

## SOMMAIRE

Page 2: Conception des métiers pour les auteurs en sociologie du travail.

Page 3: Emplois et classifications.

Page 4: Le coup de grâce de la réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018.

## Vers la fin des métiers du social : *Analyse du processus en cours.*

### EDITO

Actuellement, le champ du social relevant des solidarités publiques et de l'intérêt général est en grande difficulté faute de financements et d'un véritable projet des gouvernements successifs concernant la solidarité et l'intérêt des populations. La marchandisation, la mise en concurrence des établissements et services, l'entrée du privé lucratif, la déqualification des personnels en accompagnement des publics et la révision des diplômes fracturent notre secteur d'intervention.

Le LERIS (laboratoire d'études et de recherche en intervention sociale) a mis en évidence le fait que les professionnel.le.s du travail social restaient largement méconnu.e.s du grand public<sup>1</sup> alors même qu'elles et ils sont près de 700 000 (enquête DREES de 2011) et interviennent auprès des populations, dont les publics vulnérables, tout au long de leur vie, de la petite enfance jusque la sénescence. Cette invisibilité aux yeux des français - des professionnel.le.s en tant que tel.le.s mais également du travail effectué - participe à la destruction du secteur et occulte la question de la fonction sociale du travail social : en tant que créateur de lien social et porteur de solidarité dans une société essentiellement utilitariste.

LE VIRAGE DE LA CERTIFICATION  
DES COMPÉTENCES A APPAUVRIS  
LA RÉALITÉ ET LA COMPLEXITÉ  
DES MÉTIERS PAR LE DÉCOUPAGE  
DES DIPLÔMES DE RÉFÉRENCE  
EN ACTIVITÉS  
ASSORTIES DE COMPÉTENCES.

La formation et la qualification représentent un levier pour les pouvoirs publics dans la course à la réduction du déficit public, véritable cheval de Troie investi par les employeurs (publics et privés). Ainsi la réforme de la formation professionnelle du 05 septembre 2018 fort injustement intitulée « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » vient porter le coup de grâce à nos métiers. Déjà en danger précédemment et révisés à deux reprises, le nouveau dispositif vient enfoncer le clou !

Les diplômes aujourd'hui, construits en domaines ou blocs de compétences, ont été révisés dans un but d'uniformisation, consacrant les glissements de tâches entre métiers de même filière (éducative, de l'aide sociale...) voire de filière différente<sup>2</sup>.

Un diplôme est constitué de blocs cohérents entre eux et en interrelations. Le virage de la certification des compétences a appauvri la réalité et la complexité

des métiers par le découpage des diplômes de référence en activités assorties de compétences. Les domaines de compétences ont redéfini des fonctions (dans le sens «responsabilités») et ont permis de visualiser les tâches ou actes devant être validés, réduisant le métier à une somme de compétences et à un ensemble d'actes.

Christine SOVRANO  
Formatrice en travail social,  
Membre des commissions exécutives  
de l'UGICT et de l'UFMICT-CGT

<sup>1</sup> L'invisibilité sociale, Publics et mécanismes, Virginie Poujol et al, pour l'observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion, 2015.

<sup>2</sup> Le diplôme AES regroupe trois métiers différents : aide médico-psychologique, auxiliaire de vie sociale et auxiliaire de vie scolaire.

# ► Conception des métiers pour les auteurs en sociologie du travail

→ L'idéologie dominante a imposé une logique d'emploi – compétences attendues par l'employeur au regard de postes de travail- supplantant celle du métier. L'objectif des réformes successives vise à la flexibilisation des salarié.e.s, à leur interchangeabilité.

**Q**u'est-ce qu'un métier ? Le centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ) nous dit que « [...]le métier renvoie[...] à une transversalité qui dépasse le cadre organisationnel où il est exercé. C'est une construction sociale à laquelle contribuent la formation, puis surtout la pratique professionnelle elle-même. Même s'il prend des formes variables d'un lieu à l'autre, qui tiennent à l'organisation du travail, aux techniques utilisées, aux produits ou services réalisés [...], le métier renvoie toujours à l'idée d'un noyau dur de savoirs et de savoir-faire mobilisés quelle que soit l'entreprise où il est exercé. »<sup>3</sup>.

Pour ce qui est du social et au regard des travaux des auteurs suivants (Descolonges, 1996, Dubar et Tripiier 1998), retenons **cette définition pour les métiers du travail social** : « Ensemble d'activités réalisées dans un contexte donné nécessitant une spécialisation particulière assise sur des savoirs, savoir-faire et savoir-être acquis en formation et dans le cadre de l'expérience, sanctionnée par un diplôme »...

...« Le métier confère une reconnaissance sociale, intégrant les individus dans la catégorie professionnelle de référence, les classant en fonction du niveau du diplôme obtenu (avantages salariaux, grille indiciaire, statut dans la fonction publique...). »

Concernant les **métiers du social** centrés sur l'accompagnement et la relation à autrui, les professionnels ont une obligation éthique de développer/s'approprier des savoir-être (attitudes, postures, façons d'être) essentiels à leur exercice, dimension impalpable qui ne s'évalue ni se quantifie mais se construit au gré de l'expérience et de la mise en œuvre d'un travail introspectif participant à la connaissance de soi et de l'autre -sujet-, différent de soi (Verdier, 1994).

Enfin pour conclure sur métier et formation : « L'activité de travail se rapproche d'autant plus d'une profession ou d'un vrai métier qu'un temps plus long et des connaissances plus étendues caractérisent l'acquisition de sa maîtrise <sup>4</sup>. » (Naville, 1961).

## Métiers du social et identités professionnelles

Au XIX<sup>e</sup> siècle, lors de la révolution industrielle et de la transformation du travail, apparaît la nécessité de réfléchir à la question sociale, préoccupation

des classes dominantes vis à vis des problèmes menaçant la cohésion sociale que rencontre la société (émergence de la classe ouvrière et du droit du travail à travers l'avènement du salariat). Sur le terrain, ce sont des militant.e.s et/ou des bénévoles qui s'investissent dans les interventions sociales, laïcs ou confessionnels, en lien avec une idéologie humaniste ou basée sur la bienfaisance et la charité, notamment dans la prise en charge de l'enfance délinquante.

Après la première guerre mondiale, on assiste au début de la professionnalisation, mais c'est surtout après la seconde guerre mondiale que se structure le secteur social avec la mise en place progressive des conventions collectives nationales de travail -CCNT- notamment la 51 issue du système hospitalier et la 66 pour les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées. Le champ du social s'aligne sur le modèle du salariat et se professionnalise grâce à la création d'écoles de travail social et la mise en place d'un cursus de formation sanctionné par des diplômes<sup>5</sup>. Parallèlement, des associations de professionnel.le.s vont lutter pour faire reconnaître leurs métiers. Dans les années 1970, dans la filière éducative par exemple, deux métiers co-existent : éducateur spécialisé et moniteur éducateur (« sur-employé et sous-payé ») participant déjà à une segmentation et hiérarchisation des métiers<sup>6</sup>.

Au niveau de la création d'établissements, à côté du secteur public ou confessionnel, la société civile investit le secteur médico-social, créant des établissements d'accueil pour les personnes en situation de handicap souvent portés au départ par des associations de parents<sup>7</sup>.

En termes de valeurs, il existe une scission culturelle entre le secteur social et le secteur industriel : la société industrielle centrée sur la production, la performance, la technologie et le secteur social lié à une société solidaire se référant à des valeurs humanistes, préoccupée avant tout par la cohésion sociale. La séparation de l'Église et de l'État (en 1905) affirme/confirmé cette rupture entre ces deux types de sociétés et d'éthiques. L'Église investit alors encore davantage le domaine de la régulation sociale (soins, éducation, assistance, réinsertion...), l'État assurant de son côté l'assistance aux plus faibles (aide sociale à l'enfance, protection des infirmes et des personnes âgées) en lien avec l'émergence et la construction du droit du travail<sup>8</sup>. Le travail social a vécu longtemps

sur une idéologie « anti industrielle », récusant les valeurs de cette dernière et se rattachant aux valeurs de l'idéologie judéo chrétienne puis dans un laïcisme également anti-entrepreneurial, hostile à la société industrielle et consumériste.

M. Chauvière<sup>9</sup> (2006) évoque l'empreinte idéologique de l'action des travailleurs sociaux, fondée sur des missions d'intérêt général lui conférant une légitimité entière, immanente et citoyenne.

3. « Analyser les métiers en entreprise pour gérer les mobilités », S. Mahlaoui, JP Cadet et M. Rousseau, *Bref du Céreq*, N°249, février 2008.

4. P.233, *op.cit* in « Autour des mots, le métier, un analyseur des transformations des mondes du travail », C. Frétiigné, *Recherche et formation*, N° 57, 2008

5. Le diplôme d'État d'éducateur spécialisé-DEES- a été créé en 1967 par exemple.

6. Après le DEES va être créé le CAFME – Certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur éducateur-en 1970. S'en suivra ensuite le CAFAMP –certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique- en 1972.

7. « Les papillons blancs » (1949), puis les ADAPEI, l'UNAPEI (reconnue d'utilité publique en 1963) puis les APAJH, créations d'Instituts médico-pédagogiques, d'Instituts médico-professionnels, d'Instituts médico-éducatifs, de Centres d'aide par le travail : établissements privés pour l'essentiel.

8. Cf. *Politiques sociales*, MT Join Lambert et al, Sciences po Dalloz, 1997.

9. Cf. M. Chauvière, « Quelle place pour les professionnels dans les transformations du travail social ? », *Trop de gestion tue le social, essai sur une discrète chalandisation*, La découverte, 2007.

## ➤ **Emplois et classifications**

➔ Dans le cadre du travail, l'emploi s'entend comme l'occupation de la force de travail d'un individu (réalisation d'activités/de tâches) sur un poste de travail<sup>10</sup> contre rémunération.

Dubar et Tripiet (1998) soulignent que le terme **emploi** est de l'ordre de la **classification professionnelle** en lien avec le fait de tirer un revenu issu du travail, terme que l'on retrouve dans les conventions collectives, les nomenclatures des services de l'emploi par exemple ou les postes de la fonction publique.

Certaines classifications « ... privilégient la logique compétence et donc relativisent la référence aux diplômes dans l'élaboration des classifications » s'appuyant sur des critères d'évaluation des emplois « moins objectivables de l'ordre de : l'autonomie/ l'initiative ou la responsabilité ». Le niveau de « connaissances requises » est ainsi pondéré, la qualification s'appréciant « au regard des compétences mises en œuvre dans l'emploi ». La rémunération est alors liée au niveau des compétences et d'emploi.

**« L'individualisation croissante de la relation salariale contribue aussi à valoriser les compétences acquises », soulignent les auteurs.**

Dans ces grilles, il est fait référence à des « emplois repères », « emplois types » ; ces outils sont construits par des experts, adaptables aux structures d'emplois des organisations, niant la notion même du métier. « ... la division et [...] l'industrialisation du travail [...] ont transformé les métiers en emplois. En réduisant le travail à une force puis à un coût, le capitalisme l'a dévitalisé, le taylorisme en a poussé la standardisation jusqu'à ses dernières logiques. Les métiers se sont ainsi progressivement perdus, le travail est devenu une prestation moyenne désincarnée. Prestation moyenne, résultat moyen, l'objectif est de rendre les

gens interchangeables au sein de grands ensembles de production qui échappent à la conscience d'à peu près tout le monde, à l'exception de ceux qui en sont les architectes et les bénéficiaires<sup>11</sup> »

**CONCRÈTEMENT, EN TERME D'EMPLOIS, SI POUR LE SECTEUR SANITAIRE, L'EMPLOI ET LE MÉTIER SONT CONFONDUS, NE PEUVENT ENTRER SUR L'EMPLOI PROPOSÉ QUE CEUX QUI EN POSSÈDENT LA QUALIFICATION, LES MÉTIERS DU SOIN PAR EXEMPLE. POUR CE QUI EST DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL, LES CONTOURS SONT PLUS FLOUS.**

Certains emplois sont ouverts à un niveau de qualification comme dans le secteur de la protection de l'enfance (diplômes de l'action sociale de niveau II : Assistant.e de Service Social -ASS-, éducateur.trice spécialisé.e -ES-... D'autres sont exclusivement réservés aux professionnel.le.s du métier (notamment le métier d'ASS, seul diplôme parmi les 13 diplômes d'État du travail social qui jouit d'une protection de son titre). Cette logique s'effrite progressivement au nom de la rationalisation administrative et financière à l'œuvre, inscrivant un processus de déqualification dans ces domaines d'intervention jusque-là protégés.



## ► **Le coup de grâce de la réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018**

**Premier élément**, la réforme renvoie la responsabilité de la formation à l'individu, exonérant celle des employeurs au passage et monétise le compte personnel de formation (CPF) de chaque travailleur, l'obligeant à financer lui-même sa formation certifiante ou diplômante. Les moins qualifié.e.s pourront cumuler jusqu'à 8 000 € et les autres 5 000 € au maximum, à hauteur de 500 € par an.

Le coût d'un diplôme ou d'une certification, bien supérieur à la somme allouée, nécessitera obligatoirement une participation financière de la part des individus, voire une mobilisation de leurs congés/RTT. C'est particulièrement vrai pour les personnels déjà diplômés (ICT) s'ils veulent se qualifier.

**Second élément** au regard des besoins en compétences des services et de la pénurie de certaines d'entre elles ou du manque d'attractivité de certains métiers (peu ou mal rémunérés, aux conditions de travail très dégradées...), les employeurs pourraient encourager voire abonder le CPF de leurs salarié.e.s pour qu'ils aillent chercher certains blocs de compétences de titres ou diplômes différents. **À terme, il risque d'y avoir plus de fonctions que de métiers.**



**Comment le professionnel conciliera-t-il des gestes et postures qui peuvent sembler contradictoires ? Et quelle identité professionnelle pourra-t-il revendiquer ?**

Prenons l'exemple de la toilette en EHPAD, en imaginant un salarié détenteur d'un bloc du diplôme d'accompagnant éducatif et social et d'un autre domaine de compétences relevant du DE d'aide-soignant : les objectifs professionnels d'un personnel éducatif dans le cadre de cet acte du quotidien ne sont pas les mêmes que celui de l'aide-soignant qui va suppléer la personne dans un but de prévention de la santé. Le choix du professionnel risque d'être lié à sa charge de travail, ses conditions d'exercice et l'organisation du travail, au détriment des besoins des personnes.

Si un diplôme est un ensemble de blocs cohérents en tant que tels et dans leur ensemble avec une interrelation entre eux, quelle cohérence entre des blocs de compétences acquis 15 ou 20 ans plus tôt et les diplômes régulièrement révisés ? Dans le nouveau dispositif, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) sont remplacés par des opérateurs de compétences (OPCO) dont le but est de regrouper les certifications et diplômes correspondant à une proximité dans **l'activité professionnelle** et l'organisation économique.

Aujourd'hui, tous les garde-fous ont été balayés par cette réforme et les dispositifs patiemment élaborés par les pouvoirs publics et les organisations patronales depuis quelques décennies. Au nom du grand capital mondialisé, de la baisse du coût du travail et de la flexibilisation des salarié.e.s, le lobbying d'intérêts privés lucratifs supprime le bien commun et l'intérêt des populations.

**Maintenant informé.e.s, construisons ensemble la mobilisation !**

Christine SOVRANO,  
Formatrice en travail social,  
Membre des commissions exécutives  
de l'UGICT et de l'UFMICT-CGT

10. La fiche de poste décline les fonctions / responsabilités -par ex d'encadrement-, activités et tâches à réaliser dans l'emploi désigné.

11. Cf. A. Deneault, dans *la médiocratie et Gouvernance, le management totalitaire*, éd. Lux, 2015.



Union Fédérale CGT des Médecins, Ingénieurs, Cadres et Technicien.ne.s

**Bulletin de contact et de syndicalisation**

**Je souhaite prendre contact et/ou adhérer à la CGT.**

Nom : .....  
Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code Postal : ..... Ville : .....  
E-mail : .....

Fédération Santé et Action Sociale - Case 538 - 263 rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX - [ufmict@sante.cgt.fr](mailto:ufmict@sante.cgt.fr) - Tel : 01 55 82 87 57