
Le secteur socio-éducatif face à un dispositif transformateur

Francelise Erambert

*LISEC – EA2310
Université Louis Pasteur
7 rue de l'Université
F-67000 Strasbourg
Appoline75@yahoo.fr*

RESUME. Nous considérons que tout individu a une expérience à produire. Mais quel usage en fait-il ? La VAE propose ainsi de faire un retour par une approche réflexive de son expérience. A partir d'un ensemble de repères historiques, juridiques, philosophiques et de recherches scientifiques (en Sciences de l'Education, en Sociologie), il est possible de mieux cerner la validité et la légitimité d'un dispositif comme celui de la VAE dans les pratiques professionnelles en l'occurrence dans le secteur social. La VAE se présenterait comme étant un dispositif récent de formation qui pourrait engendrer des répercussions non négligeables sur d'autres formes de formations et sur ces acteurs. Cet article a pour objet de présenter un projet de recherche visant à éclairer cette problématique.

MOTS-CLES : validation des acquis de l'expérience, auto positionnement, démarche réflexive, pratiques professionnelles, travail social

1. Introduction

Notre idée de départ fut de chercher à comprendre ce qui caractérisait les candidats à la VAE qui parvenaient jusqu'au bout de leur démarche c'est à dire l'obtention de leur diplôme de ceux qui l'abandonnaient momentanément voire même définitivement. Nous entreprîmes notre travail de lecture. La recherche de littérature sur le sujet de départ fut orientée vers les thèmes suivants : autoformation, positionnement, processus. Très vite, nous fîmes le constat qu'un élargissement du champ de notre recherche s'imposait. Certes la dimension de l'auto positionnement du candidat restait un élément incontournable mais tout autour gravitaient d'autres acteurs tels que l'entreprise, les centres de formation mais également les financeurs comme les organismes de financement, les collectivités territoriales qui nécessairement produisaient des effets. Ainsi, traiter le sujet sans ces autres acteurs constituerait un travail à moitié accompli. Néanmoins, nous demeurions prudents quant à la faisabilité de notre travail et nous ferons rapidement le choix de ne pas traiter le quatrième acteur à savoir les financeurs. C'est en nous appuyant sur le texte de Farzad et Paivandi (2000) que nous nous y résoudrons. En effet, ces derniers avançaient que : «...la pratique de reconnaissance et de validation des acquis impose un rapprochement entre ces trois acteurs-individu, entreprise et lieu de formation-et leurs compétences. Ce rapprochement, en particulier pour l'étape de la reconnaissance, donne sens à une association triangulaire entre savoir, savoir-faire et savoir-être. Le dispositif de reconnaissance et de validation des acquis intervient alors comme médiateur entre ces trois pôles. » (p.14)

Nécessairement, pour que cette relation triangulaire puisse avoir lieu, et que ces acteurs puissent travailler ensemble autour de ce nouveau dispositif, des changements dans les méthodes de travail, de fonctionnement, des modifications importantes des mentalités sont à prévoir.

L'objectif soutenu sera de mieux comprendre comment le positionnement et les attitudes de chaque acteur face au dispositif VAE se construisent selon les trajectoires individuelles, institutionnelles et socio-économiques. Nous pourrions nous interroger ensuite sur le rôle transformateur que jouerait le dispositif VAE auprès de chaque acteur dans le travail social. Cette fonction serait génératrice d'une certaine quête de sens des actions éducatives poursuivies. Enfin, nous réfléchirons sur ces transformations qui produiraient des effets contribuant à une évolution des pratiques professionnelles dans le secteur.

L'intérêt de cette recherche est d'essayer de montrer que la VAE qui, au départ, était une démarche centrée sur l'individu et son savoir acquis hors de l'école, dans la vie, en action, par l'expérience, sur le tas tendrait de plus en plus à produire des effets transformateurs sur d'autres acteurs. Apparaîtrait dès lors l'idée d'intention et de préoccupation avec toutes les répercussions prévisibles et non-prévisibles produites par ce nouveau dispositif. Nous souhaiterons également nous pencher sur

les enjeux socio-économiques, éducatifs, politiques (institutionnelle) et culturels provoqués par le dispositif dans le secteur social.

2. Le social en France : un secteur qui évolue

Il nous paraît primordial d'entamer notre réflexion par un bref historique du secteur social en France, pour parvenir enfin à son état actuel. En effet, nous aimerions pouvoir situer nos lecteurs, en particulier pour ceux qui ont une totale méconnaissance du milieu, les familiariser, dans le but de leur permettre une meilleure compréhension du sujet.

Nous pourrions y voir une certaine évolution dans les modes de régulation des professions sociales. Ainsi, certaines catégories socioprofessionnelles ont peu à peu disparu pour laisser place à de nouvelles, ceci non sans conséquence. Au cours de ces dernières années, d'importants bouleversements ont animé la vie professionnelle des acteurs sociaux. Le secteur doit de façon constante, être capable de s'adapter aux réalités telles que l'apparition de nouvelles problématiques en lien direct avec l'exclusion sociale, le vieillissement de la population, le chômage qui persiste mais également les nouvelles politiques de la ville, la décentralisation de l'action sociale, le champ divers d'intervenants et des politiques sociales. Nous pouvons noter un certain nombre de questionnements de plus en plus complexes et en même temps une demande croissante de requérir des compétences envers les professions sociales. Aujourd'hui le mot d'ordre est le partenariat avec d'autres acteurs tels que les professionnels de la santé, ceux de la justice, ceux du logement, ceux des entreprises, ceux de l'éducation... Naîtra une certaine tension relativement forte entre la logique de la qualification et la logique de la compétence. Nécessairement cela animera de grands débats dans la vie socioprofessionnelle et politique car des milliers de travailleurs sociaux sont concernés.

Le social est un secteur créateur d'emplois. En effet, au fil des années, nous noterons une augmentation des recrutements pour deux principales causes. La première est la pénurie des travailleurs sociaux avec un nombre significatif de départs à la retraite dans les dix ans. La seconde est le nombre croissant de manière générale des nécessités sociales, ceci dû à l'ouverture des services à domicile pour personnes déficientes et vieillissantes, de centres spécialisés pour jeunes en difficulté tels que les CER, l'accroissement des lits dans les établissements sanitaires et sociaux... Apparaissent au fil des années de nouveaux postes avec de nouvelles appellations. Néanmoins, le secteur public n'augmente pas le nombre de postes et tend plutôt à le diminuer au fil des années laissant cette charge au secteur privé. De plus, il n'existe guère de perspectives réelles d'évolution de carrière pour les actifs du secteur car les propositions de formations qualifiantes sont ou lointaines ou inexistantes. N'y a t-il donc pas ici une nécessité de réfléchir sur les pratiques sociales ?

3. Un secteur nécessitant une forte réflexion sur sa pratique

Face à la multiplication des conflits sociaux, du nombre croissant de démunis, de pauvres, d'exclus, des difficultés pour le travailleur social à trouver des réponses aux demandes du public mais aussi face à l'attitude du « moins d'Etat » des décideurs de tout bord politique, cet acteur social connaît de plus en plus un reflux fort de la population. L'efficacité du secteur social connaît ainsi un discrédit croissant. Il paraît urgent pour ces actifs de réfléchir de manière profonde sur leurs pratiques professionnelles.

Walter (1988) dira que « le travail social s'adaptera ou anticipera les mutations profondes qui modifieront le paysage français et développera de nouveaux services en sachant d'ailleurs se vendre dans un souci d'adéquation au marché. Il s'agit ni plus ni moins de préserver l'emploi et les professions tout en opérant une habile et opportune métamorphose qui relèguerait une définition fondée sur l'engagement auprès de ceux qui ne sont pas du côté du manche. » (p.17)

En d'autre terme, le travail social ne doit plus se reposer comme le souligne Schön sur le « modèle de science appliquée qui nous amène à penser que la pratique intelligente est une application du savoir théorique destinée à résoudre des problèmes pratiques » (1994 :77). En revanche, il s'agirait pour le travailleur social d'adopter une double posture :

- un travailleur qui serait actif aussi bien dans les actes au quotidien que dans sa manière de penser son travail.
- un travailleur qui serait créateur, innovateur, ayant une approche prospective en vue de pallier aux changements du lendemain.

J.C Lehmann dans l'ouvrage 'Savoirs théoriques et savoirs d'actions' publié sous la direction de J.M Barbier (1996) dit que « l'enjeu majeur pour notre société serait de marier connaissances théoriques et maîtrise de l'action » (p.157).

Pour répondre à ce besoin, le travailleur social doit avoir de façon régulière dans son activité professionnelle, nous précise Walter « une démarche réflexive qui va au-delà des interrogations sociales, en permettant une prise de position aujourd'hui dans une logique d'offre à long terme. » (p.18). Mais qu'est-ce que la pédagogie réflexive ? C'est réfléchir sur ce que nous faisons et nous améliorons ainsi notre savoir-faire.

Cependant, avant d'atteindre cette démarche réflexive, un élément majeur nous semble essentiel qui est la prise de conscience du travailleur social de l'intérêt pour lui à adopter cette attitude. Rares sont les personnes qui parviennent à la faire seules. La loi n° 2002-2 du 02 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, y contribuera grandement en imposant des outils tels que le projet individualisé, la démarche-qualité destinés certes, aux usagers mais obligeant dès lors les professionnels à (s')interroger ou à (se) ré-interroger (sur) ses pratiques.

Une réflexion sur soi du travailleur social apparaît comme étant importante pour s'approprier son rôle. Mais en même temps ce n'est pas qu'une affaire individuelle

mais d'une communauté, d'un corps de métiers. Yves Clot dans « la clinique de l'activité » parle de controverse, dans la formation. Selon lui, l'essentiel c'est que le dernier mot ne soit jamais dit. Si tel est le cas, il n'y a plus d'apprentissage, il n'y a plus d'évolutions. Il s'agit alors d'un savoir constitué dans lequel il n'y a plus rien à faire dans la mesure où la notion de la connaissance du genre (connaissance du métier) est close. Selon Y.Clot, il faut introduire des remises en questions de la connaissance du genre pour que ce dernier bouge, perspective d'évolution.

La réflexion en cours d'action et sur l'action est une démarche éminemment importante permettant de bonnes perspectives pour le travail social. En effet, elle favorise la reconnaissance de la parole et d'écrit de tout intervenant de l'action sociale voire même une reconnaissance de ses aptitudes, compétences professionnelles et personnelles. Elle permet grâce à ces échanges interprofessionnels, internes, externes une meilleure communication et l'essor du partenariat au sein des services et du monde extérieur aux établissements. Elle prévoit l'analyse des pratiques pouvant aboutir certaines fois à l'adoption de nouveaux projets professionnels et personnels. Elle favorise la recherche de la qualité et constitue des avancées dans le secteur.

4. Dispositif VAE : une réponse

La VAE est un dispositif qui permet à une personne engagée dans la vie active, de faire reconnaître son expérience, notamment professionnelle, acquise, dans le but de se voir délivrer par une instance officielle, tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou pour entrer dans un cursus de formation ou pour le raccourcir. Le salarié a un droit à faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle. Mais le salarié est libre de le faire ou non. Son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

La Validation des Acquis de l'Expérience apparaît en 2002 avec une double exigence :

- reconnaître que l'expérience acquise dans une activité salariée, non salariée ou bénévole peut être productrice de compétences, de connaissances tout au long de la vie au même titre et à égale dignité que la formation
- baliser les parcours professionnels, faciliter la mobilité des actifs par un développement quantitatif et qualitatif de l'accès aux certifications.

Il s'agit de faire en sorte que des publics variés, à la trajectoire plutôt chaotique, accèdent à la certification pour une meilleure lisibilité de leur compétence au regard du marché de l'emploi.

Le dispositif VAE s'inscrit dans une démarche d'investigation qui montre clairement ce que le candidat sait faire (la praxie) et ce qu'il sait (le cognitif). Le

livret 2 est le document nécessaire qu'il s'agit pour tout candidat à la VAE de remplir. Le but de cet exercice est de pouvoir rendre compte des aptitudes et compétences pré-requises en vue de l'obtention du diplôme. Nous nous placerons ici du point de vue des Sciences de l'Education en abordant le concept de l'expérience tout en nous appuyant sur certaines théories de l'apprentissage.

Nous considérons que tout individu a une expérience à produire. Mais quel usage en fait-il ? La VAE propose ainsi de faire un retour par une approche réflexive de son expérience. Néanmoins, ne devons-nous pas nous interroger sur l'intérêt pour un être humain de s'engager dans un processus aussi long, aussi rigoureux et aussi générateur de changements ?

Nous servir d'un ensemble de repères historiques, juridiques, philosophiques et de recherches scientifiques nous paraît être fondamental pour pouvoir mieux cerner la validité et la légitimité d'un dispositif comme celui de la VAE dans les pratiques professionnelles.

5. VAE : un dispositif transformateur

La VAE est un dispositif qui permet à l'individu de prendre du recul sur ses pratiques professionnelles menées au quotidien. Ainsi, ce positionnement lui permettrait d'évoluer lui-même mais de faire bouger également son environnement. Mézirow (2001) précisait : « tout apprentissage n'est pas transformateur. Apprendre peut consister simplement à ajouter des connaissances à nos schèmes de sens. Il peut aussi consister à acquérir de nouveaux schèmes avec lesquels nous produisons des interprétations concernant notre expérience. Il est clair que c'est de ce dernier type d'apprentissage dont la formation des adultes a la responsabilité en tant qu'elle a pour but délibéré d'aider les adultes à apprendre, expérience qui peut se révéler d'une importance cruciale pour l'apprenant. » (p.238)

La Validation des Acquis de l'Expérience s'inscrirait à notre avis, dans ce type d'apprentissage. En effet, lorsque le candidat transcrirait son savoir-faire et le travail d'analyse qu'il réaliserait pour mener à bien son action éducative, il interrogerait intrinsèquement sa pratique professionnelle avec tous les autres acteurs qui en font partie.

Nous nous efforcerons de montrer toute l'importance de l'effet transformateur du dispositif. Nous commencerons tout d'abord par vous présenter le concept de la théorie de transformation puis nous tenterons de vous montrer en quoi la VAE peut être transformatrice pour les différents acteurs choisis.

Nous sommes dans l'ère de la transformation aussi bien individuelle que collective, aussi bien personnelle que professionnelle mais également sociale, culturelle, politique, économique. L'individu quel qu'il soit ne peut l'en empêcher. Aussi, le travailleur social se doit d'être souple, réceptif, compétitif dans toutes les situations internes ou externes au monde du social.

6. Les perspectives de recherche

6.1 Choix des méthodologies

Notre attente quant au public qui fera l'objet de notre analyse sur le terrain se dirige vers quelques points incontournables. En effet, il serait nécessaire de pouvoir comprendre ce que provoque le dispositif auprès des candidats VAE avant, tout au long du processus. Mais, il serait important également de s'intéresser à l'après obtention ou pas du diplôme. En conséquences, l'idée de la méthodologie de l'histoire de vie nous paraît tout à fait appropriée. Parallèlement, des entretiens semi-directifs avec les chefs d'établissements et les salariés du secteur mais aussi avec les responsables de centres de formation et les formateurs en voie directe et accompagnateurs VAE nous semblent adéquats. Ainsi, nous pourrions rassembler tous les éléments susceptibles de confirmer ou d'infirmer notre première hypothèse à savoir que le dispositif transformerait l'ensemble des acteurs. Enfin, il serait judicieux de croiser ces deux analyses de contenu de manière à vérifier notre seconde hypothèse.

6.2 Choix des diplômes

Dès le départ, un objectif quant au choix des diplômes était défini. En premier lieu, il nous fallait des diplômes relatifs au travail social. Etant assez nombreux, nous avons l'embaras du choix. Nous souhaitons ensuite qu'il y ait une différence quant au niveau (RNCP). En effet, cela nous ouvrirait vers une certaine diversité du public interviewé, ses différentes fonctions. Ce choix nous permettrait également de rencontrer des personnes d'âge différent, de sexe différent, ayant également une culture d'entreprise différente.

Nous opterons pour le CAFERUIS, le DEES et le DEAVS. Ces trois diplômes sont en effet de niveau II, III et V. Nous pourrions nous rendre compte de la différenciation significative ou non du taux de féminisation entre les candidats VAE-DEAVS, VAE-CAFERUIS par exemple. Nous pourrions certainement noter suite aux différents entretiens avec les candidats s'il y a une différence d'investissement à la formation entre les candidats suivant le diplôme souhaité.

6.3 Choix des centres de formation

Pour des raisons de proximité, nous avons décidé de nous rendre dans deux grands centres de formation de la région d'Alsace : l'ESTES au centre de Strasbourg et l'ISSM à Mulhouse. Le premier propose l'accompagnement VAE pour le CAFERUIS et le DEES. Le second le réalise pour le DEAVS et le DEES. Notre choix s'est aussi porté sur ANDESI même si elle se situe à Paris, du fait de son expérience et surtout de sa renommée dans les formations de cadres du social en France.

6.4 Choix des établissements du secteur

Nous avons tout d'abord choisi deux anciennes et grandes associations alsaciennes qui ont pour vocation de travailler dans le champ de l'intervention sociale avec des orientations éducatives et sociales multiples mais qui proposent un cadre institutionnel. D'autre part, ces associations sont constituées de plusieurs établissements sur des sites s'étalant du nord au sud de l'Alsace, ce qui nous paraît très intéressant en terme de diversité des données. Enfin, le nombre de salariés est important et nous supposons que c'est aussi un atout majeur. Faisons maintenant une présentation succincte de ces deux associations. L'ADAPEI du Bas-Rhin, association des parents et amis des personnes handicapées est une association de droit privé sans but lucratif (loi 1908). L'ADAPEI du Bas-Rhin est membre du mouvement parental et est affiliée à l'UNAPEI. Elle regroupe 500 adhérents et accueille 800 usagers. Dans ses 13 établissements et services, répartis sur 17 sites, elle emploie 300 salariés. L'ARSEA-Alsace a été créée en 1946 sous le nom d'Association Régionale de l'Enfance et de l'Adolescence avec une mission de service public et d'aide technique dans le domaine des inadaptés sociaux puis des handicapés. Cette association s'inscrit dans la longue tradition humaniste alsacienne à l'écoute et au service de la personne, dans le respect de sa dignité et le souci de son épanouissement. Chaque année l'association intervient auprès de 10000 personnes dans les différents champs d'intervention. Ce sont plus de 650 salariés qui permettent à l'ARSEA de remplir ses missions.

Nous avons également opté pour une entreprise et une association plus récentes qui font de l'aide et de l'intervention à domicile et qui emploient beaucoup moins d'actifs que les deux précédentes. Ce sont des structures qui nous offriront un autre regard sur l'arrivée du dispositif. Nous vous proposons une brève présentation.

Domaliance est une SARL qui a été créée en octobre 2000 et fait partie du groupe Dans un Monde MultiService (DMMS). L'entreprise mène plusieurs actions telles que le recrutement du personnel, l'accès aux formations comme celles du DPAP, du DEAVS (...) et bien d'autres missions.

Choisir ces deux méthodologies, même si dans l'histoire de vie nous retrouvons l'entretien semi-directif, paraît approprié à notre travail de recherche mais concorde également avec le public concerné. Nous pensons avec cet échantillon pouvoir toucher un grand nombre de professionnels touchés directement ou indirectement par le dispositif VAE. Ce sont des personnels qualifiés tels que les techniciennes de l'intervention sociale et familiale, les auxiliaires de vie sociale, les aides ménagères qui réalisent toutes ces prestations.

7. Conclusion

Le travail qui a été mené, nous a permis de faire une petite entrée dans la démarche réflexive amplement importante aujourd'hui pour tout professionnel. Nous avons pu noter une certaine difficulté dans l'encrage théorique : en effet, plusieurs disciplines telles que la sociologie bourdieusienne, les Sciences de l'Education se confrontent. Cependant, il faut la vivre comme étant un élément positif, vecteur d'une certaine interdisciplinarité.

Nous sommes convaincus de l'intérêt de cette recherche, destiné à amener une nouvelle dimension dans les pratiques sociales, transférables vraisemblablement ailleurs. Néanmoins, un approfondissement aussi bien théorique qu'empirique sera nécessaire dans les prochains mois pour traiter le sujet.

La Validation des Acquis de l'Expérience est un dispositif qui est en pleine émergence dans le monde professionnel aujourd'hui. Cependant, s'attarder sur les bouleversements personnels, les changements dans le travail qu'elle engendre, nous semble plus qu'indispensable. Certes, il va falloir faire preuve de vigilance et de rigueur lorsqu'il faudra utiliser la méthodologie des histoires de vie car ces dernières ont à la fois un caractère heuristique, énigmatique (clinique), opérationnel.

Nous avons pu observer l'importance donnée au sens des actions éducatives. Nous osons croire que c'est avec ce souci de compréhension de ces pratiques que les professionnels du secteur social progresseront dans la prise en charge des personnes déficientes physiques, psychiques, sociales.

8. Remerciements

L'auteur tient à remercier le laboratoire pour son soutien.

9. Bibliographie

- BARBIER, J.M. (1996). *Savoirs théoriques et savoirs d'action*. Paris : PUF.
- BLANCHARD-LAVILLE, C. FABLET, D. (2000). *L'analyse des pratiques professionnelles*. Paris : L'Harmattan.
- CHOPART, J.N. (2000). *Les mutations du travail social-Dynamiques d'un champ professionnel*. Paris : Dunod.
- DOMINICE, P. (2002). *L'histoire de vie comme processus de formation*. Paris : L'Harmattan.
- DREANT, Y. SALT, S. (1998). *Les métiers du social*. Levallois Perret : Jeunes Editions.
- DUTRENIT, J.M. (1996). *Travail social*. Paris : La Documentation Française.
- FARZAD, M. PAIVANDI, S. (2000). *Reconnaissance et Validation des acquis en formation*. Paris : Anthropos.

FREIRE, P. (2001). *Pédagogie des opprimés*. Paris : La découverte.

JOSSO, M.C. (2000). *La formation au cœur des récits de vie: Expériences et savoirs universitaires*. Paris : L'Harmattan.

LEVY-LEBOYER, C. (1996). *La gestion des compétences*. Paris : Les Editions d'Organisation.

MARQUES, M.F. WALTER, J. (1988). *Perspectives du travail social-Prévoir Communiquer Gérer*. Paris : Editions ESF.

MEZIROW, J. (2001). *Penser son expérience-Développer l'autoformation*. Lyon : Les Editions de la Chronique sociale.

LORINO, P. (1995). *Comptes et récits de la performance*. Paris : Les Editions d'Organisation.

PINEAU, G. (1998). *Accompagnements et histoire de vie*. Paris : L'Harmattan.

PINEAU, G. LIETARD, B. CHAPUT, M. (1997). *Reconnaître les acquis-Démarches d'exploration personnalisée*. Paris : L'Harmattan.

SCHON, D.A. (1994). *Le praticien réflexif-A la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*. Montréal : Les Editions Logiques.

VYGOTSKI, L. (1985). *Pensée et Langage*. Paris : Messidor Editions sociales.

VYGOTSKI, L. (2003). *Conscience inconscient émotions*. Paris : La dispute.