

Les travailleurs sociaux, des groupes professionnels en transformation

Yvette Molina

Sociologue, responsable de formation-chercheuse à l'Institut de Formation sociale des Yvelines (Versailles) et chercheuse associée au Centre Maurice Halbwachs, (CNRS, ENS-EHESS).

Résumé de la thèse de doctorat de sociologie, préparée sous la direction d'André Grelon, soutenue le 6 juillet 2015 à l'École des hautes études en sciences sociales. Le jury était composé de Maryse Bresson, Professeure des Universités, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, Pierre Doray, Professeur, Université du Québec à Montréal, Nicolas Duvoux, Maître de conférences HDR, Université Paris Descartes, Charles Gadea, Professeur des Universités, Université de Paris-Ouest-Nanterre-La Défense, président, André Grelon, Directeur de thèse, directeur d'Études, EHESS

Une thèse qui interroge les professionnalisations du travail social

L'objet de la recherche porte sur une analyse de trois groupes professionnels « historiques » du travail social : assistant de service social (ASS), éducateur spécialisé (ES), conseiller en économie sociale et familiale (CESF).

Depuis les années 1980-1990, le secteur de l'action sociale et médico-sociale connaît des transformations dans un contexte socio-économique et politique lui-même en mutation, au sortir des Trente Glorieuses, marqué par une nouvelle ère de crise économique durable et structurelle.

Les années 2000 se présentent comme une étape majeure dans le processus de professionnalisation du secteur social sur le plan collectif. Les instances de tutelle ainsi que les employeurs principaux des travailleurs sociaux ont commandité, à cette même époque, un certain nombre de rapports afin de déterminer de nouvelles orientations en termes de pratiques et d'activités professionnelles pour lesquelles les pouvoirs publics demandent des transformations adaptées aux nouvelles questions sociales. Les pouvoirs publics optent alors pour des stratégies introduisant de nouvelles régulations politiques et administratives dans le champ de la formation. C'est ainsi qu'apparaissent des réformes d'ampleur dans l'architecture des diplômes et leur mode de certification entre 2003 et 2009 pour l'ensemble des 14 diplômes placés sous la tutelle du ministère des Affaires sociales et sous la cotutelle de l'Education nationale pour certains¹.

Au-delà de la codification des activités de travail et des compétences par l'introduction de référentiels professionnels, de nouveaux dispositifs et outils voient le jour. Ils visent des mobilités entre les groupes pour un exercice professionnel hétérogène et polyvalent au sein des organisations de travail. Il s'agit de formes de déségmentation professionnelle qui privilégient la mission plutôt que le métier au sein des organisations publiques ou privées.

Néanmoins, malgré des tentatives de rapprochement, voire de décroisement des formations du secteur social, malgré des missions communes et des embauches indifférenciées, quels que soient les groupes de même niveau de qualification, chacune des catégories revendique sa spécificité, son identité propre. Cette

¹ Il existe aujourd'hui 14 diplômes du travail social répertoriés dans le Code de l'Action sociale et des Familles (CASF) dont 9 qui se situent du niveau III au niveau I dans la classification du Répertoire national des Certifications professionnelles (RNCP).

différenciation entre les groupes est à rechercher en amont de la socialisation professionnelle de la formation initiale.

Aussi cette recherche analyse-t-elle les processus de professionnalisation de trois groupes professionnels du travail social sous le prisme d'imbrications complexes entre intérêts collectifs et individuels des différents protagonistes. Ces processus rendent compte des recompositions professionnelles à l'œuvre mêlant trois niveaux d'entendement pour trois champs qui s'imbriquent étroitement. Le niveau macro social avec de nouvelles régulations politiques, administratives et juridiques, le niveau méso social avec l'introduction de nouvelles logiques managériales au sein des organisations de travail et enfin le niveau micro social prenant en compte les parcours de chaque individu au cœur des groupes professionnels. Ces trois niveaux concernent à la fois le champ de la formation, des organisations de travail et des individus dans leur trajectoire singulière.

Les méthodes d'investigation

Le terrain d'enquête effectué se présente selon différentes modalités et méthodes d'investigation.

La première méthode mobilisée est celle de l'enquête qualitative par entretiens. Afin d'étudier les trois groupes professionnels dans leurs différenciations et dans leurs similitudes, l'enquête qualitative par entretiens de type biographique ou semi-directif, selon les catégories de population interviewée, s'intéresse aux parcours des différents acteurs de la professionnalisation. Elle vise plus particulièrement les professionnels en poste, les candidats à l'entrée en formation (les conseillers d'orientation sont également interrogés afin de mieux saisir les enjeux de l'orientation au-delà des motivations des candidats), les étudiants, les formateurs, et les cadres de l'action sociale. L'enquête s'est déroulée entre 2008 et 2012 et concerne au total 42 entretiens.

Un deuxième type d'investigation est activé. Il s'agit d'une enquête quantitative par questionnaire auprès des candidats à l'entrée en formation sociale (candidats assistants de service social, éducateurs spécialisés, conseillers en économie sociale et familiale). Cette enquête a été menée de janvier à mai 2011. Elle a fait l'objet, au préalable, d'une enquête exploratoire qualitative auprès de 13 candidats des trois filières ainsi que de deux conseillers d'orientation psychologue entre février et mai 2010².

Une troisième source d'exploitation empirique concerne un travail d'analyse documentaire. Il s'agit, pour le premier, d'un corpus de documents « autoévaluation du parcours de professionnalisation » portant sur les représentations et motifs du choix professionnel³. Le deuxième est consacré à une étude de rapports officiels majeurs des années 2000 portant sur les transformations attendues du travail social et les orientations politiques qui en découlent.

Enfin, un quatrième apport empirique, et non des moindres, repose sur une observation participante ou pour reprendre les termes de Florence Weber et Stéphane

² Ces derniers sont inclus dans l'ensemble des 42 entretiens.

³ Ce corpus concerne la filière de formation des assistants de service social à partir d'un matériau recueilli au sein du centre de formation dans lequel j'interviens. Une présentation détaillée est exposée dans le chapitre 4.

Beaud, sur une « participation observante »⁴. La démarche s'inspire d'une approche ethnographique liée à ma pratique professionnelle dans le champ de la formation du secteur social. De ce point de vue, la démarche se veut donc inductive et est empruntée à une approche méthodologique et épistémologique en sociologie du travail : l'ethnographie⁵. Autrement dit, le matériau empirique est construit et analysé à partir de l'observation de terrain liée à ma pratique de formatrice au sein d'un institut de formation en travail social. Comme le soulignent Anne Marie Arborio et Pierre Fournier « L'observation directe inscrite dans un programme d'analyse sociologique est en fait une technique contraignante de recueil de matériau et une pratique réflexive conduisant à son ordonnancement⁶ ».

Une thèse en trois parties et six chapitres

La thèse est organisée selon trois parties décomposées chacune en deux chapitres.

La première partie porte globalement sur les processus de professionnalisation du secteur social et médico-social en France. Un premier chapitre propose un éclairage socio-historique de la construction des trois groupes professionnels dès la fin du XIX^e siècle jusqu'à ses enjeux contemporains. Un deuxième chapitre questionne les nouvelles régulations politiques et leurs impacts en termes de recompositions professionnelles pour le champ du travail social depuis les années 1980 à aujourd'hui.

La seconde partie s'intéresse aux personnes qui souhaitent s'orienter vers les professions sociales pour les trois groupes étudiés. Dans le chapitre 3 est présentée l'enquête quantitative qui a permis de dégager les profils sociaux type des candidats face à la sélection des concours pour l'entrée en formation. Le chapitre 4 porte sa focale sur les motivations et les formes d'engagement des candidats d'aujourd'hui mais également des professionnels en poste retraçant leur parcours biographique. Les mécanismes du choix d'orientation professionnelle, pour ce secteur, sont mis au jour.

La troisième partie se penche sur les tensions entre segmentation et les processus de déssegmentation qui sont en jeu dans les dynamiques collectives des groupes professionnels. Le chapitre 5 montre comment se défendent les identités professionnelles des différents groupes malgré des tentatives de rapprochement au sein de la formation et des organisations de travail. Les espaces de différenciation entre les groupes mais aussi de recouvrement pour former une communauté de travailleurs sociaux sont mis en exergue. Enfin, le chapitre 6 aborde les recompositions professionnelles à l'œuvre dans le contexte du Nouveau Management Public au sein des organisations sociales et médico-sociales. Les stratégies individuelles sont ainsi mises en lumière tant à travers des opportunités que dans des formes de résistance à ces transformations afin de gagner en reconnaissance et en légitimité sur le plan collectif.

⁴ Beaud Stéphane, Weber Florence (2003), *Guide de l'enquête de terrain*, La Découverte, coll. Grands repères, p. 52.

⁵ Buscatto Marie (2010), *La pratique de l'ethnographe. Dans les rouages du travail organisé*, Toulouse, Octares, coll. travail et activité humaine, 168 p.

⁶ Arborio Anne Marie et Fournier Pierre (2003), *L'enquête est ses méthodes : l'observation directe*, Paris, Nathan Université, p. 7.

Une sociologie des groupes professionnels

Dans la sociologie des professions nord américaine, notamment selon l'approche fonctionnaliste⁷, de nombreux auteurs considèrent les travailleurs sociaux comme une quasi-profession en ce qu'elle ne représente pas une profession aboutie comme celle de médecin ou d'avocat avec les attributs et les prérogatives qui s'y rattachent. Prudence nous faut-il garder quant à ce point de vue, tant les configurations professionnelles de chaque pays sont spécifiques (comme l'Ordre de travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, créé en 1960 par exemple)⁸. L'approche interactionniste diffère et amène une acception plus large de la profession dont le cadre théorique permet une analyse en termes de groupe professionnel⁹.

Analyser trois groupes distincts d'un même champ professionnel du travail social apparaît comme heuristique sous l'angle d'une double dimension. La première peut être qualifiée d'objective du point de vue de l'analyse des statuts et des emplois, des positions sociales occupées, des responsabilités, etc. La deuxième dimension se présente comme subjective du fait des changements de perspectives de la perception que chacun a de son existence et comment sont interprétées les diverses caractéristiques et activités professionnelles¹⁰. Ainsi, les carrières professionnelles se socialisent à travers des contraintes objectives du milieu, d'une part, et un mode intersubjectif constitué de rencontres qui jouent un rôle majeur, d'autre part.

Outre une approche objective fondée sur l'analyse des processus de professionnalisation des groupes rejoignant la question de la reconnaissance statutaire et réglementaire, la dimension symbolique revêt tout son intérêt heuristique. L'entrée par le point de vue des groupes professionnels permet d'explorer à la fois les représentations sociales et leurs caractéristiques sociales¹¹. Il s'agit d'analyser les différents niveaux d'interactions qui les animent : leur identité socioprofessionnelle, leurs rapports avec les usagers, leur position dans l'ensemble des organisations de la défense de leurs intérêts, les caractéristiques et mutations de leurs activités, les conditions d'accès au groupe, etc. S'intéresser aux groupes professionnels c'est ainsi envisager cette approche pluridimensionnelle étroitement imbriquée afin d'étudier la question de l'autonomie comme marqueur de son pouvoir et donc de son prestige¹².

L'intérêt de l'approche en termes de groupe professionnel réside dans son ouverture, au-delà « des ensembles protégés, fermés ou codifiés, mais comme des processus évolutifs, vulnérables, ouverts, instables¹³ ». Ce cadre d'analyse convient alors à notre champ étudié sous l'angle des dynamiques professionnelles en présence. Il s'agit tout à la fois de se pencher sur les questions de concurrence, les activités de travail, leur

⁷ Dubar Claude, Tripier Pierre, Boussard Valérie (2011), *Sociologie des professions*, Paris, 3^e édition, Armand Collin, coll U, 376 p ; Champy Florent (2009), *La sociologie des professions*, Paris, Presses universitaires de France, 229 p.

⁸ Voir Carignan Louise (2014), « Évolution du travail social au Québec », in Fourdrignier Marc, Molina Yvette, Tschopp Françoise (dir.), *Dynamiques du travail social en pays francophones*, Genève, éditions ies, p. 99-118.

⁹ Bercot Régine, Divay Sophie, Gadéa Charles (2012), (dir.), *Les groupes professionnels en tension. Frontières, tournants, régulations*, Toulouse, Octarès Editions, coll. le travail en débats, série Colloque et Congrès, 282 p. ; Demazière Didier, Gadéa Charles (dir.), (2009), *Sociologie des groupes professionnels, Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, 463 p.

¹⁰ Champy Florent (2009), *op. cit.*

¹¹ Mathieu-Fritz Alexandre, Bercot Régine (2008), *Le prestige des professions et ses failles*, Paris, Hermann Editeurs, coll. Société et pensées, 313 p.

¹² Becker Howard (2009), *Préface*, in Demazière Didier, Gadéa Charles (dir.), (2009), *op. cit.*

¹³ Demazière Didier, Gadéa Charles (dir.), (2009), *op. cit.*, p. 20.

division, les spécialisations, les mécanismes de sélection, les savoirs mobilisés, les prescriptions, les régulations exogène et endogènes, etc.

Une sociologie de la professionnalisation

L'usage du concept de professionnalisation, bien que largement étudié dans de nombreux travaux portant à la fois sur le monde du travail ou de la formation, se présente comme fortement polysémique. Une littérature abondante existe traversant différents champs disciplinaires tels que la sociologie ou les sciences de l'éducation.

Dans la sociologie des professions et selon les théories fonctionnalistes, le concept de professionnalisation s'inscrit au cœur du processus pour mener une profession de façon aboutie¹⁴. Ce processus ainsi désigné marque le passage d'une *occupation*, dans son acception anglo-saxonne à la profession achevée constituée par les différents attributs qui la composent tels que : l'exercice à plein temps, des règles d'activités, une formation et des écoles spécialisées, une organisation professionnelle, un monopole légal d'activités, un code de déontologie¹⁵.

L'approche interactionniste des groupes professionnels propose que le concept de professionnalisation s'arrime à l'acception que la profession n'est jamais achevée, accomplie ou réalisée¹⁶. Il s'agit dès lors d'un processus en tension permanente, instable qui s'inscrit dans l'analyse de sa temporalité mais aussi des enjeux sociaux des interactions, comme espaces d'échanges, de conflits, de négociations entre les différents protagonistes.

L'usage fortement polysémique du terme professionnalisation entretient ainsi un rapport problématique¹⁷ avec le concept, entre une catégorie savante de la sociologie des professions fonctionnaliste et une catégorie de sens commun indigène au monde professionnel¹⁸.

Afin d'inscrire le concept mobilisé dans un axe de recherche suffisamment transversal, nous faisons le choix de retenir les quatre acceptions ou catégories proposées par des auteurs aux champs disciplinaires complémentaires¹⁹.

La première relève du registre politique ou administratif concernant l'emploi ou le statut professionnel. Il s'agit de produire des formations et des formés dans une visée normative rassemblant sous un même groupe professionnel un ensemble de tâches pour un marché de l'emploi. La seconde catégorie s'inscrit dans sa dimension culturelle ou identitaire sur le plan collectif et individuel. L'activité de travail et ses conditions de mise en œuvre sont ici explorées. La troisième interroge la sphère pédagogique et cognitive. En d'autres termes, elle se réfère à la production et à la transmission des savoirs et leur reconnaissance. Enfin une quatrième catégorie se rapporte à la gestion ou dit autrement, au management. Il s'agit plus spécifiquement de se pencher sur les demandes, les exigences, les injonctions, par ceux qui exercent un contrôle sur le travail.

¹⁴ Dubar Claude, Tripier Pierre, Boussard Valérie (2011), *op. cit.*

¹⁵ Wilensky Harold (1964), « The professionalization of Everyone? », *American Journal of Sociology*, 2, p. 137-158.

¹⁶ Demazière Didier (2009), « Professionnalisations problématiques et problématiques de la professionnalisation », *Formation Emploi*, n° 108, p. 83-90.

¹⁷ Demazière Didier (2009), *ibid.*

¹⁸ Boussard Valérie (2014), « Professionnalisation, mode d'emploi. Pistes d'analyses des modalités de professionnalisation contemporaines », *TEF-Travail-Emploi-Formation*, n° 11.

¹⁹ Demazière Didier, Roquet Pascal, Wittorski Richard (dir.) (2012), *La professionnalisation mise en objet*, Paris, L'Harmattan, 282 p.

Ces quatre acceptions ou catégories traversant l'analyse des processus de professionnalisation situent l'enjeu central de ce concept à la fois sur la définition du travail et/ou de la formation, des temporalités et enfin des rapports sociaux entre les acteurs concernés.

Les intérêts des différents protagonistes se différencient et ne se rejoignent pas toujours : les pouvoirs publics pour le développement de l'emploi ; les travailleurs valorisant leur activité pour une reconnaissance de leur métier/profession ; les hiérarchies managériales pour améliorer la rentabilité productive ; les clients soucieux de la qualité des biens et des services. Ces différentes logiques sont plurielles et rentrent parfois en tension.

Les processus de professionnalisation interrogent ainsi à la fois les lieux de l'activité professionnelle au sein des organisations productives et les lieux de formation. Ces deux mondes sociaux ne sont pas étanches. Ils sont pris dans des enjeux de maîtrise, de contrôle et de configurations du travail et de la formation, des activités et des savoirs.

De ce point de vue, le concept de professionnalisation est analysé comme un processus dialectique²⁰ entre des individus engagés dans une activité professionnelle (travail, formation) et des acteurs avec lesquels ils interagissent dans le cadre de cette activité (professionnels, formateurs, hiérarchies, pairs, etc.). Ces échanges sont bordés par des réglementations, des instruments de mesure, des règles juridiques, des sanctions, des gratifications, etc. En d'autres termes, ils s'inscrivent dans une « définition normative du travail » qui prétend contrôler et normaliser conception et qualité du travail ainsi que la formation. Or, ces normativités se présentent comme hétérogènes et contradictoires.

Le travail social : un champ exploré

Derrière la terminologie « travail social » qui fait son apparition officielle dans les années 1970, se cachent diverses professions, des métiers différents tant par leur histoire, leur culture, leur niveau de qualification, leurs méthodes et techniques d'intervention²¹. En effet, tout au long du xx^e siècle se sont développées nombre de professions du social. Cette multiplicité rend la compréhension du paysage des intervenants et travailleurs sociaux bien complexe.

Les premières formes de travail social font leur apparition à la fin du xix^e siècle dans la trace de la charité et en rupture avec elle. Les débuts de la professionnalisation du social se construisent historiquement en France, sur les frontières qui se dessinent entre trois courants : l'assistance familiale, l'éducation de jeunes inadaptés et

²⁰ Demaziere Didier, Roquet Pascal, Wittorski Richard (dir.) (2012), *ibid.*

²¹ De nombreux auteurs de la sociologie et de l'histoire du travail social situent les années post 1968 comme l'époque d'émergence de la notion de « travail social ». Voir par exemple : Autes Michel (2004), *Les paradoxes du travail social*, Paris, Dunod, coll. Action sociale, 2^e édition, 327 p. ; Chauvière Michel (2004), *Le travail social dans l'action publique. Sociologie d'une qualification controversée*, Paris, Dunod, 304 p. ; Chopart Jean Noël (dir.) (2000), *Les mutations du travail social. Dynamiques d'un champ professionnel*, MIRE, Paris, Dunod, 303 p. ; Ravon Bertrand, Ion Jacques (2005), *Les travailleurs sociaux*, Paris, La Découverte, coll. Repères, 7^e édition, 122 p. ; Rupp Marie Antoinette (1986), *Quarante années d'action sociale en France (1946-1986), un canevas pour les travailleurs sociaux*, Toulouse, Privat, 166 p.

l'animation²². Chacun des secteurs élaborant ses propres spécificités professionnelles par rapport à l'autre.

Les années 1970 correspondent à une nouvelle gestion du social par l'État. « Transformer les mentalités par l'action sociale globale, telle était, au début des années 1970, la doctrine sociale du gouvernement²³ ». Il s'agissait, de rationaliser un secteur qui s'était largement développé de façon assez « segmentée » et « éclatée²⁴ ». L'industrialisation et l'urbanisation accélérées de la France depuis l'après-guerre s'étaient accompagnées d'une prolifération de formations sociales générant une juxtaposition de professionnels diversifiés et non coordonnés. Le ministère de la Santé publique est alors désigné comme le maître d'œuvre de cette rationalisation tant dans le champ de la formation que du travail lui-même. À cet effet, une nouvelle structure est mise en place au sein de la Direction de l'action sociale du ministère : la sous-direction des professions sociales et du travail social « pour décroiser les types de formations et les services sociaux ou socio-éducatifs employant des travailleurs sociaux²⁵ ».

Le virage des années 1980 amène une nouvelle gestion du social à travers les politiques qui le prescrivent, dans un contexte de décentralisation de l'action sociale, de la fin des Trente Glorieuses, et de l'émergence d'une précarité durable. De nouveaux dispositifs en termes de politiques sociales font leur apparition (le RMI²⁶ en est l'exemple le plus marquant). Ils entraînent dans leur sillage de nouvelles pratiques dans l'intervention des professionnels du social acculés à une adaptation constante aux nouvelles lois qu'ils sont censés mettre en œuvre auprès des populations les plus fragilisées. Parallèlement, d'autres intervenants, non professionnels, viennent s'adjoindre sur la scène de l'action sociale qui se transforme. Elle devient plus transversale, mêlant les logiques sociales aux logiques politiques, économiques, de développement de territoire, de politique de la ville²⁷.

Qui sont les travailleurs sociaux ?

De nombreux auteurs²⁸ ainsi que certaines études comme celles menées par la Direction de la Recherche, des Études et des Statistiques (DREES)²⁹ s'accordent à classer les travailleurs sociaux selon trois grands groupes ainsi repérés : les professions d'aide, de conseil et de soutien (on parle encore parfois de professions dites d'assistance), les professions de l'éducation spécialisée et enfin, les professions de l'animation socio-éducative³⁰ (voir Tableau 1).

²² Autes Michel (2004), *ibid.* ; Ravon Bertrand, Ion Jacques (2005), *ibid.*

²³ Rupp Marie Antoinette (1986), *op. cit.*, p. 29.

²⁴ Bachmann Christian, Simonin Jacky (1981), *Changer au quotidien. Une introduction au travail social, Tome 1, Les politiques et les acteurs*, Paris, Études vivantes, 139 p.

²⁵ Rupp Marie Antoinette (1986), *op. cit.*, p. 30.

²⁶ Revenu Minimum d'Insertion créé en 1988, devenu le Revenu de Solidarité Active (RSA) en 2008.

²⁷ Ion Jacques (2005), *Le travail social à l'épreuve du territoire*, Paris, Dunod, coll. action sociale, 166 p.

²⁸ Voir par exemple Autes Michel (2004), *op. cit.* ; Ravon Bertrand, Ion Jacques (2005), *op. cit.*

²⁹ Voir Beynier Dominique, Tudoux Benoit, Momic Milan (2005), « Les métiers du travail social, hors aide à domicile », Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES), *Études et résultats* n°441, novembre.

³⁰ La catégorie « animation » est sortie de la classification des professions dites sociales dans les années 2000, voir Grenat Pascale (2006), « Les étudiants et les diplômés des formations aux professions sociales de 1985 à 2004 », Direction de la Recherche, des Études, de

Tableau 1. Évolution des professions sociales entre 1993 et 2002*

Familles	Métiers	1993	1998	2002	Accroissement annuel moyen entre 1993 et 2002
Aide sociale	Assistant de service social	31 300	35 900	40 400	3%
	Conseiller en économie sociale et familiale	4 100	5 800	4 600	1%
	Autres métiers de l'aide	2 100	5 300	6 400	13%
	<i>Total Aide sociale</i>	<i>37 500</i>	<i>47 000</i>	<i>51 500</i>	<i>4%</i>
Education spécialisée	Chef de service	2 100	3 200	3 300	5%
	Éducateur spécialisé	59 700	70 100	99 100	6%
	Éducateur de jeunes enfants	6 800	10 100	12 800	7%
	Éducateur technique, éducateur technique spécialisé	9 700	4 200	10 100	0%
	Moniteur éducateur	7 800	16 900	17 700	10%
	Moniteur d'atelier	4 400	4 000	9 500	9%
	Aide médico-psychologique	8 100	12 600	24 700	13%
	<i>Total Éducation spécialisée</i>	<i>98 600</i>	<i>121 100</i>	<i>177 100</i>	<i>7%</i>
Animation	Animateur	46 700	54 000	59 600	3%
Accueil d'enfants au domicile du professionnel	Ensemble (assistantes maternelles permanentes** et non permanentes)	183 200	261 400	308 300	6%
	<i>Dont assistantes maternelles non permanentes employées directement par les parents</i>	<i>118 000</i>	<i>198 500</i>	<i>250 100</i>	<i>9%</i>
	Travailleur social (sans autre indication)	1 000	600	2 300	10%
TOTAL		367 000	484 100	598 800	6%

* Voir Beynier Dominique, Tudoux Benoit, Momic Milan (2005), « Les métiers du travail social, hors aide à domicile », Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES), Etudes et résultats n°441, novembre.

** Ancienne appellation pour désigner les assistants familiaux dont le diplôme a été créé en 2005 : Diplôme d'Etat d'assistant familial par décret n° 2005-1772 du 30 décembre 2005.

Source : données INSEE, enquêtes Emploi 1993-2002, calculs DREES

Les études plus récentes de la DREES, prenant en compte des sources multiples, proposent une nouvelle catégorisation des travailleurs sociaux selon les secteurs d'activité³¹ (voir Tableau 2).

l'Évaluation et des Statistiques (DREES), *Études et Résultats*, n° 513-août. La réforme des diplômes du social et de l'animation dans les années 2000, ainsi que la répartition des ministères de tutelle depuis, Jeunesse et Sport pour l'animation et Affaires sociales et Éducation nationale pour le social confirment cette organisation.

³¹ Marquier Rémy (2014), « 1,2 million de travailleurs sociaux en 2011 », DREES, *Études et Résultats*, n° 893, septembre.

Tableau 2. Effectifs des travailleurs sociaux selon la profession et le secteur d'activité*

	ESMS ** Difficultés sociales, aide sociale à l'enfance	ESMS Personnes handicapées	ESMS Personnes âgées	Etablissements de santé	Etablissements d'accueil de jeunes enfants	Etat, collectivités locales, agences publiques	Autres : caisses de sécurité sociale, mutuelles	Total hors particuliers employeurs	Particuliers employeurs
-Cadres de l'intervention socio-éducative	4 900	2 600	7 300	520	310	7 500	2 900	25 900	-
-Assistants de service social	1 400	4 500	630	7 900	1 400	6 500	11 100	33 500	-
-Conseillers en économie sociale et familiale	1 600	1 800	160	-	70	100	6 100	9 900	-
-Educatrices spécialisées	26 300	30 500	190	3 600	1 500	29 600	6 200	97 900	-
-Moniteurs éducateurs	11 100	20 900	440	-	200	920	3 100	36 700	-
-éducatrices techniques spécialisées	1000	18 600	-	-	40	60	2 500	22 300	-
-Educatrices de jeunes enfants	1 900	1 300	-	-	14 200	-	770	18 200	-
-Aides médico psychologiques	690	40 100	20 600	-	550	50	1 900	63 800	-
-Assistants maternelle, assistants familiaux, familles d'accueil	2000	880	21 600	-	33 400	17 800	-	75 700	308 300
-Aide à domicile	280	1 600	332 600	-	3 700	-	-	338 200	165 400
-Autres	-	-	-	5 000	-	470	-	5 500	-
Ensemble des professions sociales	51 200	122 800	383 400	17 000	55 500	63 000	34 500	727 400	473 700

* France Métropolitaine, effectifs au 31 décembre 2011, Sources : INSEE-DADS et SIASP, DREES – enquêtes SAE 2011, EHPA 2011 et ES 2008 et 2010 ; IRCM. Calculs DREES

** ESMS : établissements et services sociaux et médico-sociaux

Choix d'orientation professionnelle et profil des étudiants en formation sociale

La question du choix d'orientation professionnelle dans ce vaste champ du travail social entre devenir éducateur spécialisé, assistant de service social ou conseiller en économie sociale et familiale se pose avant l'entrée en formation dans les écoles alors même que la sélection se présente comme difficile : 30 % d'admis chez les CESF, 20 % chez les ASS et 18 % chez les ES³².

La sélection s'organise à travers deux épreuves principales : un écrit d'admissibilité reposant sur un exercice de synthèse et de culture générale d'une part, et un ou deux entretiens orientés plus particulièrement sur les motivations du candidat, d'autre part. Si le jury, composé des pairs professionnels, juge adéquat le projet du candidat au regard d'un certain nombre de paramètres, ce dernier sera accepté. Les critères pris en compte diffèrent d'un établissement à un autre mais certaines constantes demeurent. Ainsi apparaît, lors des entretiens de sélection, un questionnement relatif : aux valeurs de la profession, à la trajectoire du candidat, son parcours, ses moyens de subsistance prévisibles pour les trois ans de formation, sa connaissance de la profession, sa culture générale, ses motivations, etc.

Tout se passe comme si le profil du candidat était jugé conforme aux attendus professionnels avant même l'entrée en formation. Ces attendus reposent en grande partie sur des « savoir être », des valeurs partagées au sein de la communauté professionnelle.

Selon les études de la DREES³³ certaines caractéristiques sociales différencient les profils des étudiants des trois catégories étudiées. Ainsi, l'âge des nouveaux inscrits en formation est globalement plus jeune pour les assistants de service social³⁴ : Ensuite, l'expérience professionnelle est plus importante chez les éducateurs que chez les assistants de service social ou les conseillers avant l'entrée en formation³⁵. Les éducateurs en formation sont souvent « des faisant fonction » et ils connaissent déjà une forme de socialisation professionnelle sur le tas³⁶. Les assistants de service social sont moins expérimentés et la loi interdit d'embaucher une personne comme « faisant fonction » pour ce groupe professionnel³⁷. Le diplôme est en effet

³² Grenat Pascale (2006), « Les étudiants et les diplômés des formations aux professions sociales de 1985 à 2004 », Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques, *Études et Résultats*, n° 513-août ; Grenat Pascale, Marquier Rémy, Masson Luc (2007), *La formation aux professions sociales en 2005*, DREES, n° 117-octobre ; le nombre d'étudiants en première année selon les catégories : 1224 étudiants CESF, 2834 étudiants ASS et 4157 étudiants ES en 2004 selon les sources. Ces sources statistiques parues en 2007 ont été exploitées au démarrage du projet de thèse afin de construire la problématique à partir du questionnement de départ. Nous les présentons, sachant que des sources plus récentes sont mobilisées dans le corps du manuscrit.

³³ Grenat Pascale, Marquier Rémy, Masson Luc (2007), *op. cit.*

³⁴ Grenat Pascale, Marquier Rémy, Masson Luc (2007), *op. cit.* : 6,6 % des ASS ont moins de 20 ans, contre 17,2 % chez les CESF et 17,8 % chez les ES. La classe d'âge la plus représentée pour l'entrée en formation concerne les 21-25 ans : 66,3 % pour les CESF, 45,1 % pour les ES et enfin, 36,7 % pour les ASS. La proportion d'étudiants les plus âgés restent les ES avec 29,6 % de 26 à 35 ans, contre 18,5 % chez les ASS et 10,7 % chez les CESF.

³⁵ Grenat Pascale, Marquier Rémy, Masson Luc (2007), *op. cit.* : Emploi dans le secteur social ou médico-social l'année précédent l'entrée en formation : 42,5 % pour les ES, 9,4 % pour les ASS, 9,2 % pour les CESF.

³⁶ Selon, Grenat Pascale (2006), *op. cit.* : 23 % des ES en formation sont en situation d'emploi au cours de la formation contre 2 % chez les ASS et 3 % chez les CESF. Par ailleurs, 34 % des éducateurs spécialisés en formation ont le statut de demandeurs d'emploi et perçoivent des indemnités chômage au moment de la formation, contre 26 % chez les ASS et 22 % chez les CESF.

³⁷ Article L 411-1 du Code de l'Action sociale et des Familles (CASF).

protégé depuis 1946. Par ailleurs, le niveau d'études supérieures présente également des différenciations avec cette particularité que les CESF entrant en formation sont déjà titulaires d'un BTS³⁸. Ensuite, la profession « du parent référent de la famille » nous renseigne également sur les profils socioprofessionnels dont sont issus les étudiants. Les éducateurs sont majoritairement issus de parents cadres et professions intellectuelles du supérieur/profession intermédiaire. La proportion pour les catégories employé/ouvrier s'inverse légèrement chez les ASS et de façon plus prononcée chez les CESF³⁹. Enfin, une dernière caractéristique différenciée entre les trois profils concerne le ratio en termes de genre selon la catégorie des nouveaux diplômés. La population est plus féminine chez les conseillers et les assistants de service social que chez les éducateurs⁴⁰.

Distinction et recouvrement entre les groupes professionnels

Les transformations à l'œuvre augurent des formes de déségmentation entre les groupes jusqu'alors relativement segmentés dans leur construction collective et les activités professionnelles au sein des organisations sociales et médico-sociales.

Il s'agit donc de repérer s'il existe des différenciations et des similitudes entre les trois groupes étudiés. Quand elles existent, où se jouent-elles, quels en sont les enjeux, et les conséquences sur les processus de professionnalisation tant au niveau de l'orientation scolaire ou professionnelle, que de la formation et de l'exercice des activités professionnelles. Ainsi, le questionnement de départ s'articule autour de trois axes majeurs.

Le premier axe interroge ce que représente être assistant de service social, éducateur ou conseiller en économie sociale et familiale. À quoi cela renvoie-t-il en termes d'appartenance à un groupe professionnel, à des méthodes, des techniques, des publics, des identités et à des valeurs construites avant et pendant la formation ?

Existerait-il des *habitus* ou du capital social ou culturel qui, avant même l'entrée en formation, marqueraient les différenciations professionnelles, les identités lors d'un passage d'une culture profane à une culture professionnelle ?

Le deuxième axe du questionnement interroge s'il existe ou non des rôles professionnels segmentés entre les trois groupes au sein des organisations de travail ? La formation initiale est un marqueur des identités professionnelles lors de la socialisation professionnelle de chacun des groupes, pour autant, les missions exercées semblent converger vers des missions communes et indifférenciées. Les activités se déclinent-elles pour autant à l'identique ? Les représentations ou conceptions que chacun se fait de sa profession sont-elles singulières ? Assiste-t-on à des formes hétérogènes des cultures professionnelles ?

Le troisième axe pose la question des différenciations des groupes professionnels du travail social dans le contexte d'évolution du Nouveau Management Public (NMP) qui traverse les politiques d'action sociale. Le NMP s'applique à la fois aux organisations

³⁸ Grenat Pascale, Marquier Rémy, Masson Luc (2007), *op. cit.* : Études supérieures hors BTS (DUT, DEUG, licence, maîtrise, master, DESS/DEA, doctorat) : 31,1 % pour les ES, 26,7 % pour les ASS, 3,2 % pour les CESF. Le diplôme le plus représenté est la licence avec 13,9 % pour les ES et 11,6 % pour les ASS.

³⁹ Source Grenat Pascale, Marquier Rémy, Masson Luc (2007), *op. cit.* : Parent cadre et profession intellectuelle du supérieur : 26,1 % chez les ES, 22,9 % chez les ASS, 18,5 % chez les CESF ; Parent profession intermédiaire : 16,5 % ES, 15,6 % ASS, 14,9 % CESF ; Parent employé : 20,5 % ES, 22,9 % ASS, 22,5 % CESF ; Parent ouvrier : 18,5 % ES, 20,7 % ASS, 21,2 % CESF.

⁴⁰ Voir Grenat Pascale, Marquier Rémy, Masson Luc (2007), *op. cit.* Pourcentage de femmes : 98,3 % pour les CESF, 94,3 % pour les ASS, 73,3 % pour les ES.

sociales où interviennent les professionnels mais aussi parallèlement au champ de la formation. Le processus qui semblait favoriser jusqu'à présent la reproduction professionnelle par les pairs au sein même des établissements de formation (formateurs permanents, vacataires professionnels du travail social, grande autonomie des établissements de formation, etc.) se délite-t-il à travers un contrôle accru des pouvoirs publics, des employeurs à l'aune de l'ouverture européenne (processus de Bologne) ? En d'autres termes, le NMP favoriserait-il des formes de déségmentation professionnelle à travers notamment le décloisonnement des organisations et des missions ?

Les trois axes de questionnement sont étroitement imbriqués. Le premier concerne la question de l'orientation professionnelle et les représentations des métiers du social auxquelles elle renvoie. Le deuxième axe nous amène à traiter les enjeux des différenciations professionnelles dans le cadre des activités de travail, là où se jouent les places symboliques de chacun. Enfin, le troisième aborde les évolutions ou transformations professionnelles attendues dans le cadre du Nouveau Management Public tant du point de vue de l'appareil de formation que des organisations sociales qui embauchent les travailleurs sociaux.

Identités professionnelles collectives dans le contexte du Nouveau Management Public

Une représentation, commune et profane, appréhende les formes identitaires comme peu différenciées globalement au sein de la population des travailleurs sociaux malgré des variations possibles entre les trois groupes étudiés. En amont, il n'existe pas de travaux de recherche, ou très à la marge, s'intéressant à la population des individus souhaitant intégrer les formations sociales. Or, s'il apparaît plus évident de repérer et d'interroger les différenciations identitaires construites par la socialisation professionnelle lors de la formation initiale ou continue, il convient également de questionner les identités sociales avant même l'entrée en formation (héritage familial, social, cursus de formation, type d'engagement ou de croyances).

Les choix d'orientation entre les différentes professions ou filières sont des analyseurs possibles des différenciations professionnelles qui se poursuivent tout au long de la socialisation et lors des choix de carrière, jusqu'aux activités de travail.

Le processus de professionnalisation à l'œuvre lors de la formation initiale par le système de l'alternance semble reproduire des formes de transmission professionnelle différenciée.

Parallèlement, l'introduction du Nouveau Management Public dans les organisations sociales depuis la fin des années 1980⁴¹ amène un brouillage des frontières entre les groupes professionnels par l'instauration de missions communes ou par des politiques d'emploi indifférenciées. Cet amalgame des missions et des embauches indifférenciées favorise une forme de concurrence et une lutte des places symbolique ou lutte de territoire entre les groupes professionnels⁴². La différenciation s'exprime au regard des contenus de travail ou activités, et des savoirs mobilisés. Dans ce champ concurrentiel un groupe professionnel va tenter de convaincre que sa lecture est plus objective ou plus prestigieuse que celle d'un autre groupe.

⁴¹ Borgetto Michel, Chauviere Michel (dir.), (2008), *Qui gouverne le social*, Paris, Dalloz-Sirey, collection Thèmes et commentaires, 284 p.

⁴² Abbott Andrew (1988), *The system of the professions. An essay of the division of expert labor*, Chicago, University of Chicago Press.

« S'interroger sur les modes de dévalorisation d'un groupe professionnel revient à s'intéresser aux fondements des différentes formes de représentations sociales qui lui sont associées. Une telle approche constitue une perspective d'analyse et de comparaison heuristique des groupes professionnels⁴³ ».

La question qui est ainsi posée est celle de la reconnaissance de la compétence et du monopole que chaque groupe professionnel essaie de s'approprier afin de conserver son pouvoir, son territoire.

Les missions indifférenciées auxquelles répondent les professionnels du travail social s'inscrivent dans le courant du Nouveau Management Public qui favorise l'interchangeabilité entre les professionnels et qui permet également la gestion de la pénurie. C'est aussi une façon de lutter contre l'épuisement professionnel en termes de répartition des charges de travail notamment lorsque les postes sont vacants, non remplacés.

Les référentiels professionnels (activités/compétences), issus de la commission professionnelle consultative en travail social et en intervention sociale (CPC) créée en 2002, dans la nouvelle architecture des diplômes du travail social renforcent cet indicateur de brouillage de frontières entre les différents groupes. Certaines activités et compétences sont déclinées à l'identique comme une norme de professionnalité.

Avec le brouillage des frontières entre les professionnels c'est aussi l'autonomie professionnelle qui est examinée. Cette autonomie constitutive d'une profession est fondée sur un savoir spécialisé et les différents groupes professionnels revendiquent une identité propre à travers le monopole de leurs activités. Or, le paradoxe auquel nous assistons réside en ce que cette autonomie relative se meut dans un contexte de contrôle, de « procéduralisation » des activités⁴⁴. C'est la règle prescrite qui est dominante et, en parallèle, il est demandé aux professionnels de faire preuve d'imagination et de créativité, d'adaptation aux situations disparates rencontrées.

La logique de mission de l'institution semble se substituer à celle des groupes professionnels, experts dans leur domaine d'activités. Le travail social s'était jusqu'alors accommodé des régulations étatiques dans le secteur en maintenant une forme d'autonomie autoréglée. Les dispositifs d'évaluation comme la démarche qualité et l'application des « bonnes pratiques professionnelles » viennent remettre en cause cette autonomie. La logique de résultat s'impose à l'organisation et aux professionnels parfois au détriment des savoirs constitués de ces professions qui finissent par s'inscrire dans des routines administratives et procédurales. Le modèle de profession classique s'adossant sur le triptyque, autonomie, qualification, monopole du travail, est remis en cause pour lui préférer une logique de compétences et de missions.

Dès lors, il est nécessaire d'analyser les activités professionnelles sous l'angle des différenciations selon les techniques et les méthodes, les savoirs institués, comme analyseurs des fondements possibles des identités professionnelles, dans une forme de quête de légitimité et de reconnaissance professionnelles collectives des groupes en présence.

⁴³ Mathieu-Fritz Alexandre, Bercot Régine (2008), *op. cit.*, p. 275.

⁴⁴ Osty Florence (2006), « Sociologie des professions et des métiers » in Alter Norbert (dir.), (2006), *Sociologie du monde du travail*, Paris, Puf, p. 61-79.

Bibliographie sélective

- Abbott Andrew (1988) *The system of the professions. An essay of the division of expert labor*, Chicago, University of Chicago Press.
- Arborio Anne Marie et Fournier Pierre (2003), *L'enquête est ses méthodes : l'observation directe*, Paris, Nathan Université, 128 p.
- Autes Michel (2004), *Les paradoxes du travail social*, Paris, Dunod, coll. Action sociale, 2^e édition, 327 p.
- Bachmann Christian, Simonin Jacky (1981), *Changer au quotidien. Une introduction au travail social, Tome 1, Les politiques et les acteurs*, Paris, Études vivantes, 139 p.
- Beaud Stéphane, Weber Florence (2003), *Guide de l'enquête de terrain*, La Découverte, coll. Grands repères, 356 p.
- Becker Howard (2009), *Préface*, in Demazière Didier, Gadéa Charles (dir.), (2009), *Sociologie des groupes professionnels, Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, p. 9-12.
- Bercot Régine, Divay Sophie, Gadéa Charles (dir.), (2012), *Les groupes professionnels en tension. Frontières, tournants, régulations*, Toulouse, Octarès Editions, coll. Le travail en débats, série Colloque et Congrès, 282 p.
- Beynier Dominique, Tudoux Benoit, Momic Milan (2005), « Les métiers du travail social, hors aide à domicile », Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES), *Études et résultats* n° 441, novembre.
- Borgetto Michel, Chauvière Michel (dir.), (2008), *Qui gouverne le social*, Paris, Dalloz-Sirey, collection Thèmes et commentaires, 284 p.
- Boussard Valérie (2014), « Professionnalisation, mode d'emploi. Pistes d'analyses des modalités de professionnalisation contemporaines », *TEF-Travail-Emploi-Formation*, n° 11, p. 73-88.
- Buscatto Marie (2010), *La pratique de l'ethnographe. Dans les rouages du travail organisé*, Toulouse, Octares, coll. travail et activité humaine, 168 p.
- Carignan Louise (2014), « Évolution du travail social au Québec », in Fourdrignier Marc, Molina Yvette, Tschopp Françoise (dir.), *Dynamiques du travail social en pays francophones*, Genève, éditions IES, p. 99-118.
- Champy Florent (2009), *La sociologie des professions*, Paris, Puf, 229 p.
- Chauvière Michel (2004), *Le travail social dans l'action publique. Sociologie d'une qualification controversée*, Paris, Dunod, 304 p.
- Chopart Jean Noël (dir.) (2000), *Les mutations du travail social. Dynamiques d'un champ professionnel*, MIRE, Paris, Dunod, 303 p.
- Demazière Didier (2009), « Professionnalisations problématiques et problématiques de la professionnalisation », *Formation Emploi*, n° 108, p. 83-90.
- Demazière Didier, Gadéa Charles (dir.), (2009), *Sociologie des groupes professionnels, Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, 463 p.
- Demazière Didier, Roquet Pascal, Wittorski Richard (dir.) (2012), *La professionnalisation mise en objet*, Paris, L'Harmattan, 282 p.
- Dubar Claude, Tripié Pierre, Boussard Valérie (2011), *Sociologie des professions*, Paris, 3^e édition, Armand Colin, coll. U, 376 p.

- Grenat Pascale (2006), « Les étudiants et les diplômés des formations aux professions sociales de 1985 à 2004 », Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES), *Études et Résultats*, n° 513-août.
- Grenat Pascale, Marquier Remy, Masson Luc (2007), *La formation aux professions sociales en 2005*, DREES, n° 117-octobre.
- Ion Jacques (2005), *Le travail social à l'épreuve du territoire*, Paris, Dunod, coll. action sociale, 166 p.
- Marquier Remy (2014), « 1,2 million de travailleurs sociaux en 2011 », DREES, *Études et Résultats*, n° 893, septembre.
- Mathieu-Fritz Alexandre, Bercot Régine (2008), *Le prestige des professions et ses failles*, Paris, Hermann Éditeurs, coll. Société et pensées, 313 p.
- Osty Florence (2006), « Sociologie des professions et des métiers » in Alter Norbert (dir), *Sociologie du monde du travail*, Paris, Puf, p. 61-79.
- Ravon Bertrand, Ion Jacques (2005), *Les travailleurs sociaux*, Paris, La Découverte, coll. Repères, 7^e édition, 122 p.
- Rupp Marie Antoinette (1986), *Quarante années d'action sociale en France (1946-1986), un canevas pour les travailleurs sociaux*, Toulouse, Privat, 166 p.
- Wilensky Harold (1964), « The professionalization of Everyone? », *American Journal of Sociology*, 2, p. 137-158.