociales, écrit le GRIF, semblent exposées à un conflit entre référentiel professionnel, représentations de la profession et réalités de terrain. Elles témoignent en fait d'« *une incompréhension des modalités d'exercice qui les conduit à une réflexion globale sur l'utilité sociale de la profession.* » Par ailleurs, 11 ASS ont évoqué la probabilité d'une réorientation et deux ont mis leur projet à exécution durant le temps de l'étude (entre février 2013 et octobre 2013).

Un phénomène d'autant plus grave que les professionnels en poste ont toujours été des prescripteurs d'orientation influents auprès des personnes réfléchissant à une carrière sociale. Questionnées sur la transmission des valeurs du métier et le conseil auprès des jeunes en phase de détermination professionnelle, les 16 ASS ont été unanimes. « *Au mieux, elles mettent en garde la jeune génération contre les réalités de terrain et les difficultés que cela suppose ; au pire, elles contre-indiquent clairement une orien-tation dans la profession.* »

Une vision négative dont Nathalie Pot, assistante sociale dans un institut pour traumatisés crâniens labellisé « site qualifiant », mesure les effets sur les *étudiants qu'elle accompagne*.

« *Si l'alternance entre école et terrain de stage leur permet d'occulter le problème de la précarité de l'entrée en emploi, les réseaux leur rappellent qu'ils devront s'y confronter. De même, ils se passionnent pour le travail social collectif, tout en sachant que, dix ans après la réforme qui a introduit cette modalité dans leurs études, rares sont les employeurs à s'en être saisis. Certains en arrivent à se démotiver* » explique-t-elle.

Face à ces signaux, l'Unaforis estime indispensable d'engager un plan d'urgence. « *La priorité est de démonter le discours négatif sur l'entrée dans le métier. Il faut montrer aux jeunes que les formations en travail social mènent à l'emploi* », martèle Chantal Mazaeff. Contrairement au discours qui se répand, les statistiques sont positives, assure le groupe de travail de l'Unaforis. Le secteur du social est l'un des rares à continuer de recruter alors que l'économie française est en berne. En dépit de la généralisation du CDD en début de carrière, il est aussi le secteur où l'insertion professionnelle des jeunes diplômés est la plus rapide : deux mois en moyenne avant de décrocher un premier emploi, avec des salaires médians similaires à ceux des professions non sociales à niveau de diplôme égal.

L'autre chantier, pour l'Unaforis, est le renforcement de l'attractivité des professions. Si toutes les écoles de travail social informent sur les métiers (forums, portes ouvertes, encarts dans les journaux locaux), « *le développement de cette com-munication via les réseaux sociaux est une donne à prendre en compte* ».

D'ores et déjà, l'idée d'une campagne nationale destinée à valoriser l'image des professions sociales est évoquée. Les écoles sont également invitées à jouer la carte de la transparence et à s'orienter vers la construction d'indicateurs communs, dont le manque se fait cruellement ressentir. « *Il s'agit de produire des données relatives à l'insertion des diplômés, élément majeur dans les temps à venir pour attirer les jeunes* », souligne l'Unaforis.

La pente sera néanmoins longue à remonter tant l'écart s'est creusé par rapport aux filières techniques ou commerciales. « *Les métiers du travail social ne figurent même pas dans la plateforme d'admission postbac, mise en place par l'Education nationale pour simplifier les démarches de préinscription dans l'enseignement supérieur en regroupant sur un seul site l'ensemble des formations postbaccalauréat* », rappelle Marie-Pierre Sarat, directrice générale de l'Institut méditerranéen de formation et recherche en travail social (IMF).

UNE STRATÉGIE DE RECONQUÊTE

Faisant partie des rares écoles du travail social à avoir stoppé l'hémorragie de ses effectifs étudiants, l'IMF témoigne de la nécessité pour le secteur d'engager une politique de reconquête. Son service d'information et

d'orientation travaille, par exemple, en lien avec les prescripteurs de formation que sont les missions locales, les agences de Pôle emploi ou les Cap emploi. Avec le soutien du conseil régional de PACA (Provence-Alpes-Côte d'Azur), l'institut a également intégré des préformations en travail social dans le périmètre de ses missions. Sur une période de deux ou trois mois, des jeunes peuvent affiner leur projet professionnel, rencontrer des travailleurs sociaux, assister à des tables rondes, voire effectuer des ministages de découverte (de une semaine à quinze jours) pour découvrir la réalité du métier. « *C'est un outil précieux, car tout le monde n'est pas fait pour être travailleur social. Cela permet d'avoir des candidats qui, s'ils poursuivent ensuite leur projet, le feront en connaissance de cause. Mais c'est aussi un moyen pour l'institut de travailler sur les prérequis, tels que l'écrit, pour maintenir un bon niveau de sélection* », explique Marie-Pierre Sarat. Depuis 2011, ces mesures permettent à l'IMF de maintenir ses promotions, malgré « *la volatilité des candidats* ».

Reste le fond du problème. La désaffection pour la formation d'ASS ne pourra se résoudre que si les professionnels prennent conscience du poids de leur discours sur les re-présentations que se construisent les jeunes générations, défend Chantal Goyau, directrice générale de l'Ecole supérieure de travail social (ETSUP) à Paris et présidente du GRIF. « *On peut transmettre les interrogations sur l'évolution du métier, sans pour autant le tirer vers le néant. Nous sommes vraiment à un moment charnière qui oblige à clarifier les messages que nous faisons passer.* » Et de plaider pour favoriser, dès la formation des assistants sociaux, une éthique professionnelle dans le discours véhiculé auprès des jeunes générations. Cette « éthique de la transmission vocationnelle » permettrait aussi d'améliorer l'accueil des stagiaires sur les sites qualifiants, « *là où la rencontre avec le métier se fait* », explique Chantal Goyau.

Ces différentes propositions seront-elles suffisantes, alors que les derniers chiffres de la DREES (direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) (3) montrent que la filière d'ASS vient encore de se vider de 5 % de ses effectifs entre 2011 et 2013, qui sont passés de 8 537 à 8 109 étudiants ? « *Quand on est candidat, on a envie de rencontrer des professionnels fiers de leur métiers ! Qu'est-ce qui soutient ou non les professionnelles aujourd'hui à tenir leur place et à porter l'étendard ? Qu'est-ce qui les pousse à s'engager ?* », s'interroge Odile Fournier, formatrice en travail social et sociologue(5), qui invite au sursaut.

Michel Paquet

(1) « La profession d'assistant(e) de service social : le déclin des vocations ? » – Prefas-GRIF – Octobre 2013 – Disponible sur www.prefas-grif.fr.
(2) L'attractivité des formations de niveau III – Etat des lieux et perspectives – Commission permanente « niveau III » – Disponible sur demande à l'Unaforis.
(3) « La formation aux professions sociales en 2013 » – DREES – Série statistiques n° 193 – Janvier 2015.
(4) Lors du colloque « Métamorphose de la société ou fragmentation : une opportunité pour le métier d'assistant de service social ? », organisé par l'Institut supérieur social de Mulhouse et l'Ecole normale sociale, les 11 et 12 décembre 2014.

À noter

De la précarité de l'étudiant à celle du diplômé

Longues et intenses, les formations de niveau III du travail social rendent très prudents les lycéens en quête d'orientation, relève l'Unaforis (Union nationale des associations de formation et de recherche en intervention sociale) dans le rapport sur « l'attractivité des formations de niveau III ». Leur crainte d'une précarité économique est d'autant plus vive qu'ils viennent plutôt de milieu modeste. En 2012, près de 50 % des étudiants en travail social étaient issus de familles d'ouvriers ou d'employés. Si l'on ajoute les professions intermédiaires, les agriculteurs et les petits artisans ou petits commerçants, environ 70 % des étudiants sont issus de familles à revenus modestes ou moyens. Dans ce contexte, un tiers des étudiants ne reçoivent aucune aide financière, près d'un quart sont demandeurs d'emploi à l'entrée en formation et 24 % disposent d'une bourse régionale. Quant aux aides au titre de la formation continue, du contrat individuel de formation ou des divers contrats d'apprentissage et de professionnalisation, elles restent anecdotiques et représentent, au total, moins de 10 % du financement des formations.

Pour l'Unaforis, ces données confirment les observations établies, depuis quelques années, sur la « *fragilisation des conditions de vie des étudiants* ». Les statistiques de la mise en emploi, qui pourraient compenser cet effet repoussoir, restent trop contradictoires pour rassurer. A un premier niveau, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés apparaît plus facile dans le champ social que dans la plupart des autres secteurs d'activité. Les éducateurs de jeunes enfants sont les plus rapides à décrocher un premier emploi, avec une durée moyenne de recherche de six semaines, contre une douzaine de semaines tout au plus pour les assistants de service social. Reste que deux tiers des jeunes diplômés du social travaillent en CDD, dont 20 % à temps partiel. Ils doivent attendre environ trois ans après l'obtention du diplôme pour que la proportion de CDI dans leurs rangs rejoigne, puis dépasse, la moyenne des autres secteurs d'activité.

6/ Les EJE hésitent à s'inscrire pleinement dans le travail social

Paru dans Actualités Sociales Hebdomadaires: N° 2894 du 23/01/2015

Au carrefour de la psychopédagogie et du social, les éducateurs de jeunes enfants (EJE) ne se reconnaissent pas toujours comme travailleurs sociaux et ont encore du mal à se mobiliser sur les questions de genre ou de la lutte contre les inégalités, constate le sociologue Daniel Verba. Il publie Le métier d'éducateur de jeunes enfants (éd. La Découverte), ouvrage fondé notamment sur une enquête de trois ans.

ASH : **L'affaire Baby-Loup a mis sur la place publique les difficultés liées à l'expression religieuse dans les lieux d'accueil de la petite enfance. Les éducateurs de jeunes enfants y sont-ils fortement exposés ?**

DV : L'affaire Baby-Loup reste quand même exceptionnelle de par l'ampleur politico-médiatique qu'elle a prise (1). Il n'empêche, alors que le sujet était quasi inexistant en 1992, 80 % des EJE nous ont dit lors de notre enquête (voir encadré) avoir été exposés à

des questions religieuses émanant des usagers et parfois de leurs collègues. Ce qui s'explique aussi par le fait que près de la moitié d'entre eux occupent aujourd'hui des postes d'encadrement et que c'est à eux de répondre aux demandes spécifiques.

Les intervenants de la petite enfance, tout comme les éducateurs de prévention spécialisée ou les assistants de service social, sont confrontés à la réémergence du religieux dans le travail social. Ce qu'ils ne comprennent pas forcément bien, étant eux-mêmes passés du religieux et du caritatif à la dimension professionnelle et laïque. Certains EJE, notamment ceux qui sont issus des générations ayant milité pour l'émancipation des femmes et la professionnalisation des métiers de la petite enfance, voient d'un mauvais œil cette crispation autour du religieux, qui s'accompagne à leurs yeux, notamment pour l'islam et parfois pour le judaïsme, d'une régression de la condition des femmes et d'une remise en cause des valeurs qu'ils défendent – une large majorité d'EJE vote à gauche et appartient aux courants progressistes de la société.

ASH : **Comment sont-ils exposés ?**

DV : Le plus souvent à travers les interdits alimentaires. Les familles réclament que leur enfant ne mange pas de porc ou ait une nourriture hallal ou cacher. Même si elles peuvent parfois entraîner des tensions, ces demandes sont prises en compte dans la majorité des cas. Beaucoup d'établissements adaptent les repas et proposent une alternative alimentaire. De nombreux EJE pratiquent spontanément des formes de négociation avec les familles, ce que j'appelle des « aménagements raisonnables » pour les distinguer des « accommodements raisonnables » du droit canadien qui, eux, sont des dispositions juridiques visant à assouplir la règle de droit quand elle risque d'être discriminante. Ils passent en quelque sorte sur ces demandes en faisant valoir la prééminence de l'accueil des familles et du bien-être des enfants. Ces aménagements trouvent toutefois leurs limites quand les revendications « religieuses » mettent en danger l'intégrité physique ou morale de l'enfant. La directrice de la crèche Baby-Loup s'était ainsi opposée à la demande de certains parents pieux de réveiller les enfants pour la prière du matin, estimant qu'elle pouvait être décalée un peu plus tard.

ASH : **C'est finalement le pragmatisme qui l'emporte…**

DV : Ce pragmatisme rejoint d'ailleurs celui des entreprises privées pour lesquelles une enquête de l'Observatoire du fait religieux, en mai 2013, a montré que, dans la majorité des cas, les situations sont résolues par le dialogue et l'argumentation. Et il faut se féliciter que le président de la République,

Sociologue des professions sociales

Né en 1952, **Daniel Verba** est sociologue à l'université Paris-XIII et chercheur à l'IRIS (Institut de recherche interdisciplinaire sur les enjeux sociaux). Il a co-dirigé le Centre d'études et de recherches pour la petite enfance (CERPE) avant d'intégrer en 1988 l'université Paris-XIII. Affecté depuis 1999 à l'IUT de Bobigny qu'il a dirigé de 2003 à 2013, il enseigne la sociologie et l'anthropologie au département « carrières sociales ». Ses travaux portent principalement sur les politiques socio-éducatives et les professions sociales.

Dernières parutions : *Interventions sociales et faits religieux* - Avec Faïza Guelamine (dir.) - Presses de l'EHESP, 2014 - 25 € ; « Les éducateurs de jeunes enfants à l'épreuve de la question religieuse » - *Revue française des affaires sociales* n° 1-2, 2014.

conseillé par Jean-Louis Bianco, président de l'Observatoire de la laïcité (2), ait décidé de ne pas légiférer dans la précipitation après l'affaire Baby-Loup comme le réclamaient des membres de l'opposition et la frange la plus radicale d'une laïcité intransigeante.

ASH : **Les EJE sont en tout cas hostiles aux aménagements des conditions de travail pour faits religieux…**

DV : Alors que les questions religieuses se résolvent assez bien avec les usagers, elles sont plus conflictuelles lorsqu'elles émanent d'autres professionnels et introduisent une forme d'inégalité de traitement des agents. Par exemple, quand certains, en raison de leur appartenance confessionnelle, refusent de partager le repas avec leurs collègues, demandent des temps de pause pour respecter les heures de prière, exigent des jours de congé, refusent de serrer la main d'une personne du sexe opposé… On atteint là les limites des aménagements raisonnables tolérables pour les EJE qui estiment que les convictions religieuses viennent contredire les valeurs professionnelles.

ASH : **La formation prépare-t-elle bien les EJE à aborder la question religieuse ?**

DV : Non ! Et c'est bien dommage, car dans le contexte où nous nous trouvons, on voit bien que les formations doivent absolument s'emparer de cette dimension pour ne laisser le champ libre ni aux intégristes de tout poil, ni à ceux qui ont tendance à dévoyer la laïcité pour en faire une arme contre l'expression religieuse. La frontière est en effet ténue entre le souhait légitime de suivre les préceptes de sa religion et l'entrisme prosélyte qui consiste, par exemple, à convertir une salle de cours ou une buanderie de crèche en salle de prière. Par conséquent, il est important que les formations de travail social rappellent non seulement les principes élémentaires de la laïcité, mais aussi le

« Le risque c'est d'avoir à la tête des structures des EJE sans aucune expérience, ni de la petite enfance, ni du management »

processus historique qui nous a amenés à les instituer.

ASH : **Les EJE sont d'autant plus exposés à ces questions qu'ils occupent de plus en plus une fonction de direction. C'est une mutation significative de la profession…**

DV : C'est effectivement très spectaculaire. Entre 1992 et 2012, on constate un glissement significatif de la fonction d'accompagnement du jeune enfant, d'abord vers une fonction de soutien à la parentalité des familles, puis vers le management. De plus en plus d'EJE sont directeurs adjoints ou directeurs de structures d'accueil. Ce glissement s'explique par l'accès désormais légitime des EJE justifiant de trois ans d'expérience à la direction des structures d'accueil de moins de quarante enfants [décret n° 2000-762 du 1er août 2000] et de plus de quarante enfants s'ils sont titulaires d'un diplôme de niveau II [décret n° 2007-230 du 20 février 2007].

Néanmoins, si cette évolution était souhaitée par les représentants de la profession qui s'étaient battus pour se voir reconnaître une mission d'encadrement et un déroulement de carrière, beaucoup redoutent un dévoiement vers des fonctions de direction qui fassent imploser les fondements du métier. Il n'est pas rare en effet que, dès la sortie de l'école, des jeunes professionnels accèdent directement à la direction d'établissement ! Il y a une telle tension sur le marché de l'emploi que les collectivités territoriales ne s'embarrassent pas forcément de la réglementation qui exige que les EJE aient une expérience de trois ans. On voit se dessiner tout un mouvement de déprofessionnalisation dans les crèches : les

titulaires du CAP « petite enfance » s'occupent directement des enfants, les auxiliaires de puériculture prennent peu à peu la place des EJE, qui eux vont accéder directement aux fonctions de direction. Le risque, c'est d'avoir à la tête des structures des EJE sans aucune expérience, ni de la petite enfance ni du management.

ASH : **D'autant que, dans le même temps, vous observez une baisse du militantisme chez les professionnels…**

DV : Si les valeurs religieuses, syndicales ou associatives portées par les familles des EJE jouent bien un rôle dans le choix de leur métier, la dimension politique s'est, de fait, émoussée. Dans les années 1970, les EJE avaient soif de changements structurels et trouvaient dans la petite enfance un nouveau terrain à défricher. Ils voulaient transformer le monde à travers l'éducation des jeunes enfants.

Une autre génération émerge au début des années 1980 et tente d'opposer aux grands modèles idéologiques ses compétences et de garantir, par sa formation et son expérience, une qualité de service d'accueil des jeunes enfants. Les EJE s'affirment alors monteurs de projets, développeurs, coordonnateurs de la petite enfance et se lancent dans des programmes « innovants » jugeant les structures d'accueil trop traditionnelles.

Aujourd'hui, une nouvelle génération est peut-être en train d'émerger issue du glissement progressif d'une fonction d'exécutant à une fonction de chef de service ou de directeur, voire – même si cela reste marginal – de chef d'entreprise. Est-elle une avant-garde durable de la profession ou un dévoiement de celle-ci ?

ASH : **De fait, certains professionnels n'hésitent plus à se lancer dans l'entreprise privée…**

DV : Alors qu'elles ne représentaient que 3 % du parc des crèches en 2010, les entreprises de crèches – qui ont été autorisées par la Conférence de la famille en 2003 – connaissent un essor relatif et régulier. Si une majorité d'EJE résistent aux sirènes du privé et dénoncent la marchandisation des services d'accueil du jeune enfant, d'autres s'y lancent avec enthousiasme. Ils prouvent en tout cas que des entreprises à but lucratif peuvent réussir aussi bien que des structures publiques sous réserve qu'elles recrutent des personnels formés et se préoccupent autant de pédagogie que de rentabilité. Une des professionnelles que j'ai rencontrées, qui dirige le service de la petite enfance au sein d'un grand groupe commercial, considère ainsi que, bien loin d'avoir perdu son âme, elle peut garantir de l'intérieur une certaine qualité d'accueil.

ASH : **Votre enquête met également en évidence combien le métier d'EJE reste un métier de femme et participe à la reproduction des stéréotypes de genre…**

DV : L'enquête redouble tous les travaux récents sur le travail social et sur les métiers du care en général. Les EJE sont à 98 % des femmes et la profession peine à attirer les hommes. Ceux qui s'y risquent font parfois l'expérience de la discrimination et prennent souvent la décision de quitter le métier ou d'intégrer rapidement des fonctions de responsabilité. Certains rapportent avoir subi dans les crèches les mêmes assignations de genre que leurs collègues femmes mais inversées quand, par exemple, on leur demande systématiquement de changer les ampoules cassées…

La dominante féminine des métiers de la petite enfance a des conséquences sur les représentations et les pratiques. L'inspection générale des affaires sociales a montré, en décembre 2013 (3), combien les professionnels de la petite enfance avaient

tendance à reproduire les stéréotypes de genre, à travers les jeux, les livres, la manière même de parler aux enfants. Par exemple, la façon qu'ils ont de tolérer l'agressivité d'un garçon et pas celle d'une fille ou de valoriser la motricité chez le premier et l'apparence physique chez la seconde.

ASH : **Les centres de formation se sont-ils emparés de cette question ?**

DV : Il semble qu'ils se soient très peu saisis de cette question, et la plupart des EJE que nous avons interrogés n'ont pas été sensibilisés à une éducation non sexiste. Les formateurs, qui ont plus une approche psychologique et/ou psychanalytique, sont peu mobilisés sur la question du genre, qui relève davantage de la sociologie. Et, dans les centres de formation, on se préoccupe beaucoup plus de dénoncer les atteintes à la psychologie de l'enfant que les inégalités qui le frappent. Pourtant, compte tenu de ses missions préventives, le métier d'EJE est probablement le mieux placé pour porter la question du genre et transmettre dans les équipes les orientations nécessaires à la lutte contre le sexisme, mais aussi contre le racisme.

ASH : **Ce conservatisme, on le retrouve, selon vous, dans la faible ouverture à certains projets expérimentaux, par exemple sur le développement du langage comme « Parler bambin »…**

DV : Ce programme a été mis en place depuis 2005 dans les structures de la petite enfance de Grenoble à l'initiative de Michel Zorman, médecin de santé publique et chercheur associé à un laboratoire (Cogni-Sciences) de l'université Pierre-Mendès-France et a essaimé dans d'autres villes. Il vise à améliorer la compétence linguistique des plus jeunes enfants, des travaux ayant montré que ceux des milieux populaires arrivent dès l'école maternelle avec un retard dans la maîtrise du langage, et s'inscrit dans la lutte contre les inégalités. Ce que je regrette, c'est que la majorité des EJE et des centres de formation y a vu aussitôt une tentative de sur-stimulation et de conditionnement des jeunes enfants.

De fait, le programme « Parler bambin » est assez volontariste, puisqu'il implique pour les professionnels d'enrichir le vocabulaire des jeunes enfants et même le leur. Je ne tranche pas dans la controverse, je regrette seulement la faible ouverture de la profession aux travaux venus d'outre-Atlantique ou même des autres pays européens pourtant fort dynamiques dans la petite enfance. C'est absurde : plutôt que de rester sur des postures de principe, testons, évaluons les expériences et critiquons après…

ASH : **A la décharge des EJE, leur métier est insuffisamment reconnu…**

DV : Comme tous les métiers du soin à autrui ou du souci de l'autre, le métier d'EJE souffre d'un manque de reconnaissance sociale. Parce que l'EJE prend soin du corps de l'enfant – changer les couches, bercer, habiller… –, il est rejeté dans les métiers indignes, qui ne nécessitent pas de formation longue ou de diplôme prestigieux. L'idée que les femmes –

559 EJE interrogés

L'ouvrage (1) s'appuie sur une investigation menée pendant trois ans (de 2011 à 2014). 559 éducateurs de jeunes enfants (EJE) ont répondu à un questionnaire de 72 questions tandis que des entretiens ont été réalisés auprès d'EJE, de formateurs, de directeurs de centres de formation et d'experts de la petite enfance. Il s'agit donc d'une version entièrement réactualisée du texte qui était paru pour la première fois en 1993 (et réédité régulièrement) et qui s'appuyait sur une enquête réalisée en 1992.

(1) Le métier d'éducateur de jeunes enfants, un certain regard sur l'enfant – Ed. La Découverte, 2014 – 23 €.

qui sont encore très majoritaires chez les EJE – auraient une compétence naturelle à s'acquitter des fonctions de maternage est encore très présente. Pourtant, ce que montrent, avec beaucoup d'acuité, les théoriciennes américaines du care est que cette compétence n'est pas un don inné, mais un savoir-faire que les femmes se sont transmis au cours des siècles.

ASH : **Quel est l'atout de ce métier ?**

DV : Les EJE portent un « certain regard » sur l'enfant qui leur permet d'affirmer un socle commun de valeurs, de pratiques, de gestes techniques. Le souci de l'autre – le care – est au cœur de leur métier, qui ne renvoie pas aux qualités « admirables » des femmes, mais est le produit d'un processus social d'acquisition de compétences. Dans mon ouvrage, j'ai essayé de rendre visible l'intelligence individuelle et collective mobilisée par les professionnels dans l'exercice de leur métier. Lorqu'un EJE change la couche d'un enfant, non seulement, il prend soin du bébé, mais il lui transmet aussi, par sa manière de le toucher, de lui parler, de le regarder, en bref par sa présence sociale, une somme d'interactions qui contribuent à son développement et à sa sécurisation. Nombre d'anecdotes que je rapporte montrent combien ce métier recèle de gestes et de paroles essentiels au bien-être du jeune enfant, qui suppose un apprentissage aussi complexe que celui de l'ingénieur ou du professeur.

ASH : **Ce métier reste néanmoins ambigu dans son positionnement, dans ou hors le travail social ?**

DV : Je dirais ambivalent plus qu'ambigu. Alors même que les représentants de la profession ont bataillé pour faire rentrer les EJE dans la grande famille des travailleurs sociaux, le métier souffre des effets d'une triple inflexion : celle des EJE eux-mêmes qui, au carrefour du pédagogique et du social, ne se reconnaissent pas toujours comme travailleurs sociaux malgré leur appartenance aux instances législatives et administratives de ce champ, celle des centres de formation qui souffrent d'un positionnement faiblement légitime au sein de l'appareil de formation et celle des chercheurs et des experts qui ignorent la plupart du temps ces professionnels lorsqu'ils analysent le travail social. Cette hésitation à s'inscrire pleinement dans le travail social et dans la lutte contre les inégalités est aussi perceptible chez les étudiants EJE qui ont eu du mal à trouver une place légitime aux côtés de leurs collègues éducateurs spécialisés et assistants sociaux.

ASH : **Le projet de réforme des diplômes menace-t-il une identité professionnelle déjà mal assurée ?**

DV : C'est en tout cas la crainte des responsables de formation face à ce projet qui vise à mutualiser un large tronc commun entre les professions sociales « canoniques ». Et c'est vrai que, s'il aurait comme avantage de renforcer la dimension sociale du métier d'EJE, il pourrait aussi faire passer au second plan sa dimension psychopédagogique, qui en fait son originalité.

ASH : **Vous plaidez pour la création d'un grand service public de la petite enfance…**

Je défends l'idée d'un grand service public de la petit enfance qui associerait étroitement les établissements d'accueil de la petite enfance et les écoles maternelles, afin de lutter contre la dégradation de notre système scolaire et les inégalités qui nuisent à la réussite des jeunes enfants.

Je milite pour que la scolarisation des jeunes enfants commencent non plus à 3 mais à 6 ans et que la période de la petite enfance soit consacrée à des pré-apprentissages plus ludiques. Au lieu d'essayer de conditionner les touts-petits à l'ordre scolaire, qui impose l'immobilité et l'entassement dans des

classes, on s'appuierait sur leurs formidables potentialités et on les laisserait se développer à leur rythme. Les professionnels de la petite enfance seraient là pour les accompagner et leur assurer une intégration progressive et apaisée à l'école. La plupart des pays qui ont signigicativement réformé leur système éducatif évitent une scolarisation trop précoce qui a tendance à casser les dynamiques de la petite enfance.

Propos recueillis par Isabelle Sarazin

1) La crèche associative Baby-Loup avait licencié pour faute grave, pour non-respect du règlement intérieur, une éducatrice de jeunes enfants exerçant les fonctions de directrice adjointe qui refusait d'ôter son voile dans l'exercice de ses fonctions. Après une saga judiciaire qui a duré cinq ans, la Cour de cassation a considéré que le licenciement – que l'éducatrice contestait – était bel et bien justifié.

(2) Dans un avis sur la définition et l'encadrement du fait religieux dans les structures assurant une mission d'accueil des enfants, l'observatoire a en effet recommandé de ne pas légiférer. Il a par ailleurs édité un guide pratique sur le thème « Laïcité et gestion du fait religieux dans les structures socio-éducatives » -
Disponible sur : www.gouvernement.fr/observatoire-de-la-laicite.
(3) « Rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance » – www.ladocumentationfrancaise.fr.

Les centres de formation revendiquent la spécificité éducative des EJE

Au carrefour de la psychopédagogie et du social, les éducateurs de jeunes enfants (EJE) ne se reconnaissent pas toujours comme travailleurs sociaux et ont encore du mal à se mobiliser sur les questions de genre ou de la lutte contre les inégalités, constate le sociologue Daniel Verba. Il publie Le métier d'éducateur de jeunes enfants (éd. La Découverte), ouvrage fondé notamment sur une enquête de trois ans.

Dans les établissements de formation, beaucoup ne se reconnaissent pas dans l'analyse de Daniel Verba. « *Il parle d'une époque révolue sans tenir compte des réformes de la formation de 1993 et de 2005. Si la psychanalyse et la psychologie du développement de l'enfant occupent toujours une place importante, la formation ne se réduit pas à ces disciplines* », réagit Jean-Marc Brun, responsable de la formation d'EJE au Centre d'études et de recherches pour la petite enfance (CERPE) d'Aubervilliers (Seine-Saint-Denis), évoquant par exemple l'ouverture à la sociologie et à l'anthropologie, indispensable pour monter des projets et prendre en compte l'environnement.

« *Notre volonté est de traverser tous les champs disciplinaires* », affirme, dans le même sens, Véronique Tiberge, directrice du centre de formation aux métiers de la petite enfance L'Horizon à Malakoff (Hauts-de-Seine), qui rappelle l'orientation pédagogique de son institut. Le Centre régional de formation des professionnels de l'enfance (CRFPE) de Lille va encore plus loin, puisqu'il place « *la promotion de l'égalité des chances au cœur de son projet pédagogique*, souligne son directeur Jean-Pierre Feutry. *On a développé une pédagogie de l'inclusion, un séminaire de conscientisation et de pratiques autour de l'accueil de tous les enfants en situation de handicap, issus de la diversité ou dont les*

« Leur domaine d'intervention n'est pas d'abord la réparation ou l'aide, mais le soutien au droit des familles de concilier vie familiale et professionnelle. »

parents sont en situation de précarité. »

Quant à la question du genre, *« on en parle aujourd'hui comme si c'était une nouveauté ! Mais il y a longtemps que nous l'abordons à travers la question plus large des représentations sociales et des stéréotypes. Nous amenons les étudiants à réfléchir sur les choix des enfants, les gestes et les mots qui leur sont adressés »*, explique Françoise Favel, directrice du CERPE. A Lille, plusieurs contenus de formation mentionnent même expressément le genre (1). De la même façon, les responsables des centres de formation disent ne pas avoir attendu le programme « Parler bambin » pour s'intéresser au développement du langage de l'enfant. Mais pourquoi aller chercher une *« méthode clé en main aux résultats limités dans le temps ? »*, interroge Didier Favre, directeur adjoint du centre L'Horizon. *« On invente des procédures qui génèrent du stress chez les enfants et ne tiennent pas compte de leur rythme de développement. En outre, il y a d'autres éléments que le langage, qui est un vecteur de la pensée, à prendre en compte dans la relation »*, ajoute Jean-Marc Brun. Pour ces responsables de formation, la question n'est pas de savoir si les EJE doivent s'impliquer davantage dans le travail social. *« Ils y sont, mais ils se distinguent des autres travailleurs sociaux car leur domaine d'intervention - l'accueil des enfants et des familles - n'est pas d'abord la réparation ou l'aide, mais le soutien au droit des familles de concilier vie familiale et professionnelle »*, souligne Didier Favre. Une *« spécificité éducative »* pas toujours bien comprise et que les centres de formation entendent bien défendre dans le cadre de la réforme des diplômes.

(1) « Inclusion et genre-égalité filles-garçons-le jeu » et « genre-accompagnement de l'enfant et exclusion sociale ».

7/ Chef de service : un métier en mutation rapide

Paru dans Actualités Sociales Hebdomadaires: N° 2776 du 28/12/2012

Pivots discrets de la vie des établissements, les chefs de services sont désormais sur le devant de la scène. Sous l'effet des directions multi-sites et d'une nouvelle attente des employeurs, ils ont vu leurs responsabilités s'accroître et leur fonction se métamorphoser.

L'évaluation du décret du 21 février 2007 sur la qualification des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux atteste d'une recomposition rapide de l'encadrement des établissements. Sous l'effet de la volonté des employeurs de muscler leurs directions, plus de la moitié des directeurs disposent d'un diplôme de niveau I, contre un tiers avant 2007. Mais, afin de réduire les coûts de cette montée en qualification, les organisations ont été modifiées : un tiers des directeurs gèrent plusieurs établissements. Avec le risque, estime le cabinet GESTE (Groupe d'études sociales, techniques et

économiques) qui a réalisé l'évaluation, d'entraîner « *des transferts de tâches vers les chefs de services, qui restent en dehors du champ d'application du décret* » et de voir se développer des directions adjointes au rabais. De fait, alors que le Caferuis (certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale) avait abouti en 2004 à un consensus sur les caractéristiques de la fonction de cadre intermédiaire, la multiplication des termes utilisés met en évidence la difficulté des employeurs à penser la chaîne hiérarchique. Aux côtés du traditionnel « chef de service » mentionné dans les conventions collectives, sont apparus des intitulés, tels que « responsable d'équipe », « manager de terrain », « éducateur en chef », « encadrant de proximité », « coordonnateur de service »…

Dans les services, on cherche des repères. « *Le métier a profondément changé*, confie une chef de service, sous couvert d'anonymat. *J'y suis entrée pour épauler des équipes sur l'accompagnement des usagers mais ce rôle a disparu au fur et à mesure des nouvelles délégations de pouvoir.* » Recrutée comme cadre éducatif dans une institution spécialisée dans le handicap mental, elle s'est retrouvée, à l'occasion d'un changement de direction, promue « chef des services », un pluriel assorti d'aucune modification de son statut. « *Le nouveau directeur, ex-cadre d'une grosse entreprise, était en charge de plusieurs structures et a commencé à déléguer ses responsabilités. Je gérais 55 salariés, deux groupes de vie, un service externalisé en appartement, un accueil de jour. J'en suis arrivée à m'occuper des salaires avec la comptable.* » Elle a fini par démissionner. La leçon qu'elle en tire ? Celle d'un décalage culturel à l'œuvre dans un nombre grandissant d'établissements. « *Ces nouvelles directions qui ne sont pas issues du social n'ont aucune connaissance de la réalité du terrain. Elles sont dans la procédure et les réponses à la commande publique. C'est la dimension clinique de l'institution qui disparaît, entraînant le délitement des missions des chefs de services.* »

« Ces nouvelles directions qui ne sont pas issues du social n'ont aucunes connaissance de la réalité du terrain»

QUASI-ADJOINTS DE DIRECTION ?

Une autre chef de service à s'exprimer anonymement, assure que ces trajectoires n'ont plus rien d'exceptionnel. En 2008, elle décide de quitter un premier établissement spécialisé dans l'autisme, épuisée après le redéploiement de la direction sur plusieurs sites et la transformation de son activité en quasi-directrice adjointe. Désireuse de renouer avec l'accompagnement, elle postule alors pour un poste de chef de service éducatif dans un centre d'éducation précoce, qui venait d'être agréé. Tout est à inventer et la fonction est exclusivement centrée sur l'animation des équipes éducatives. Malheureusement, on lui explique très vite qu'elle ne sera présente dans cette unité que quelques demi-journées par semaine et qu'elle devra consacrer le reste de son temps à un institut médico-éducatif. « *La fiche de poste était composée de grandes phrases très généralistes et les missions se sont empilées : l'administration, les services généraux, puis les contrats du personnel…* »

A 45 ans, cette professionnelle expérimentée est catégorique : « *Le chef de service, celui qui accompagnait et aidait à réfléchir au quotidien, n'existe plus.* »

Tous ne sont pas dans ce cas. Dans les petits établissements, le duo directeur-chef de service fonctionne et les responsabilités sont en général bien cernées, assure Frédéric Mambrini, directeur général de l'Association départementale pour la sauvegarde de

l'enfant à l'adulte de l'Essonne (ADSEA 91). « *Le problème, c'est que le secteur a dû évoluer très vite pour répondre à de nouvelles contraintes. Les associations gestionnaires ont dû revoir leur organisation à marche forcée sans prendre le soin de réfléchir aux conséquences.* » Des sièges sont créés reprenant les fonctions stratégiques des ressources humaines et de la gestion financière, qui relevaient de la compétence des directeurs. Les dispositifs ont souvent été redéployés en grands pôles d'activité, poussant un peu plus encore les organisations vers la rationalisation et la gestion. Résultat ? « *Soit les directeurs se sont sentis dépossédés d'une dimension stratégique du projet associatif et ont surinvesti les dimensions d'expertise professionnelle qui incombent aux chefs de services, en fragilisant ces derniers*, explique Frédéric Mambrini. *Soit ils ont dû se défausser de leurs responsabilités pour assurer le pilotage de plusieurs sites en laissant leurs chefs de services seuls face à la gestion des équipes, à l'intendance et aux ressources humaines.* »

FLOU À TOUS LES ÉTAGES

Christophe Walisko, chef de service dans une association de Rhône-Alpes, témoigne des effets de ces transferts de compétences. Il assure la gestion simultanée d'un centre de vie pour adultes handicapés mentaux et d'un important centre d'adaptation, avec le soutien de sa directrice à hauteur de 0,17 équivalent temps plein (ETP), elle-même se partageant entre trois établissements. « *Je dois déléguer l'organisation des activités auprès des éducateurs. Je donne simplement un cadre général. Quant à la coordination au quotidien, elle se fait de façon empirique, et donc officieuse, par l'intermédiaire de certains éducateurs spécialisés qui se sont plus ou moins investis dans ces questions.* » Après avoir obtenu une reconnaissance de sa fonction de directeur adjoint, il vient de passer le Cafdes (certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale) pour briguer une direction. Un juste retour des choses, estime-t-il.

Ce flou à tous les étages, Judith Balas, psychosociologue et formatrice, l'explique par une double confusion dans la façon de concevoir les responsabilités (1). La première consiste en une attitude frileuse qui assimile la responsabilité au pouvoir de décision ; plus les attributions d'un cadre intermédiaire sont larges, plus ses responsabilités semblent concurrencer celle de la direction. D'où une seconde confusion qui consiste à se rassurer en pensant que le collaborateur hiérarchiquement en dessous agit par délégation, « *alors même qu'il exerce les responsabilités inhérentes à sa fonction* ». C'est le cas quand la direction dit « déléguer » le management organisationnel des équipes au cadre intermédiaire. « *Ces deux confusions ont des conséquences majeures sur l'organisation. Elles entraînent, par exemple, la non-formalisation des liens hiérarchiques et fonctionnels, l'absence de fiches de poste avec des effets ricochet jusque dans la transmission des informations et l'analyse des besoins émergents.* »

Pour preuve, cinq ans après le décret de 2007 qui rendait obligatoire la signature d'un DUD (document unique de délégations), censé préciser les délégations du directeur ainsi que les subdélégations aux chefs de services, un tiers des établissements ne l'a toujours pas mis en œuvre. Et quand ce document existe, il ne concerne souvent, pour l'essentiel, que les relations administrateurs-directeur à l'exclusion de l'encadrement intermédiaire.

Certains employeurs commencent à prendre conscience de la nécessité de colmater les brèches dans leur organisation. A l'image de la fondation Les Amis de l'atelier, en Ile-de-France, engagée dans un vaste développement qui l'a fait passer en l'espace

de dix ans de 30 à 60 établissements pour personnes handicapées. Dotée d'un siège qui

concentre les fonctions financières, les ressources humaines et l'expertise, elle a dû s'orienter vers de nouveaux outils de pilotage afin de clarifier les rôles de son encadrement. Dans sa première année d'exercice, un nouveau chef de service dispose par exemple d'un pair, lui-même chef de service d'un autre établissement, pour lui permettre de prendre ses marques. Les délégations qui lui sont confiées partent d'une base commune à tout l'encadrement intermédiaire, puis vont évoluer selon un éventail allant des décisions à prendre en toute autonomie jusqu'à celles nécessitant une concertation. « *En fonction de la composition du binôme qu'il constitue avec le directeur, de la formation de l'un et de l'autre, l'éventail des délégations variera* », explique François Lelièvre, directeur des ressources humaines (DRH). Des séminaires sont également organisés entre directeurs et chefs de services. Enfin, un repérage des potentiels et appétences des cadres contribue à assurer leur mobilité dans les unités de la fondation. L'objectif ? « *Une organisation sécurisante qui permet de libérer les énergies* », indique François Lelièvre. Après être intervenu dans le secteur sanitaire, ce DRH retrouve dans le champ social et médico-social les mêmes débats managériaux qui avaient agité la communauté hospitalière des années plus tôt. « *Le métier de chef de service est amené à évoluer. Après avoir appris la traçabilité et l'écrit, il sera demain un organisateur, quelqu'un qui doit savoir fédérer une équipe. Il apportera une plus-value en apprenant à déléguer plutôt qu'à faire en direct.* »

« CADRES ASSOCIATIFS »

Autre gros employeur, avec 800 salariés dont 70 chefs de services, l'ADSEA 77 (Association départementale pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence de Seine-et-Marne) a fait le pari de consolider l'expertise de son encadrement. De 15 % en 2005, la part de directeurs de niveau I est passée à près de 90 % et les chefs de services ont suivi avec des taux d'accès équivalent à des diplômes de niveau II. Durant cette période, les fonctions d'encadrement intermédiaire ont pris de plus en plus d'importance, explique Jean-Michel Tavant, directeur général de l'association. « *Leur position d'interface entre les sphères hiérarchiques et non hiérarchiques confère aux chefs de services un rôle de premier plan dans l'environnement complexe dans lequel évoluent nos institutions. C'est là que se jouent une bonne partie de la dynamique institutionnelle et la cohérence des prestations auprès du public.* »

Cette approche a conduit l'ADSEA à considérer ses chefs de services comme des « cadres associatifs » intégrés à la direction. Ceux-ci participent à des groupes de travail permanents, réunissant administrateurs, équipes de direction et partenaires extérieurs (magistrats, formateurs, chercheurs), avec l'objectif de clarifier le projet stratégique de l'association dans des domaines tels que l'évolution du management, l'action éducative en milieu ouvert ou l'Europe. Les travaux donnent lieu à des préconisations annuelles qui, après arbitrage de la direction générale, font l'objet de mesures concrètes. L'un des neuf groupes traite des problèmes des chefs de services et réfléchit à la création d'un lieu-ressources permettant la mutualisation de leurs pratiques. « *Leur fonction est considérée comme un métier à part entière. C'est pourquoi nous attendons de nos cadres qu'ils pointent eux-mêmes leurs manques et prennent des initiatives pour les compenser* », précise Jean-Michel Tavant. Reste que des questions demeurent. « *Les formations en vigueur pour l'encadrement correspondent aux modèles institutionnels anciens, avec un Caferuis qui prépare à l'animation d'équipe autour d'un projet et un Cafdes à la direction d'un établissement autonome. Sauf que les*

« Après avoir appris la traçabilité et l'écrit, le chef de service sera demain un organisateur, quelqu'un qui doit savoir fédérer une équipe. »

nouveaux modes d'organisation ont bousculé ces schémas », explique Frédéric Mambrini.

Pour rajouter à la confusion, le décret de 2007 autorise les titulaires du Caferuis à occuper des postes de direction correspondant à un niveau II (2) alors que « *le référentiel de ce diplôme n'a jamais été prévu pour l'exercice d'une direction* », pointe Annie Léculée, administratrice d'Unifaf. Gênant, dans la mesure où, après avoir fait le plein de directeurs de niveau I, les employeurs se concentrent sur leurs directeurs de niveau II, qui représentent 60 % des postes de direction actuellement sur le marché de l'emploi. On observe d'ailleurs à Unifaf que le Caferuis est, depuis 2009, le troisième diplôme le plus financé dans la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale, derrière les diplômes d'aide médico-psychologique et de moniteur-éducateur.

« *On assiste avec l'utilisation du Caferuis pour des directions de petits établissements ou pour des faisant-fonction de directeur à une recomposition qui nous inquiète. A un niveau en dessous, on sait très bien que de nombreux employeurs attribuent le titre de chef de service à des personnes qui ne sont en réalité que des coordinateurs sans délégations explicites* », s'alarme Michel Defrance, président de la Fnades (Fédération nationale des associations de directeur d'établissements et services sanitaires, sociaux et médico-sociaux sans but lucratif). Et d'appeler à une refonte du décret de 2007. « *Sans quoi, le jour où le diplôme d'éducateur spécialisé sera reconnu comme une licence, la boucle sera bouclée : il n'y aura plus qu'à nommer un éducateur "chef de service" sans formation préalable. Mais quelle sera sa légitimité et où trouvera-t-il son autorité ?* »

REDÉFINIR LE MÉTIER

Faut-il donc rouvrir le chantier du référentiel « métier » du Caferuis ? C'est l'avis d'un grand nombre d'acteurs. « *Ou nous nous contentons de ce flou artistique dans lequel peuvent s'inscrire toutes les définitions, les pratiques, les missions qui convergent peu ou prou vers l'organisation des services, ou nous considérons que les chefs de services, ces acteurs clé du système institutionnel, sont porteurs d'enjeux qui dépassent largement les approches parfois simplistes de la fonction* », résume François Danies, président de l'Andesi (Association nationale des cadres du social) (3).

Pour Véronique Bayer, responsable des formations supérieures à l'ETSUP (Ecole supérieure de travail social), il convient de tirer les leçons de l'évolution des services et de mesurer en quoi elle a transformé une culture professionnelle qui jusqu'alors valorisait l'engagement et le savoir-être. « *En termes de formation, les réponses ne peuvent plus se contenter de donner des principes et des méthodes sur l'encadrement de proximité. Il va falloir élargir le regard des cadres sur le monde du travail, en réinterrogeant les présupposés du quotidien, en utilisant les outils d'analyse et d'investigation des sciences sociales qu'ils doivent désormais maîtriser.* »

Michel Paquet

(1) In « Management et idéologie managériale » - Empan n° 61 - Ed. érès.
(2) Hors les gros établissements soumis à un commissaire aux comptes qui nécessitent une qualification de niveau I, l'accès à une direction peut se faire à un niveau II, ou, dans le cas des petites unités et des logements-foyers, à un niveau III.
(3) Lors des 1res rencontres nationales des chefs de services, les 21 et 22 juin 2012 à Paris - Andesi : 63 bis, boulevard de Brandebourg - 94200 Ivry-sur-Seine - www.andesi.asso.fr.
(4) ACSE - CREAI Rhône-Alpes : 46, rue Edouard-Herriot - 69002 Lyon - http://acse.ra.free.fr.

À noter

Six champs d'activité

Comment (re)penser la fonction de chef de service ? C'est la question que s'est posée l'ACSE (Association des chefs de service éducatifs), à Lyon (1), en réunissant des cadres rhônalpins. Six champs d'activité ont été identifiés.

• **Le pilotage de l'action.**
Etroitement centré sur la conduite du projet éducatif, *« il ne peut se confondre avec celui de l'institution »*. Le rôle du chef de service *« est de permettre l'évaluation de chaque action »*.

• **L'encadrement des équipes éducatives.**
« Il consiste autant dans l'organisation du travail que dans le développement des compétences du personnel et la mise en synergie des équipes pluridisciplinaires. » Une mission qui suppose une réelle intégration dans l'équipe de direction.

• **La gestion administrative et budgétaire.**
Là encore, toute confusion avec la gestion de l'établissement est proscrite. *« Il s'agit de superviser la gestion administrative et d'évaluer les moyens nécessaires à l'accomplissement des actions. »*

• **L'information et la communication.**
C'est un domaine clé, estime l'ACSE. *« Le chef de service est le passage obligé de la communication, montante ou descendante. »* Il doit donc maîtriser la communication interne et la remontée d'informations vers la direction.

• **Le projet d'établissement.** En tant que cadre impliqué dans la direction de l'établissement, le chef de service doit être en mesure de faire des propositions d'orientation pour préparer l'avenir. Pour cela, *« il faut posséder une vision politique du domaine où l'on évolue. Il faut anticiper sur l'évolution du secteur et sur celle des besoins. »*

• **Le partenariat et le travail en réseau.**
Un champ d'action indispensable, par exemple dans le cas d'une prise en charge judiciaire, et pourtant très disputé par les directions tant il recouvre des enjeux de pouvoir. *« La question du partenariat est dépendante de la délégation de pouvoir donnée par le directeur de l'établissement. Celle-ci doit être bien précisée, claire et sans ambiguïté. »* Pour l'ACSE, être chef de service signifie être « l'expert » du projet du service. *« Fondamentalement, c'est cette notion qui peut être fédératrice en termes de qualification. »*

ACSE - CREAI Rhône-Alpes : 46, rue Edouard-Herriot - 69002 Lyon - http://acse.ra.free.fr.

Des cadres à la recherche d'une nouvelle identité des EJE

Une première étude conduite par l'Andesi et l'université Paris-Est-Créteil sur les chefs de services révèle leurs grandes disparités. Formation, pratiques, motivations professionnelles : l'heure est à la diversité.

La fonction de « chef de service » reste mal connue. Leur nombre lui-même est incertain. En 2003, la direction générale de l'action sociale recensait environ 15 000 cadres répondant à la définition du chef de service, sur une base de 18 000 établissements. L'enquête Emploi réalisée en 2007 par Unifaf dans la branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif (19 800 établissements et services) chiffrait à 18 000 le nombre de personnes assurant les fonctions d'encadrement, mais à 7 925 celles ayant le titre de « chef de service ».

MONTÉE EN PUISSANCE DES MASTERS

A cette imprécision sur la population s'ajoute la difficulté de cerner les transformations du pilotage des équipes des institutions sociales et médico-sociales. D'où l'intérêt de l'enquête conduite par l'Andesi et le département de sciences de l'éducation et sciences sociales (SESS) de l'université Paris-Est-Créteil auprès de 260 chefs de services et directeurs d'institutions du handicap et de l'enfance (1). Restituée le 21 juin dernier (2), elle montre un encadrement en plein réajustement. *« Nous avons affaire à une multiplicité de trajectoires qui posent la question de l'accès à la fonction de chef de service et des représentations que s'en font les intéressés »*, résume Michel Foudriat, sociologue, enseignant à l'université Paris-Est-Créteil, et pilote de cette étude.

Signe qu'un grand brassage est en cours, 70 % des répondants ont accédé à la fonction après la loi 2002-2. L'obtention de leur premier poste se faisant souvent dans un autre établissement de la même association employeuse, « *un certain opportunisme n'est pas à exclure* », soulignent les enquêteurs, en évoquant « *la probabilité d'une information sur le poste obtenue par le biais d'un réseau* », voire des formations qualifiantes demandées « *en vue d'un poste futur* ».

Si le Caferuis reste le diplôme de prédilection pour la moitié des répondants, on assiste à la montée en puissance des masters 1 et 2 (32 %). L'une des raisons pourrait être la difficulté du marché du travail à absorber les 1 400 nouveaux Caferuis délivrés chaque année, et donc une forme de dévaluation du diplôme. « *Sur les dernières promotions du Caferuis, un diplôme sur trois seulement débouche sur la fonction. Il y a encore trois ou quatre ans, deux tiers des chefs de services étaient déjà en poste au moment de leur formation, aujourd'hui ils ne sont plus qu'un tiers, les autres étant des éducateurs ou des assistantes sociales* », précise Michel Foudriat.

La nature du travail est elle aussi très contrastée. Les trois quarts des répondants disent avoir une fiche de poste, tout en reconnaissant de fréquents décalages entre ce qui est décrit et la réalité du travail. De fait, alors que les conventions collectives placent le chef de service à la tête d'une seule équipe, ils ne sont que 35 % à satisfaire à ce schéma. Pour les autres, c'est l'escalade des responsabilités : 47 % encadrent deux ou trois équipes qui peuvent aller jusqu'à 20 personnes chacune et 18 % plus de trois équipes. « *Le chef de service peut très bien être responsable des services généraux, rôle traditionnellement dévolu au directeur. Il a aussi de plus en plus souvent des psychologues sous sa responsabilité.* »

« Nous avons affaire à une multiplicité de trajectoires qui posent la question de l'accès à la fonction et des représentations que s'en font les intéressées. »

Aucune homogénéité non plus n'a pu être trouvée dans les pratiques, indiquent les enquêteurs. Et de s'étonner : « *Pourtant, les répondants ont eu accès dans leur formation aux derniers référentiels professionnels.* » Signe de la concentration progressive des employeurs, seulement 8 % des associations gestionnaires n'emploient qu'un seul chef de service. Un tiers en comptent de 2 à 5, un autre tiers de 6 à 25, et un quart plus de 25.

Plus l'association est grande ou plus le chef de service gère d'équipes, et plus il dit faire partie de la direction. Ce sentiment est renforcé selon la nature du diplôme. A 73 %, les détenteurs du Caferuis se sentent intégrés à l'équipe de direction, contre 58 % s'ils possèdent un master 1 ou 2 et à peine 30 % avec une licence.

Le diplôme semble également influencer la conception de la fonction. Les titulaires du Caferuis ont tendance à se considérer comme des cadres intermédiaires, tandis que ceux d'un master 1 ou 2 se situent davantage comme des managers de proximité. Seuls 20 % se voient encore comme des éducateurs chef ou des responsables d'équipes.

SIMPLE ÉTAPE PROFESSIONNELLE

Un point commun réunit toutefois les chefs de services. La majorité des détenteurs d'un master et d'un Caferuis assurent que leur fonction n'est qu'une étape professionnelle et en aucun cas un aboutissement. Ils pensent

poursuivre leur formation avec une nette appétence pour les formations universitaires supérieures. Ils ne sont toutefois que 36 % à envisager la suite de leur carrière dans le champ social…

Après ces premiers résultats, l'Andesi et le département de sciences sociales de l'université Paris-Est-Créteil envisagent un second volet de recherche. Objectif ? Etudier sur un panel élargi comment le nouvel encadrement des établissements s'approprie ses missions dans leurs composantes stratégiques, cliniques et pédagogiques.

Michel Paquet

(1) Enquête réalisée au premier semestre 2012 sur la base d'un questionnaire adressé à 790 chefs de services et 1 829 directeurs, dont 260 réponses validées. 72 questions, réparties sur 11 thématiques, étaient posées.
(2) Lors des 1res rencontres nationales des chefs de services, des 21 et 22 juin 2012, organisées par l'Andesi.

8/ Qui sont les jeunes travailleurs sociaux ?

Paru dans Actualités Sociales Hebdomadaires: N° 2735 du 02/12/2011

Pourquoi, en 2011, choisit-on de devenir travailleur social ? Dans une société en crise, la question mérite d'être posée. Les ASH ont enquêté dans quatre grandes villes auprès d'étudiants et de jeunes assistants de service social ou éducateurs spécialisés, et ont recueilli l'analyse de deux experts. Un constat : si les jeunes travailleurs sociaux restent portés par des valeurs fortes, leurs débuts professionnels se révèlent plus difficiles que ceux de leurs aînés.

Dans une société en crise, marquée par le libéralisme ambiant, la montée des individualismes et un certain désenchantement à l'égard de la question sociale, les professions dites de la main gauche de l'Etat – sociales, éducatives, soignantes… – ne semblent guère avoir le vent en poupe. Le nombre des travailleurs sociaux ne cesse pourtant d'augmenter, du moins selon les derniers chiffres portant sur la période 1993-2002 (1). L'effectif global des travailleurs sociaux, hors aide à domicile, a alors connu une croissance de 6 % par an, pour atteindre un total de près de 350 000 (hors assistantes maternelles). Une évolution qui concerne d'abord les professions canoniques de niveau III que sont les assistants de service social et les éducateurs spécialisés. Les premiers, durant cette période, ont vu leurs effectifs croître de 3 % l'an, passant de 31 000 à 40 000. Pour les seconds, cette hausse a été de 6 % par an, pour un effectif s'envolant de 60 000 à 99 000 éducateurs diplômés.

Mais pourquoi le travail social continue-t-il d'attirer des jeunes ? Qui sont ces nouveaux venus et quelles sont leurs motivations ? Pour répondre à ces questions, les *ASH* ont décidé d'aller à leur rencontre. Une enquête que nous avons volontairement limitée aux seules professions d'assistant de service social et d'éducateur spécialisé, les plus anciennes et les plus nombreuses (en dehors des assistantes maternelles) au sein du secteur social et médico-social. Nos journalistes ont recueilli dans quatre grandes villes – Paris, Toulouse, Rennes et Strasbourg – les témoignages de 16 jeunes en 3e année de formation ou en début de carrière. Ils ont abordé avec eux plusieurs grands thèmes : leur histoire familiale, leurs

valeurs, le rôle de la formation dans leur conception du métier, leur vision de l'avenir et le problème de l'emploi.

QUEL ENGAGEMENT ?

Pour mettre leurs témoignages en perspective, nous avons également interrogé deux spécialistes des professions sociales. Le sociologue Alain Vilbrod étudie depuis plus de vingt ans le métier d'éducateur spécialisé. Auteur, entre autres, de *Devenir éducateur : une affaire de famille* (Ed. L'Harmattan, 1995) et de *L'identité incertaine des travailleurs sociaux* (Ed. L'Harmattan, 2003), il travaille actuellement à une vaste enquête sur les trajectoires et les motivations des jeunes éducateurs spécialisés, pour laquelle il a questionné 1 500 d'entre eux. L'autre expert, Christine Garcette, fut longtemps présidente de l'Association nationale des assistants de service social (ANAS). Professionnelle de terrain, formatrice, responsable de service, elle publie avec Brigitte Bouquet *Assistante sociale aujourd'hui* (Ed. Maloine, 2011, 5e édition mise à jour).

Premier grand constat : on ne choisit pas de devenir travailleur social par hasard. « *C'était déjà vrai il y a vingt ans pour les éducateurs, et ça le reste* », affirme Alain Vilbrod. Pour bon nombre d'entre eux, en effet, le choix d'une profession sociale s'inscrit dans la continuité d'une histoire familiale et d'un engagement personnel. « *Ils sont très peu, environ 2 ou 3 %, à adhérer à un parti politique ou à un syndicat, poursuit le sociologue. En revanche, beaucoup sont engagés dans une association à finalités culturelles, sportives, éducatives, sociales… Dans tous les cas, les valeurs d'engagement sont extrêmement fortes. Ils sont dans le collectif et portent des aspirations à la militance, des attentions à la pauvreté et à la marginalité. De ce point de vue, je ne sens pas de grands écarts avec la génération précédente.* » Sans compter tous ceux dont les parents exercent déjà une profession sociale ou déclarent un engagement associatif ou politique fort, parfois les deux. « *Plus du quart des mères des élèves éducateurs sont enseignantes ou travailleuses sociales. Le phénomène d'endorecrutement, déjà amorcé il y a vingt ans, se renforce.* »

Du côté des assistants de service social, cet enracinement familial et militant est peut-être un peu moins sensible. « *Les jeunes AS me semblent moins militants qu'ils ne l'ont été,* nuance Christine Garcette. *Ils sont sensibilisés aux questions sociales et aux problèmes humanitaires et de solidarité, mais très peu engagés à titre personnel. Auparavant, on trouvait très souvent dans le parcours des candidats un engagement associatif. C'est beaucoup moins vrai et c'est dommage.* » Pour l'ancienne présidente de l'ANAS, le choix des études d'assistant social correspond aujourd'hui sans doute moins à des valeurs positives héritées du milieu familial qu'à une sensibilité aux situations de précarité vécues dans leur entourage. « *Ce sont les difficultés économiques et sociales de leurs parents qui leur ont ouvert les yeux, et ils ont envie de faire quelque chose* », analyse-t-elle. Néanmoins, le travail social est-t-il encore vécu par certains comme une vocation ? « *Je n'oserais plus employer ce mot,* répond Christine Garcette, *on me regarderait avec des yeux ronds. Je rencontre de moins en moins de jeunes AS qui me disent : "C'est ce que j'ai toujours voulu faire." Pour beaucoup d'entre eux, ce métier est plutôt une réorientation, et non un projet à long terme. Je fais l'hypothèse que les études universitaires ne leur ont pas laissé entrevoir des débouchés professionnels suffisamment sécurisants. C'est une différence par rapport à ce que l'on pouvait observer il y a une dizaine d'années.* »

Autre tendance : la forte diminution du nombre de jeunes issus de familles aisées. En

effet, leurs parents sont plus fréquemment employés ou ouvriers qu'il y a vingt ans. « *Les jeunes AS sont davantage issus de milieux modestes et même précaires. Du coup, je les sens eux-mêmes plus fragiles* », observe Christine Garcette.

« *Il faut toutefois se méfier de la représentation ancienne de l'assistante sociale issue d'une famille bourgeoise et catholique*, prévient Alain Vilbrod. *Lorsque j'ai étudié des dossiers des professionnelles des années 1950 et 1960, je me suis rendu compte que les promotions étaient déjà beaucoup moins bourgeoises qu'on pouvait le penser.* » Quant aux éducateurs, « *leur recrutement est quasi identique à celui des AS*, précise le chercheur. *On continue à puiser dans les milieux modestes avec une surreprésentation des petites villes et du milieu rural.* » Les filières d'assistant social et d'éducateur spécialisé demeurent en outre relativement étanches car il persiste de fortes césures dans les représentations entre ces métiers, et seule une minorité tente indifféremment les concours d'entrée aux deux formations.

Pour ces jeunes issus de familles modestes, les formations de niveau III en travail social représentent bien souvent l'occasion d'accéder à un diplôme de l'enseignement supérieur sans pour autant s'engager dans des études longues.

« *Les parents ont connu une certaine ascension sociale et ont beaucoup misé sur leurs enfants* via *la scolarité, à la fois pour prolonger cette ascension et pour aller vers des métiers plus protégés* », note Alain Vilbrod. A cela s'ajoute une certaine forme de revanche sociale : « *Il n'est pas rare que leurs mères occupent des emplois d'aide à la personne ou des fonctions techniques ou administratives dans les organismes sociaux et médico-sociaux ou les établissements scolaires. Elles aspirent à ce que leurs enfants intègrent ces professions qui constituent leur hiérarchie. Il y a là quelque chose de fort.* »

UN ACCÈS A L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Revers de la médaille : cette pression familiale, une relative méconnaissance des circuits de l'enseignement supérieur et la nécessité de commencer à gagner sa vie sans trop tarder empêchent, sans doute, certains jeunes de se projeter dans des études plus longues. Sans compter ceux pour qui le choix du social constitue une façon de s'engager dans une formation supérieure après une scolarité difficile. Autant de facteurs qui peuvent d'ailleurs expliquer le taux élevé de travailleurs sociaux reprenant ultérieurement des études, parfois à haut niveau.

En réalité, ce qui change le plus par rapport aux générations précédentes, c'est le contexte économique et social difficile que doivent affronter aujourd'hui les néoprofessionnels. Déjà, en tant qu'étudiants, beaucoup d'entre eux se trouvent en situation précaire (2). « *Ils sont nombreux à bénéficier de bourses ou d'aides à la formation de la part de Pôle emploi*, confirme Christine Garcette, *et certains doivent travailler en plus le soir ou le week-end, souvent au détriment de leurs études.* » Et une fois diplômés, leur insertion professionnelle apparaît nettement moins aisée qu'il y a quelques années, en raison, notamment, de la réduction générale des subventions et d'une baisse des qualifications à l'embauche, qui pèsent sur les diplômes de niveau III. Sans compter les effets de la réforme des retraites, laquelle devrait retarder mécaniquement la sortie du marché du travail des anciennes générations de travailleurs sociaux. « *Devenir AS reste un choix professionnel qui ne sera, à mon avis, jamais motivé par la seule recherche d'une certaine sécurité d'emploi*, commente Christine Garcette. *Mais cela joue forcément parmi d'autres paramètres, et je suis étonnée de voir que des*

jeunes diplômés n'arrivent pas à trouver du travail. Pour la première fois, j'entends parler de chômage dans le travail social, même chez les AS. » Selon Alain Vilbrod, les jeunes éducateurs, de leur côté, ne se montrent pas très inquiets : « *A tort ou à raison, ils ont le sentiment qu'ils parviendront à s'insérer, même s'ils ont bien compris que cela sera plus difficile que pour leurs aînés.* » De quoi décourager les nouveaux venus dans le travail social ? « *Dans l'ensemble, ils ne sont pas dans la plainte*, précise le sociologue, *mais ils ont l'impression qu'on leur demande de gérer des populations en plus grande difficulté qu'autrefois. Ils mentionnent souvent la dureté du travail liée à la montée de la précarité, des troubles mentaux, et aussi l'obligation, du fait de leur diplôme, d'être dans une position d'organisateur et d'animateur de professionnels moins formés. Mais on ne peut pas dire qu'ils expriment une souffrance ou une envie précoce de changer de métier.* Christine Garcette reste, pour sa part, dubitative, voire inquiète, sur le niveau d'engagement des nouvelles générations : « *Mon propos est peut-être un peu dur mais, pour certains, après leur diplôme, on ne les sent pas tout feu tout flamme.* » *Pour quelles raisons ?* « *Ils ont déjà eu une 3e année difficile avec un diplôme qui n'est pas donné. Et ils ont rencontré des professionnels qui leur ont expliqué que l'essentiel était d'avoir un boulot et de faire ce qu'ils pouvaient. Ce qui ne les incite pas à mettre la barre de l'exigence très haut et à s'engager. Maintenant, il faut peut-être attendre de voir de quelle façon ces jeunes travailleurs sociaux pourront s'inscrire dans des mouvements tels que les Indignés. C'est quelque chose que j'espère, sinon on va droit dans le mur.* »

Jérôme Vachon

(1) « Les métiers du travail social » - DREES – Etudes et résultats n°441 – Novembre 2005.
(2) Voir l'enquête « Pauvres étudiants ! », parus dans ASH Magazine n°25 du 01-02-08

9/ Le travail social en héritage

Paru dans Actualités Sociales Hebdomadaires: N° 2735 du 02/12/2011

On ne devient pas travailleur social par hasard. Les jeunes éducateurs spécialisés et les assistants de service social sont bien souvent issus de familles où l'on trouve déjà des travailleurs sociaux, du moins des personnes engagées dans des domaines associatifs ou en politique. Ces influences familiales nourrissent leur choix professionnel.

Le travail social n'est, à l'évidence, pas un métier comme les autres. Malgré sa technicité, il implique un réel engagement ainsi que le souci de l'autre et des capacités d'écoute. Des qualités, ou des valeurs, qui se transmettent d'abord par l'entourage familial et les proches. C'est ce que les entretiens réalisés par les *ASH* pour les besoins de cette enquête montrent clairement. Une culture familiale qui a manifestement guidé leur choix de carrière.

Educateur de rue dans une association du Mirail, Edouard Hassler, 27 ans, diplômé en juin

« Mes grands-parents paternels responsables de centres sociaux ont lancé l'éducation spécialisée en Aquitaine. »

2011 de l'Ifrass(1) de Toulouse, est né dans le social. Sa mère est psychologue dans un centre médico-social – « *et mes grands-parents paternels, responsables de centres sociaux, ont lancé l'éducation spécialisée en Aquitaine* », précise-t-il. Son parcours n'a cependant pas été linéaire : « *J'ai grandi dans des quartiers populaires où j'ai fait pas mal de bêtises, avec pour conséquences des renvois scolaires et des démêlés avec les forces de l'ordre. Plus tard, en classe préparatoire de physique-chimie, je n'ai pas apprécié l'élitisme. J'ai voulu faire plus de social et devenir prof d'éducation physique et sportive, mais je suis arrivé à une période de réduction de postes. Comme de toute façon je voulais travailler en zone d'éducation prioritaire avec des jeunes en difficulté, je me suis orienté finalement vers l'éducation spécialisée* via *mes parents et des amis.* » Autre parcours : celui de Maud Musset, éducatrice en CHRS (centre d'hébergement et de réinsertion sociale) après sa sortie de l'Institut régional du travail social (IRTS) de Rennes en 2009, dont la mère est enseignante en ZEP. Enfant, Maud l'a souvent accompagnée lors de mobilisations pour défendre des parents d'élèves sans papiers. D'abord attirée par la profession d'avocat afin de « *défendre les délinquants et leur donner une deuxième chance* », Maud a découvert et aimé le métier d'assistante sociale en faisant un stage avec une tante. « *Mes parents m'ont toujours encouragée et dit qu'ils étaient fiers de moi pour cet engagement* », se félicite-t-elle. C'est à son oncle éducateur, « *rassurant, qui fait du bien, qui aide* », que Véronique Laville, en 3eannée à l'IRTS de Rennes, a pour sa part voulu ressembler à l'âge de 15 ans. Après une première carrière dans le design, elle est revenue plus tard à cette passion d'adolescente. « *Le fait que je change de voie à 30 ans, alors que j'avais un CDI, a fait peur à mes parents* [représentant et agent de recouvrement, ndlr]. *Mais ils ont trouvé que cette reconversion correspondait bien à mon caractère* ».

ACCEPTER LA FILIATION…

L'encouragement à suivre la voie du social peut aussi être lié à l'engagement militant ou associatif des parents. Ceux de Tifenn Donnart, 29 ans, en 3e année à l'IRTS de Rennes, bien que de milieu modeste (la mère est agent d'entretien, le père technicien), sont ainsi très investis sur les plans associatif, politique et syndical. « *Ils allaient beaucoup vers les autres*, témoigne-t-elle. *Ils m'ont donné envie de suivre leur exemple.* » Même chose pour Antoine Caillaud, 25 ans, en 3e année à l'IRTS Parmentier, dont les parents tenaient un gîte accueillant des personnes handicapées durant les vacances. Son père, employé de banque, faisait aussi partie du conseil d'administration d'un foyer de vie pour handicapés mentaux. A cela s'est ajoutée une expérience personnelle qui a achevé de l'orienter vers un métier d'aide : « *J'ai eu des difficultés scolaires*, se souvient-il. *Même si je n'ai pas eu besoin d'un éducateur, mes parents, mes enseignants, mes frères et sœurs m'ont aidé. ça m'a donné envie de soutenir les autres à mon tour.* » D'un milieu plus aisé (mère chargée de communication et père ingénieur), Elise Longagne, 25 ans, en 3e année à l'ERASS (2) de Toulouse, a elle aussi été inspirée par l'engagement de ses parents – mère à la Libre pensée(3) et père au PS, premier adjoint de son village. Mais elle a dû les convaincre de la justesse de son choix professionnel. « *Mes parents pensaient que j'aurais pu faire mieux (Sciences-Po, ENA).*

Aujourd'hui, ils voient que je suis épanouie et ils sont fiers de dire que leur fille va être assistante sociale ! » Caroline Rénier, 28 ans, qui termine son cursus d'éducatrice à l'Ifrass, a, elle, grandi dans une cité populaire où sa mère était institutrice : « *Elle était très investie dans ses missions* », raconte-t-elle. Ses grands-parents paternels, militants très à gauche, s'occupaient d'habitat social dans la Seine-Saint-Denis. « *Dans la cité, on se rendait compte que tout le monde ne pouvait pas s'acheter un jean Levi's et que nous avions de la chance. Notre famille de la classe moyenne* [le père est ingénieur, ndlr] *nous a cependant toujours permis d'aller au bout de ce qu'on voulait faire, études ou loisirs* », souligne-t-elle. Son trajet vers le social n'a cependant pas été direct : c'est sa passion pour le cheval et ses expériences d'accompagnement en tourisme équestre d'enfants handicapés ou en difficulté sociale qui l'ont ramenée vers l'éducation spécialisée.

Parfois, le choix du travail social peut survenir après des détours, voire des échecs dans d'autres voies. Julien Amrhein souhaitait devenir professeur d'histoire. Après avoir échoué à sa licence et au concours de professeur des écoles, il a passé la sélection de l'ESTES (4) de Strasbourg. Une école qu'avaient déjà fréquentée son père, directeur du service social de Schiltigheim, et sa belle-mère, éducatrice spécialisée à la caisse d'allocations familiales… Il a décroché le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (DEES) en 2011. Des événements dramatiques ou les difficultés rencontrées par des proches peuvent aussi orienter vers les métiers du travail social. C'est ce qui est arrivé à Julie Milhau, 28 ans, fille d'enseignants, assistante sociale au conseil général de la Haute-Garonne. Sa tante a eu deux enfants handicapés, dont l'une était handicapée moteur. « *J'ai toujours été proche de cette cousine,* raconte-t-elle. *En la promenant, j'ai constaté que rien n'était adapté. Ma tante était en relation avec des assistantes sociales pour obtenir des aides pour rendre son appartement accessible. C'est comme ça que j'ai découvert ce métier.* » Quant au choix de la protection de l'enfance, il est peut-être lié au décès de sa mère lorsqu'elle avait 10 ans. « *Face à la situation de souffrance que j'ai vécue, j'ai réussi à prendre le dessus et je peux aider les autres* », assure-t-elle.

… OU LA REFUSER

A l'inverse, il arrive parfois que le choix du travail social se fasse en opposition aux opinions ou aux attentes familiales. « *Mes parents disaient que les AS servent à entretenir les cas sociaux qui piquent le boulot des bons Français* », raconte une jeune assistante sociale en poste dans un conseil général, qui, en rupture avec sa famille, avait elle-même bénéficié d'un contrat « Jeune majeur ». Le travail social n'était pas bien vu non plus dans la famille de Cécile Clément, 20 ans, diplômée de l'ESTES de Strasbourg en 2011. Pour son père, employé aux espaces verts, ce n'est pas « *un vrai métier* ». « *La plupart des membres de ma famille travaillent dans le secteur marchand. Moi, je ne voyais pas comment j'aurais pu m'y sentir utile,* affirme-t-elle. *J'avais envie de faire un métier que j'aime… et peut-être un métier qui montre à mon père que je ne pense pas comme lui !* » Tinhinane Boukhtouche, 31 ans, diplômée en 2009 de l'IRTS Parmentier, assistante sociale en protection de l'enfance, a aussi dû lutter contre les préjugés de ses parents (petit commerçant et femme au foyer) pour imposer son choix. « *Après une maîtrise en administration économique et sociale, je me destinais à une carrière dans la banque,* explique-t-elle. *Mais j'ai réalisé que mes aspirations allaient vers l'altruisme plutôt que vers le commercial. Mes parents n'ont pas compris.*

Pour moi, c'était un vrai choix de vie. » André Togba, 26 ans, est l'un des rares hommes en 3e année de formation d'assistant social à l'IRTS Ile-de-France. Une réorientation voulue après avoir entrepris des études de droit. « *Mon père n'était pas ravi car lui était agrégé de droit. De plus, pour moi, ça bouche la possibilité de rentrer au pays.* » Pourquoi devenir travailleur social ? « *J'ai toujours aimé le contact, la relation d'aide. Une de mes tantes est AS scolaire et un cousin est éducateur. Même si au départ ça ne m'intéressait pas plus que ça, j'ai occupé deux emplois saisonniers en tant qu'adjoint administratif en polyvalence de secteur. Là j'ai rencontré des assistantes sociales et des éducateurs… Je me suis dit : c'est ça qu'il me faut. Ma mère est responsable des ressources humaines. Elle m'a dit vas-y, fais ta vie.* »

Catherine Sanson-Stern

(1) Institut de formation, recherche, animation, sanitaire et social.
(2) Ecole régionale d'assistants de service social.
3) La Fédération nationale de la libre pensée est un mouvement qui revendique des valeurs laïques et sociales.
(4) Ecole supérieure en travail éducatif et social.

10/ Motivés et solidaires

Paru dans Actualités Sociales Hebdomadaires: N° 2735 du 02/12/2011

On ne choisit les métiers du social ni pour la gloire ni pour l'argent. Comme chez leurs aînés, les motivations des étudiants et des jeunes travailleurs sociaux reposent avant tout sur les valeurs d'entraide, de solidarité et de soutien, qu'ils estiment possible de mettre en pratique à travers leur métier.

« *Je n'aurais pas pu faire un travail où j'aurais dû être différente au boulot et dans la vie, où je me serais ennuyée dans l'un et investie dans l'autre,* affirme Maud Musset, éducatrice spécialisée depuis 2009 en centre d'hébergement et de réinsertion sociale, à Rennes. *Je voulais une cohérence entre vie et travail, pour ne pas sentir mes valeurs trahies et pouvoir me regarder dans un miroir. Je voulais un boulot où l'on vient comme on est et où l'on ne se cache pas : c'est ce que je fais en tant qu'éducatrice spécialisée.* » Majoritairement, les jeunes qui décident de s'engager dans une carrière sociale font ce choix d'abord parce qu'il correspond à leur personnalité et à des valeurs ancrées de longue date dans le secteur social. Envie d'aider ou de soutenir autrui, désir de rencontre, de partage, attrait pour la différence et intérêt pour la relation humaine, lutte contre les inégalités sociales, respect de la personne… c'est par ces mots qu'ils définissent leur affinité initiale avec le travail social. Leurs qualités personnelles complètent leur motivation. « *Cela n'a pas étonné mes parents quand je leur ai parlé de mon choix de me diriger vers le travail social,* explique Tifenn Donnart, assistante de service social en 3e année de formation à l'Institut régional du travail social (IRTS) de Rennes. *Cela correspondait à ma personnalité attentive, à ma préoccupation envers les autres, à mes qualités d'écoute…* »

L'ENVIE D'ALLER VERS LES AUTRES

L'éducation reçue, l'environnement familial sont souvent à l'origine, si ce n'est d'un pro-

« Entrer dans le social, me permet d'agir en fonction des choses auxquelles je crois : la nécessité d'une justice sociale, la solidarité, la valorisation des individus. »

jet professionnel, en tout cas des valeurs revendiquées, même si cette filiation n'est pas toujours clairement explicitée. Parmi les jeunes travailleurs sociaux que nous avons rencontrés, nombreux sont en tout cas ceux qui témoignent d'un engagement préalable dans le monde associatif ou humanitaire, l'animation, le sport, voire dans des fonctions civiques. « *Depuis la 6e, j'ai été déléguée de classe tous les ans jusqu'à aujourd'hui,* se souvient Elise Longagne, étudiante en 3e année d'assistante de service social à l'ERASS (1) de Toulouse. *J'ai été au conseil d'administration du collège et du lycée, et conseillère régionale jeunes en Midi-Pyrénées. Bref, je me place spontanément comme porte-parole des autres.* »

Avant de choisir une orientation précise et de passer les sélections d'entrée en formation, la plupart se sont cependant longuement interrogés avant de trouver le métier qui leur plaise – « *le truc qui me fasse me lever le matin et partir au boulot avec plaisir* », résume Mathieu Gros, 29 ans, éducateur spécialisé depuis la rentrée 2011 dans un foyer de jeunes filles de la région parisienne. Certains ont entamé d'abord un cursus universitaire en droit, en sciences de l'éducation, en gestion, en histoire, en sciences du langage, en histoire de l'art… Beaucoup ont expérimenté un premier emploi dans l'animation *via* le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur, dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire de vie scolaire ou d'un poste d'accueil dans le secteur médico-social. Quelques-uns ont même entamé une première carrière avant une réorientation radicale. A l'image de Régine Brillant, qui a travaillé vingt-cinq ans dans le secteur bancaire avant de tout plaquer pour devenir assistante de service social à Strasbourg, ou de Véronique Laville, designer durant cinq ans avant de changer de cap pour le métier d'éducatrice spécialisée… « *Mon travail n'assouvissait pas mon envie d'aide et de relation humaine,* explique Véronique, en 3e année de formation à l'IRTS de Rennes. *Pour compenser, j'ai fait beaucoup de volontariat humanitaire en Inde, au Burkina Faso, aux Philippines, où je proposais de l'animation autour du dessin. Mais j'étais frustrée de ne pas pouvoir agir davantage.* »

Plus que la notion d'aide, dont beaucoup craignent qu'on la confonde avec celle très décriée d'assistanat, les jeunes travailleurs sociaux préfèrent mettre en avant l'entraide. « *Parce qu'on aide l'autre, mais sur le terrain j'ai remarqué que souvent on a un retour, lié au fait d'avoir permis à quelqu'un de régler une partie de ses problèmes* », explique André Togba, inscrit en 3e année d'assistant de service social à Paris. Le métier reste pour eux valorisant, même s'il n'est pas reconnu par la société. A condition qu'ils soient en mesure de se satisfaire de petits progrès et de résultats au coup par coup. Assistante de service social depuis 2009 au conseil général du Morbihan, Sabrina Lemée assure : « *Il y a forcément un décalage entre ce que l'on veut et ce que l'on peut faire : en protection de l'enfance, j'ai gagné ma journée quand quelqu'un sort de mon bureau avec un meilleur moral. Même si je l'ai juste écouté.* » Pas toujours facile, cependant, de faire le lien entre des valeurs humaines fortes et la dureté de certaines missions professionnelles. « *Parfois, en protection de l'enfance, on prend des mesures qui sont inacceptables pour des parents,* confirme Julie Milhau, assistante de service social au conseil général de Haute-Garonne et diplômée depuis juin 2010. *Il faut*

leur expliquer, les associer, et quand on arrive à créer du lien, même dans les situations les plus compliquées, cela permet d'avancer. »

LE REFUS DE LA MARCHANDISATION

Le lien social, son entretien, sa consolidation, voire sa reconstitution, sont aussi fréquemment cités par les jeunes travailleurs sociaux comme piliers de leur action. Ils se montrent également convaincus qu'il réside en chacun une capacité à évoluer, à s'adapter, à reprendre le contrôle de sa vie. « *Pour moi, ce qui est important, c'est de valoriser ce que recèlent les personnes et de leur permettre d'être autonomes*, explique Tinhinane Boukhtouche, assistante de service social en protection de l'enfance, à Paris, depuis 2009. *Si elles sont isolées, à nous de leur montrer comment nous utiliser pour maintenir et recréer de la solidarité autour d'elles.* »

Parallèlement, nombre de jeunes travailleurs sociaux expriment leur choix professionnel par un refus de travailler dans le secteur marchand. Sans rejeter le système, ils nourrissent l'idée que l'on peut faire autre chose pour gagner sa vie que de rentrer dans le circuit global de la production-consommation, qu'il existe des métiers producteurs de sens, et pas seulement de revenus. « *En tant que designer, j'aimais dessiner et créer, mais pourquoi au final ? Pour mettre un énième produit de consommation en rayon ?* », s'interroge Véronique Laville. Surtout, ils ne s'imaginent pas dans une activité commerciale. « *Je ne voudrais pas vendre des téléphones*, explique Juliette Simon, en 3e année à l'IRTS d'Ile-de-France. *Je préfère donner de l'argent à des bénéficiaires qu'en rapporter à une entreprise.* » Enfin, opter pour un métier du social représente pour certains un véritable engagement politique. « *C'est un choix de vie de ma part,* précise Tinhinane Boukhtouche. *D'autant plus que j'ai abandonné un métier bien payé et en CDI pour devenir assistante sociale. Ce choix, c'est ma manière de m'engager dans la cité, plutôt que d'intégrer un parti ou un syndicat. J'exprime clairement mes engagements, mes convictions. Entrer dans le social me permet d'agir en fonction des choses auxquelles je crois : la nécessité d'une justice sociale, la solidarité, la valorisation des individus.* » Des valeurs républicaines et humanistes que revendiquent bon nombre de jeunes travailleurs sociaux. « *J'ai des valeurs d'égalité, de liberté, de fraternité et je me projette en tant que professionnelle avec elles* », résume Elise Longagne.
Tifenn Donnart, elle, considère clairement son métier comme un engagement militant : « *Je voulais un travail qui me permettrait de lutter contre l'intolérance, l'irrespect des personnes, les discriminations, les jugements trop hâtifs sur ceux qui ne nous ressemblent pas.* » D'autres encore veulent encourager l'égalité des chances et l'accès au droit. « *Pourquoi certains, sous prétexte qu'ils s'expriment mal ou qu'ils ne comprennent pas, n'ont pas accès à ce que la société a prévu pour les protéger ?* s'interroge Sabrina Lemée. *Je veux lutter contre ça.* »
Par ce choix professionnel, beaucoup espèrent pouvoir changer la société, soit en faisant remonter du terrain les problèmes des populations vers les décideurs, soit en complétant leur expérience par des études supérieures qui leur permettront ensuite d'accéder à des postes où ils pourront exercer une influence. « *Je suis l'un des rares à vouloir faire des études supérieures dans le travail social*, note André Togba. *Je pense rester entre deux et quatre ans sur le terrain, tout en poursuivant des cours du soir. Car après, pour faire changer les choses au niveau des politiques sociales, je pense qu'il faut quitter le terrain et monter dans la hiérarchie.* »

Sandra Mignot

(1) Ecole régionale d'assistants de service social.

11/ Jusqu'ici, tout va bien …

Paru dans Actualités Sociales Hebdomadaires: N° 2735 du 02/12/2011

L'accès au travail social représente, pour certains jeunes, une réelle opportunité d'ascension sociale. Pour d'autres, il s'agit surtout d'exercer un métier qu'ils aiment, même s'il ne correspond pas aux attentes de leur famille. Reste que beaucoup se montrent inquiets sur l'évolution de l'emploi dans le secteur et sur la faible reconnaissance accordée à leur métier.

Comme beaucoup de jeunes travailleurs sociaux, Sabrina Lemée, Bretonne de 27 ans, a investi ses espoirs d'une vie meilleure dans sa formation d'assistante de service social (AS). Sortie de l'Institut régional du travail social (IRTS) de Rennes en 2009 et embauchée par le conseil général du Morbihan, elle a en effet une histoire familiale difficile derrière elle. « *Pour moi, être AS a clairement été un ascenseur social. Je suis sortie du monde ouvrier. Je n'avais pas envie de faire des études longues et, aujourd'hui, je suis très fière d'être diplômée.* » La même motivation s'exprime chez Tifenn Donnart, 29 ans, étudiante en 3e année à l'IRTS de Rennes : « *J'ai toujours aimé l'école et je ne me voyais pas m'arrêter au bac. Trois ans d'études, ça permet de se poser et d'en imposer. Pour moi, le métier d'assistante sociale est un moyen d'obtenir une reconnaissance sociale. Celle que mes parents n'ont pas pu avoir par leur travail parce qu'ils n'étaient pas diplômés.* » Pour d'autres, le choix d'une profession sociale apparaît plutôt comme une première étape, dans un parcours professionnel qui permettra, dans certains cas, de renouer avec les attentes de leurs familles. C'est le cas d'André Togba, 26 ans, élève en 3e année d'assistant de service social à l'IRTS d'Ile-de-France, à Paris. Une formation entamée après des études de droit. Le calcul d'André : « *Commencer peut-être dans le service social scolaire, pour travailler sur l'insertion des enfants handicapés et l'aide financière aux familles. En parallèle, j'envisage déjà de reprendre des études. Je veux éviter de faire une coupure.* » Juliette Simon, l'une de ses camarades de 3e année, entend elle aussi évoluer. A 26 ans, licenciée en histoire de l'art, elle aimerait bien « *travailler sur la réinsertion des sortants de prison ou la protection judiciaire de la jeunesse* ». Mais, par la suite, il y a l'option de travailler dans une entreprise privée, toujours dans le social : « *Cela ne me gênerait pas. On peut travailler avec des ouvriers, et puis j'ai déjà un pied dedans avec EDF, où travaille mon père.* » Quelques-uns, en revanche, ne sont pas loin de regretter le choix d'un métier social qui les met en porte-à-faux avec leur milieu. A l'image de Cécile Clément, 20 ans, assistante sociale diplômée en 2011 à l'ESTES (1) de Strasbourg : « *Parmi mes amis, nombreux sont ceux qui ont passé un bac S. Un décalage se crée. Ils font des études plus longues et vont gagner plus d'argent. Je ne m'imagine pas faire assistante sociale toute ma vie. J'ai la sensation que je finirai par changer de métier. Mais pour faire quoi ? Je n'en ai encore aucune idée.* »

LE PARCOURS DU COMBATTANT

S'ils restent pour la plupart motivés, les jeunes travailleurs sociaux se montrent néanmoins inquiets de l'évolution de l'emploi dans le secteur social et médico-social, compte tenu des difficultés qu'ils décrivent dans leur recherche d'un poste. En effet, la souplesse tant vantée du marché de l'emploi dans le secteur social et médico-social n'apparaît pas dans les témoignages des jeunes professionnels. Comme celui de Julien

Amrhein, Alsacien de 28 ans, éducateur spécialisé (ES) diplômé en 2011 de l'ESTES de Strasbourg, qui confie : « *Une fois mon diplôme en poche, j'avais pour projet de travailler dans le secteur du handicap. Mais j'ai été très naïf quant à l'état du marché du travail. J'ai envoyé des dizaines de candidatures spontanées et je n'ai eu que deux réponses positives - un CDD à mi-temps et un travail à horaires éclatés. Je suis finalement en CDD dans le secteur de la précarité, sur un poste qui peut ou non être pérennisé.* » Même déception chez Maud Musset, Rennaise de 23 ans, elle-même éducatrice diplômée en 2009 : « *En deux ans et demi, j'ai envoyé une centaine de CV et je n'ai jamais eu un seul entretien.* » Un problème d'âge, selon elle – « *les recruteurs préfèrent ceux qui ont de la bouteille* » –, mais aussi un marché du travail comprimé. « *J'ai d'abord fait un remplacement d'un jour, puis d'une semaine, puis d'un mois,* reprend-elle. *Un an et demi après mon diplôme, j'enchaînais les petits contrats et je gagnais 500 € par mois. C'était super dur, je ne m'attendais pas à ça ! J'ai finalement décroché un CDD d'un an et demi dans un CHRS d'accueil et d'insertion de femmes, et je passe en CDI en janvier, mais à 80 %.* »

Les salaires ne sont pas non plus à la hauteur de l'investissement humain nécessaire dans le travail social, regrettent de nombreux débutants. « *Je suis très satisfaite de travailler selon mes valeurs de vie, mais c'est un boulot éreintant qu'on ne fait pas pour l'argent. A 80 %, je gagnerai seulement 1200 €* », souligne Maud Musset. Pour Sabrina Lemée, si le métier d'assistante sociale reste une profession valorisante dont elle ne regrette pas le choix, le salaire la déçoit : « *Je ne savais pas que je toucherais si peu ! Entre 1 100 et 1 500 € selon les départements. Avec les responsabilités que l'on a, c'est complètement anormal. Je pensais aussi que j'allais trouver du travail facilement. J'ai vite déchanté. Et je ne m'attendais pas à devoir être aussi mobile. Deux ans après ma sortie d'école, je suis toujours contractuelle. Il faut être motivée.* »

« Un an et demi après mon diplôme, j'enchaînais les petits contrats et je gagnais 500€ par mois. C'était super dur, je ne m'attendais pas à ça ! »

Une réalité qui ne décourage cependant pas toutes les vocations, surtout celles de personnes reconverties après une première vie professionnelle. Régine Brillant, 47 ans, ancienne conseillère financière, sera diplômée de l'ESTES en 2012. En devenant assistante sociale, elle divise son salaire par deux. « *Je passe d'un CDI avec vingt-cinq ans d'expérience dans la banque à un CDD sans doute, dans un secteur peu valorisé et réputé difficile.* » Elle s'entête pourtant : « *De toute façon, c'était ça ou rester dans un secteur qui ne me convenait plus.* » Concernant les débouchés, Régine vise un secteur précis – la réinsertion des anciens détenus –, mais est prête à élargir sa recherche : « *J'imagine que ça ne sera pas simple, surtout que les prochaines coupes claires se feront dans le social.* »

UNE IMAGE DEGRADÉE

Mais c'est surtout la mauvaise image des professions sociales, du moins ce qu'ils perçoivent comme telle, qui pèse sur les jeunes travailleurs sociaux. « *La plupart des gens ne comprennent pas vraiment ce que je fais,* témoigne Julien Amrhein. *Ce travail n'a pas très bonne réputation. Comme nous sommes dans le secteur non marchand, plane l'idée, largement relayée par le gouvernement actuel, que nous coûtons à la société plus que ce que nous rapportons.* » Il n'est pas le seul

à être amer. Maud Musset se dit également un peu désabusée : « *Je n'ai pas choisi ce métier pour la reconnaissance sociale, mais nous nous faisons casser tout le temps car nous encouragerions l'assistanat et nous serions des utopistes. Comme si les gens croyaient que mon métier, c'est d'encourager les profiteurs…* »

Une mauvaise opinion qui en révolte plus d'un. Les métiers du social, qui concourent à la tranquillité et à la paix sociale, sont « *utiles à l'Etat* », rappelle Juliette Simon, surtout lorsque les publics se débattent dans des situations de plus en plus compliquées. « *On sent que la misère croît* », s'alarme-t-elle. Des inquiétudes qui n'entament cependant pas la combativité de

Tifenn Donnart : « *Je trouve que c'est un métier valorisé et valorisant par le côté humain, mais on ne le fait pas pour l'argent. Le travail social n'est pas une priorité du gouvernement et ceux des promos précédentes nous disent qu'il est de plus en plus compliqué de trouver un emploi. Cela ne remet pas en cause ma motivation, mais je sais que cela en refroidit beaucoup.* »

Certains, plus rares, se montrent moins sensibles à la conjoncture. C'est le cas d'Edouard Hassler, 27 ans, diplômé de l'Ifrass (2) de Toulouse en juin 2011. Educateur de rue en CDD, il est issu d'une famille très à gauche, impliquée dans le secteur social.

« *Le travail n'est pas un objectif dans ma vie. Ce n'est pas pour la rémunération ou le statut social que j'ai choisi ce métier, mais parce qu'il correspond à mes convictions. D'ailleurs, je ne suis pas en recherche de CDI, j'ai la bougeotte.* » Son atout dans un secteur très féminisé : « *Je suis sportif et costaud, je trouve donc facilement du travail. Ça me permet de bosser quand j'en ai envie.* » Caroline Rénier, 28 ans, en dernière année à l'Ifrass, est, elle, passionnée de cheval et monitrice d'équitation. Elle n'envisage pas le métier d'éducateur spécialisé comme un ascenseur social : « *Je sais que ce métier est bouché. Je me suis assez fait rebattre les oreilles par Pôle emploi avec ça.* » Il s'agit pour elle d'avoir une corde supplémentaire à son arc. Avec sa double casquette, elle pense pouvoir trouver du travail sans trop de difficulté. Dès l'an prochain – on le lui a promis –, elle devrait intégrer un centre d'accueil pour personnes en difficulté sociale qui utilise le cheval comme outil de médiation.

Marie Marty

(1) Ecole supérieure en travail éducatif et social.
(2) Institut de formation, recherche, animation, sanitaire et social.

actualités sociales hebdomadaires
www.ash.tm.fr
ASH
Les valeurs sociales, partageons-les...

ASH :
au cœur de toute l'actualité sociale et sanitaire et sociale

LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS, RETROUVEZ-LES DANS **LES ASH !**

Avec les ASH, bénéficiez des éclaircissements indispensables et **recevez tout au long de l'année deux types d'informations : juridiques d'une part et résolument pratiques d'autre part.**

Votre abonnement comprend :

- 48 numéros de l'hebdo
- 4 numéros juridiques
- 2 index
- Une newsletter quotidienne
- 1 accès à l'information en ligne sur **www.ash.tm.fr** (archives, actualités, docuthèque, fil RSS...)

+ EN CADEAU :

Un set isotherme

BULLETIN D'ABONNEMENT

À RETOURNER ACCOMPAGNÉ DE VOTRE RÈGLEMENT :
ASH - Service Clients - Case postale 402 - 14, rue Fructidor 75814 PARIS Cedex 17
N°Indigo 0 825 08 08 00 (0,15 € TTC / MN) E-mail : abosocial@wolters-kluwer.fr - www.ash.tm.fr

☐ **OUI, je m'abonne avant le 31/12/2015*. Mon abonnement d'un an aux ASH comprend :** 48 numéros ASH **+** 4 numéros juridiques **+** 2 index des textes parus **+** 1 accès aux services web exclusifs sur www.ash.tm.fr (les actualités quotidiennes du site + 19 ans d'archives + la docuthèque + le flux RSS + la newsletter quotidienne) **+ UN CADEAU !**

■ **Professionnel : 140,50€TTC au lieu de ~~184,40€~~TTC****
+ votre cadeau* :** un set isotherme

■ **Étudiant : 76 €TTC au lieu de ~~184,40€~~TTC****
(Joindre une photocopie de la carte étudiant)
+ votre cadeau* :** un casque audio

002683 134

☐ **Je règle comptant.**
☐ par chèque à l'ordre de **Wolters Kluwer France**
☐ par Carte Bancaire N° ____
Expire le : ____ Cryptogramme : ____ (3 derniers chiffres au dos de la carte)
Signature :
☐ **Je vous réglerai à réception de facture.**
☐ **Je règle par prélèvement automatique.**
Je remplis le mandat de prélèvement ci-contre et joins un IBAN/BIC.

☐ Mme ☐ Mlle ☐ M
Nom : ____ Prénom : ____
Fonction : ____ Service : ____
Établissement : ____
Adresse : ____
Code postal : ____ Ville : ____
Tél. : ____ Fax : ____
E-mail (obligatoire pour recevoir votre code d'accès au site) : ____
N° Siret : ____
Code NAF : ____ ☐ Siège ☐ Établissement Nombre de salariés à mon adresse : ____

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT
(RÉSERVÉ AUX PROFESSIONNELS ET PARTICULIERS, HORS ÉTUDIANTS)

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à effectuer sur ce dernier les prélèvements correspondants à mon abonnement (je recevrai un échéancier mentionnant le montant des prélèvements).

1 TITULAIRE DU COMPTE À DÉBITER
Nom/Prénom : ____
Raison sociale : ____
Adresse : ____
Code postal : ____ Ville : ____

ORGANISME CRÉANCIER
Wolters Kluwer France
14, RUE FRUCTIDOR
75814 PARIS CEDEX 17
contactmandatsepa@wolters-kluwer.fr
ICS
FR20WKF525875

2 DÉSIGNATION DU COMPTE À DÉBITER
IBAN : ____
BIC : ____

La Référence Unique du Mandat (RUM) figurera sur votre facture (ou échéancier)

3 DATE ET SIGNATURE OBLIGATOIRES

*Offre valable pour les nouveaux abonnés en France métropolitaine. **Prix de vente au numéro – TVA 2.10%. ***Photos non contractuelles. Délai de livraison : environ 7 semaines. Dans la limite des stocks disponibles. **Actualités Sociales Hebdomadaires** (ASH) est une marque Wolters Kluwer France SAS. Siège social : 14, rue Fructidor - 75814 PARIS Cedex 17 - SAS au capital de 155 000 000 € - RCS Paris 480 081 306

Wolters Kluwer

hypnoz
gASH_A4_AS_01-15
10/06/15 11:08