

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU PRENDRE SOIN ET DU LIEN

Regards croisés de jeunes en formation et de formateurs

Camille DUTHY, Caroline JANUEL



MÉTROPOLE

GRAND LYON

Mai 2023
Métropole de Lyon

Commanditaire
DSHE
Pôle Personnes Âgées, Personnes Handicapées (PAPH)
Projet Métropolitain des Solidarités

Coordination
Direction de la Prospective et du Dialogue Public (DPDP)
Jean-Loup Molin

Enquête / Rédaction
Camille Duthy, Caroline Januel

Réalisation
Céline Ollivier

La Métropole de Lyon agit en faveur de l'emploi dans les services d'aide à la personne, à domicile comme en institution, qui font comme on le sait partie des métiers en tension : soutien aux dispositifs d'insertion animés par la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'emploi (MMI'e), campagnes de communication, etc.

Au-delà, elle a souhaité engager une réflexion de fond sur les facteurs d'engagement dans ces métiers : comment expliquer leur manque d'attractivité ? Comment expliquer la difficulté des employeurs à fidéliser leurs salariés ? Quelles solutions peut-on apporter aux difficultés constatées ?

Certaines problématiques sont bien connues (problèmes d'image des métiers et du secteur, de conditions de travail ou de rémunération par exemple), ce qui ne signifie pas pour autant que les réponses à leur apporter soient simples à imaginer et à mettre en place. D'autres semblent moins balisées, à l'instar des conditions de la formation initiale à l'heure de Parcoursup, des pratiques managériales, ou encore des représentations et stéréotypes concernant l'âge, le genre ou l'ethnicité qui influencent à la fois les individus (usagers, professionnels, managers, décideurs) et les organisations dans leurs pratiques et dans leurs choix.

Pour explorer ces sujets, la direction de la prospective (DPDP) a conduit plusieurs enquêtes, sur le principe : une enquête = un prisme. Il s'agit d'enquêtes qualitatives légères qui ne garantissent pas une représentativité des résultats mais font apparaître des situations, des représentations et des analyses intéressantes pour la réflexion.

Attractivité des métiers du prendre soin et du lien : les enquêtes

- Un *turnover* lourd de conséquences pour les structures. Quelles pistes de solutions ?
- De la violence des situations de travail au travail institutionnel de la violence : les enjeux du collectif de travail
- Les facteurs d'engagement dans le métier
- Les écoles de travail social à la croisée des chemins : enquête dans l'agglomération lyonnaise
- Regards croisés de jeunes en formation et de formateurs
- Représentations de genre et pratiques professionnelles
- Parcours migratoires et relations interculturelles dans les métiers de l'aide à domicile

Les résultats de ces enquêtes que nous partageons à travers cette série de cahiers s'inscrivent dans une logique de *work in progress*. Ils constituent une « matière à réfléchir », une « matière à réagir », une « matière à discuter ».

Ils donneront lieu dans une deuxième étape à l'élaboration d'un document de capitalisation de l'ensemble des enseignements qui auront été collectés sur les différents terrains et au gré des séances de partage avec la communauté professionnelle.

SOMMAIRE

06 L'ESSENTIEL

08 INTRODUCTION

Objectifs 09

Méthode 09

10 PARTIE 1. UN SECTEUR MÉCONNU ET DÉPRÉCIÉ

UNE IMAGE DU TRAVAIL SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL DÉGRADÉE	11
— Un secteur maltraitant ?	11
— Un discours politique dégradant	11
— Des métiers parfois difficiles à assumer socialement	11
— Les spécificités du travail à domicile	12
UNE MÉCONNAISSANCE DES MÉTIERS	13
— Un manque de représentations et d'informations	13
— La faute à Parcoursup ?	13
CONCLUSION	14
QUELLES PISTES D'ACTION ?	15

16 PARTIE 2. ENTRER EN FORMATION, JAMAIS UN HASARD

UNE CULTURE FAMILIALE PROPICE : LES ENFANTS DE TRAVAILLEURS SOCIAUX ONT TENDANCE À EMBRASSER PLUS FACILEMENT LE SECTEUR SOCIAL	17
UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE D'AIDANT MARQUANTE	17
UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	17
CONCLUSION	18
QUELLES PISTES D'ACTION ?	18

20 PARTIE 3. DES ÉTUDIANTS PLUS JEUNES, MOINS MATURES ET PLUS PRÉCAIRES

LA PRÉCARITÉ ÉTUDIANTE AUGMENTE	21
UNE ENTRÉE EN FORMATION PLUS PRÉCOCE	22
UN NIVEAU EN BAISSÉ ?	22
CONCLUSION	23
QUELLES PISTES D'ACTION ?	23

24	PARTIE 4. RENCONTRER SON MÉTIER : LES STAGES	
	DES DIFFICULTÉS À TROUVER DES STAGES	25
	À L'ÉPREUVE DE LA RÉALITÉ	25
	CONCLUSION	27
	QUELLES PISTES D'ACTION ?	27
28	PARTIE 5. LES « JEUNES » ET LE TRAVAIL... SOCIAL	
	L'ÂGE ET LA GÉNÉRATION, UNE VRAIE FAUSSE EXPLICATION DU RAPPORT AU TRAVAIL ?	29
	UNE RECHERCHE D'ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE	30
	DES PARCOURS PROFESSIONNELS DISCONTINUS	30
	UNE ASPIRATION À LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE SOUS CONTRAINTE ?	32
	LE SALAIRE, UN CRITÈRE PAS SI CENTRAL	32
	UN TRAVAIL DE HÉROS ?	33
	CONCLUSION	33
	QUELLES PISTES D'ACTION ?	33
34	FOCUS SUR L'ENGAGEMENT : DES POSITIONNEMENTS PROFESSIONNELS QUI SE CONSTRUISENT EN CENTRE DE FORMATION	
	UN ENGAGEMENT NÉCESSAIRE... MAIS PAS UNE VOCATION	35
	DÉPOLITISATION OU DÉCALAGE GÉNÉRATIONNEL ?	35
	— Des publics à la mode ?	36
	— Genre et politisation	36
	— Un positionnement politique ambigu	36
	DES POSITIONNEMENTS EN APPARENCE OPPOSÉS...	37
	— Transformer le social ou reproduire sa violence ?	37
	— Un travail de colibri	38
	... ÉT EN RÉALITÉ AMBIGUS	39
	CONCLUSION	40
41	BIBLIOGRAPHIE	

L'ESSENTIEL

Comment expliquer le manque d'attractivité du travail social et médico-social et de ses formations, alors que les métiers concernés recrutent ? C'est à cette question que notre étude s'efforce d'apporter des éléments de réponse¹ en s'intéressant plus particulièrement à l'entrée en formation, à son déroulement et à sa sortie. Elle repose sur les propos de jeunes en formation, de responsables et directeurs d'établissement de formation et questionne six grands ressorts de l'attractivité.

Le travail social et médico-social : un secteur méconnu et déprécié

Le travail social et médico-social fait l'objet de représentations dégradées ou erronées qui portent atteinte aux aspirations de jeunes pour ce secteur d'activité. Cas de maltraitances, débats autour du sens du travail (assistantat vs « injonction à l'autonomie »), mauvaises conditions de travail ou encore manque d'informations sont autant de raisons expliquant le déficit d'intérêt des jeunes. Si les difficultés propres au secteur sont en cause, l'accès aux formations via Parcoursup aurait aussi sa part de responsabilité en conduisant les établissements de formation à recruter des candidats plus jeunes, moins renseignés sur la réalité des métiers et exigeant finalement plus d'accompagnement.

L'entrée en formation, jamais un hasard

Les jeunes qui entrent en formation ont souvent une proximité avec ce secteur, que celle-ci soit personnelle (avoir rencontré/partagé le quotidien de personnes qui vivent des difficultés) ou professionnelle (avoir un proche qui exerce un métier du social) : il s'agit d'une socialisation familiale et professionnelle. Certains étudiants s'engageant dans des formations ont déjà eu une première expérience dans le secteur social, l'encadrement ou l'animation. Le service civique est, par exemple, particulièrement formateur. Ces expériences permettent aux étudiants d'éprouver et de confirmer leur intérêt, ou découragent ceux qui ne se sont pas engagés dans la bonne voie. Les encadrants saluent ces parcours, qui favorisent la réussite des étudiants et leur intégration professionnelle.

Des étudiants plus jeunes, moins matures et plus précaires

L'évolution du profil des étudiants ces dernières années vient complexifier, voire mettre en péril, leur formation et leur entrée dans le monde du travail. Les étudiants sont en effet plus nombreux à solliciter des aides financières, à rencontrer des difficultés à se loger ou à développer des problèmes de santé, notamment psychique. Ils sont aussi en moyenne plus jeunes qu'auparavant à leur entrée en formation. Or, si un âge plus avancé ne présage pas la réussite, il va souvent de pair avec une première expérience professionnelle et une certaine maturité, deux éléments importants pour faire face à des formations et des métiers exigeants. Les dernières promotions semblent aussi éprouvées par la pandémie (problèmes de concentration, fatigue). In fine, les étudiants d'aujourd'hui ont besoin de davantage d'accompagnement pour suivre leur formation théorique et pratique, un accompagnement que les écoles ont du mal à assurer en raison de la baisse des dotations.

Une rencontre souvent difficile avec le métier : la formation pratique

Malgré l'accompagnement des établissements de formation, trouver un stage ne va pas de soi. Les structures en difficulté réduisent l'accueil de stagiaires car elles ne peuvent assumer les gratifications devenues obligatoires. Certains jeunes sont réduits à renoncer à leur gratification pour obtenir le stage souhaité. Des professionnels en place refusent d'encadrer des stagiaires par manque de disponibilité ou parce qu'ils souhaitent quitter la structure. Une fois en stage, des jeunes, sans doute accueillis dans des conditions peu optimales, sont ébranlés dans leurs représentations et dans leur posture de professionnels. La confrontation au manque de moyens, à des conflits avec les professionnels ou aux relations avec les usagers vient mettre à l'épreuve leur motivation, peut les faire douter de leur choix d'orientation, ou semer en eux la certitude de ne pas exercer longtemps le métier vers lequel ils se destinent.

¹ Ce travail fait partie d'une série d'études couvrant différentes facettes du sujet : dimensions organisationnelles des structures sociales et médico-sociales, évolutions de la formation, attractivité au prisme du genre, etc.

Les jeunes et le travail... social

Dans les enquêtes sur le travail, il apparaît que la volonté de préserver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle est plus important pour les jeunes générations. Cela peut expliquer une tension avec certaines fonctions du social et médico-social qui impliquent des horaires de travail en dehors de la journée et/ou de la semaine. Par ailleurs, les parcours professionnels semblent plus découpés, sous l'effet d'une plus grande mobilité soumise aux aspirations qui évoluent au cours de la vie. C'est un avantage pour certains secteurs moins attractifs dans lesquels on peut entrer « pour un temps ». Mais une autre explication réside aussi dans le fait que l'instabilité du marché du travail a été intégrée par les travailleurs qui s'adaptent plus à une réalité structurelle qu'à des envies de changer d'emploi. Quoi qu'il en soit, le travail social reste un secteur qui attire parce qu'il rassemble des métiers qui « ont du sens », malgré le fait que les niveaux de rémunérations soient assez peu motivants.

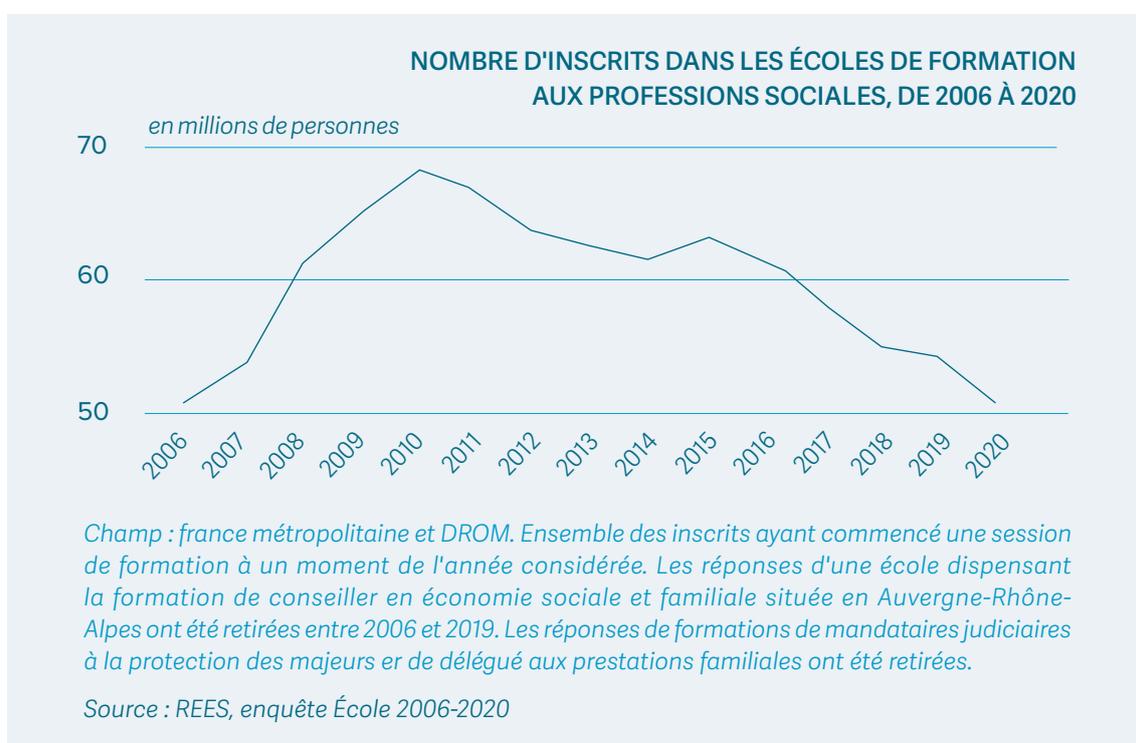
Focus. S'engager dans le travail social

Au sein des établissements de formation, il existe des rapports au travail social très différents entre les étudiants. Certains s'associent au profil des étudiants très critiques à l'égard du système social dans son ensemble, producteur d'inégalités qu'ils ont pour mission de prendre en charge et de réguler ; d'autres, à l'inverse, se disent plutôt satisfaits de pouvoir accompagner des personnes à l'échelle individuelle, même si cela suppose de renoncer à changer le système dans son ensemble. De leur point de vue, les responsables de formation semblent déplorer la moindre appétence des étudiants pour les questions de société, constat qui pourrait tenir surtout à un renouvellement générationnel des formes d'engagement et des thèmes de mobilisation.. Mais finalement, étudiants et formateurs se retrouvent sur l'idée que le fait d'être engagé dans son travail et d'avoir « un minimum de goût pour les autres » est indispensable aux métiers du social, même si ce que recouvre cette notion « d'engagement » est, on l'a vu, assez variable en fonction des étudiants.

INTRODUCTION

Année après année, les secteurs social et médico-social font durablement partie des « secteurs qui recrutent ». Les structures (Ehpad, entreprises de services à la personne, crèches, etc.) employant ces professionnels sont constamment en recherche de personnel pour remplir leurs missions auprès des usagers.

Cette crise de l'attractivité touche également, en amont, les centres de formation, au même titre que les employeurs : tous font face à une baisse d'effectifs qu'ils ont de plus en plus de mal à mobiliser autour de leur secteur. Dans certains établissements, des filières sont menacées, celle d'Assistant de Service Social par exemple, où il y a parfois un candidat pour une place en formation : c'est aussi ce qui explique les changements dans les profils des étudiants, ceux-ci étant moins sélectionnés du fait de leur faible effectif. D'autres secteurs toutefois, la petite enfance en particulier, semblent moins menacés. Le manque d'attractivité, bien que difficile à remettre en cause, concerne inégalement les secteurs du social et du médico-social.



L'attractivité est donc une préoccupation centrale des différentes parties prenantes : les étudiants, évidemment, mais aussi les entreprises, les centres de formation et les collectivités territoriales qui se voient mises en difficulté pour répondre aux besoins et aux attentes médico-sociales de leurs territoires. Et même quand les étudiants, jeunes ou moins jeunes, choisissent ces études, leur désertion en cours de formation est très élevée, une observation partagée par des responsables de formation et des étudiants.

Cela constitue parfois même un sujet de débat entre formateurs eux-mêmes, souvent d'anciens professionnels du travail social qui se tournent petit à petit vers la formation : comment donner envie d'un travail qui vous a épuisé ? « Quand même le travail social, je trouve ça dur aujourd'hui, les conditions de travail, les contraintes, tout ça m'ont de plus en plus interpellé et j'ai préféré être formatrice ! Mais ce qui est une grande question pour moi parce que je trouve que, pour beaucoup de formateurs, on est devenu formateurs parce qu'on n'avait plus envie d'être sur le terrain, ce qui est questionnant. On forme sur "c'est génial le travail social" mais c'est aussi... On l'a quitté parce qu'on en pouvait plus [rires]. » (responsable formation ASS)

Alors que la crise du covid avait contribué à mettre en lumière l'utilité des métiers du social, à susciter la reconnaissance de ces travailleurs, l'intérêt ne semble pas s'être pérennisé. Comment expliquer ce manque d'attractivité pour les formations elles-mêmes, alors que ces métiers garantissent par exemple un très fort taux d'employabilité ?

Cette étude traite plus particulièrement de l'entrée en formation, de son déroulement et de sa sortie. Si cette analyse repose principalement sur une entrée par l'âge, elle ne peut pas s'y résumer. En effet, les étudiants ne sont pas tous néo-bacheliers, et les reprises d'études pour les personnes de 25, 30 ou 40 ans ne sont pas à la marge dans les cohortes d'étudiants chaque année.

Objectifs

Ce travail repose sur le recueil des perceptions qu'ont les jeunes en formation, les responsables et les directeurs d'établissement de formation, de l'attractivité du travail social et médico-social. En s'appuyant sur leurs témoignages et interpellations, ce rapport propose de questionner six grands ressorts de l'attractivité.

Il esquisse des pistes, sans présumer de leur existence actuelle et de leur faisabilité, visant à questionner les leviers d'action des différentes parties prenantes et de la Métropole de Lyon en particulier, afin d'améliorer à terme, l'attractivité du secteur.

Méthode

Ce rapport s'appuie sur l'analyse croisée :

- De deux focus-groups réunissant respectivement une quinzaine d'étudiants de 18 à 45 ans engagés dans diverses formations et 42 étudiants de 18 à 22 ans préparant le diplôme d'éducateur spécialisé.
- D'entretiens semi-directifs auprès de deux enseignants/responsables de formation, d'un directeur d'établissement de formation et d'un jeune professionnel tuteur de stage.

L'enquête s'appuie principalement sur le discours des responsables ou des étudiants concernés par des diplômes de niveau 6 (équivalent licence, licence professionnelle, maîtrise). Toutefois, une enquêtée et quelques bribes d'entretiens font référence aux diplômes de niveau 3 (équivalent CAP, BEP) et de niveau 4 (équivalent Baccalauréat) et de leurs étudiants, éléments d'analyses que nous avons choisi de mentionner également.

Les personnes rencontrées étudient ou travaillent dans la Métropole de Lyon ou dans les départements de l'Isère et de Saône et Loire.

L'échantillon sur lequel s'appuie cette analyse est relativement restreint. Toutefois, les observations croisées avec d'autres enquêtes et travaux permettent d'appuyer et de compléter le propos. En outre, ce travail est un élément d'une série d'études menées par le réseau de veille à la demande de la Direction de la Prospective et du Dialogue Public et de la Direction des Solidarités, de l'Habitat et de l'Éducation. Il est à rapprocher de ces autres études afin de tendre vers une vision plus complète et transversale de l'attractivité du travail social et médico-social.

1

UN SECTEUR

MÉCONNU ET DÉPRÉCIÉ

Le manque d'attractivité du travail social concerne, dans un premier temps, un ensemble de représentations, d'images erronées ou négatives qui circulent dans l'espace social et qui restreignent sans doute les aspirations des jeunes pour ce secteur d'activité.

UNE IMAGE DU TRAVAIL SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL DÉGRADÉE

Les formateurs, anciens professionnels du travail social, et les étudiants déplorent l'image négative de ces métiers véhiculée dans l'espace médiatique et dans la société en général. Une étudiante explique : « quand je dis que je suis en formation d'Éducatrice Spécialisée, les gens de mon entourage me disent "oh ben t'as du courage !". Est-ce que c'est normal que des métiers aussi importants soient aussi peu valorisés ? ».

UN SECTEUR MALTRAITANT ?

Le travail social est marqué, hors des débats médiatiques, par de nombreux scandales qui ternissent son image. C'est le cas de la récente publication d'une enquête témoignant des maltraitances dans les Ehpad du groupe ORPEA, accusé de soumettre la santé mentale et physique des patients à une logique de profit. Ces scandales mettant en opposition bien-être des patients et logique de rentabilité sont caractéristiques des conflits de valeur qui grèvent aussi les relations entre les salariés et la direction et/ou les chefs de service dans de nombreuses structures.

Ce cas n'est pas isolé, ni dans le secteur du grand âge, ni au sein des ESMS (établissements ou services sociaux ou médico-sociaux) en général. La protection de l'enfance bénéficie elle aussi d'une image dégradée, quand de nombreux témoignages de violence, de maltraitance ou de défaut de prise en charge sont montrés à travers des livres ou des films inspirés d'histoire vraies ("L'enfant de personne", 2021).

« Quand on parle, bien sûr c'est une réalité, de la maltraitance dans les EHPAD, et de tous les scandales, on ne leur donne pas envie d'y aller alors qu'eux ont envie d'aider les autres, ils ne veulent pas participer à ça. »

Directeur d'établissement de formation de niveau 3 au niveau 7

UN DISCOURS POLITIQUE DÉGRADANT

Mais le lien avec le discours politique est aussi perçu comme très important. Selon certains formateurs, si l'idée circulait largement auparavant que les travailleurs sociaux œuvraient à réintégrer les gens que la société excluait, la politique de responsabilisation des individus à l'œuvre aujourd'hui, cette « injonction à l'autonomie » pour reprendre la formule du sociologue Nicolas Duvoux, conduit à dévaloriser ces métiers et l'utilité sociale qui leur était traditionnellement associée.

À l'autre bout de la chaîne, l'adhésion à ces discours politiques conduit certains étudiants à s'inscrire en formation dans la perspective de "lutter contre l'assistanat", cela posant un certain nombre de problèmes liés aux valeurs portées par les formateurs quant à leur engagement (voir Partie 5).

DES MÉTIERS PARFOIS DIFFICILES À ASSUMER SOCIALEMENT

C'est aussi ce qui conduit certains étudiants à ne pas parler, dans les échanges de la vie courante, de leur formation ou de leur futur métier, souhaitant éviter de devoir se justifier, ou de susciter le débat. Un étudiant dit même lors d'un focus group ne plus mentionner sa profession dans les transports en commun après avoir constaté que cela "tendait" les personnes à proximité.

Un autre évoque le cas de sa tutrice de stage en CADA (Centre d'Accueil des Demandeurs d'Asile) qui témoigne du changement opéré autour de la valorisation de son métier : si on considérait, il y a 20 ans, qu'elle exerçait un métier humanitaire, elle se voit aujourd'hui contrainte de ne plus mentionner son activité dans le social au risque de se voir reprocher d'aider "ceux qui viennent profiter de nos avantages".

LES SPÉCIFICITÉS DU TRAVAIL À DOMICILE

• Les mauvaises conditions de travail

L'idée que le secteur offre globalement de mauvaises conditions de travail est largement répandue : journée de travail de grande amplitude, pénibilité des tâches à accomplir, temps de trajet indemnisés mais non rémunérés, temps partiel, isolement en raison de l'absence de collectif de travail, etc., pour des rémunérations peu attractives. Certains métiers offrent des salaires tellement bas qu'ils permettent difficilement aux travailleurs de se loger sur les territoires à forte pression immobilière.

« Alors c'est vrai que quand tu te dis que tu dois aller voir cinq personnes différentes dans la journée, que tes temps de trajets ne sont pas payés, que pas de véhicule à disposition ou pas de remboursement des frais de déplacements, ou trous de 4 h où tu sais pas quoi faire dans ton planning, là tu te dis côté organisationnel ça va pas. »

Responsable de formation ADVF

« Ce qui joue en la défaveur de ces métiers, c'est mal rémunéré, les horaires sont compliqués, celles qui interviennent au domicile, vous savez toute la difficulté du domicile, des amplitudes horaires de 12 h par jour mais on ne leur compte que 7 h ou 6 h parce que tout ce qui est entre deux interventions n'est pas compté. On a besoin des aides à domicile le matin pour lever les personnes et le soir pour les coucher, peut-être pour le repas de midi, puis y a des grands vides dans la journée. Ce temps-là n'est pas compté, que les déplacements d'une famille à l'autre ne sont pas comptés. On est quand même dans des métiers qui sont extrêmement précaires et mal rémunérés. Aujourd'hui quelqu'un qui vit à Lyon seul avec ses enfants avec un salaire d'AES ne peut pas se loger. »

Directeur d'établissement de formation de niveau 3 au niveau 7

Face aux difficultés de recrutement, il semble que ces entreprises sont toutefois en train de se réorganiser et d'améliorer les conditions de travail des salariés :

« Tout ça est en train de changer quand même, les entreprises commencent à payer les temps de déplacement, à acheter des véhicules pour que les gens puissent se déplacer, [...] les plannings sont plus arrangeants alors qu'avant les employeurs ne posaient pas la question des horaires, des week-end, face aux difficultés c'était aux salariés de s'adapter... »

Responsable de formation ADVF

• Des métiers aux compétences non reconnues

Pour ces mêmes métiers pouvant s'exercer sans diplôme, la faible valorisation repose sur l'idée que la nécessité d'y être formé n'est pas nécessaire. De fait, de nombreux professionnels, exercent après une formation courte de quelques semaines, voire sans avoir suivi au préalable de formation qualifiante. L'idée que "tout le monde peut le faire" est associée aux métiers comme Assistant de Vie aux Familles ou Assistant d'Éducation, soit parce que ce sont des "fonctions" d'aidants que les personnes ont déjà exercé par ailleurs à titre privé (voir Partie 2), soit parce que cela correspond à des tâches de la vie quotidienne qu'elles effectuent déjà chez elles (la cuisine ou le linge par exemple) :

« C'est pas forcément vu comme un métier qu'on a besoin d'apprendre, alors que c'est un métier qui ne s'invente pas. Ça ne viendrait pas à l'idée qu'on puisse faire cuisinier sans être formé! »

Responsable de formation ADVF

D'autres raisons viennent expliquer cette invisibilité des compétences mobilisées quotidiennement par les professionnels de l'aide à domicile :

- La grande majorité des intervenants à domicile sont des intervenantes et celles-ci assument des missions de « care » traditionnellement dévolues aux femmes et invisibilisées du fait qu'elles s'exercent dans l'univers domestique (ménages, entretien du linge, etc.). Les autres dimensions

du « care » professionnel (ex. relation avec l'utilisateur, vigilance quant à l'état de santé de l'utilisateur) sont rarement reconnues (Mauris-Demourieux, Januel, Viévard, 2016).

- L'écart entre les missions des professionnels de l'aide à domicile et la perception que peuvent en avoir les usagers et leur famille contribue aussi à placer ces professionnels en situation de subordination.

UNE MÉCONNAISSANCE DES MÉTIERS

UN MANQUE DE REPRÉSENTATIONS ET D'INFORMATIONS

Une partie des professionnels de la formation rencontrés constate chez les jeunes une méconnaissance des métiers auxquels ils se destinent. Les compétences à acquérir (technicité du métier, posture professionnelle, relationnel avec l'utilisateur, les familles, voire les autres professionnels intervenant auprès de l'utilisateur...) sont sous-estimées, ainsi que la complexité d'exercice des métiers dans les conditions actuelles : sous-effectif, rapport à l'utilisateur difficile parfois (ex. quand un usager refuse l'accompagnement).

Les raisons invoquées sont diverses : le manque de représentations de ces métiers dans les médias et les fictions comparativement aux professions médicales, le manque d'informations liées aux difficultés des centres de formation à répondre aux sollicitations des collègues-lycées, à être présent sur les salons, à organiser des rencontres entre lycéens et étudiants, faute de moyens...

« J'ai changé au bout de deux ans et j'ai réfléchi en fait à ce que je voulais faire exactement et j'avais le choix entre éducateur spécialisé et assistant social. Je ne connaissais pas vraiment la différence entre les deux. »

Assistant social, 4, 5 ans d'expérience

« Ces métiers [à propos des moniteurs-éducateurs] ne sont pas forcément connus, en tout cas médiatisés, on parle beaucoup des soignants, de la police, les éducateurs on n'en parle pratiquement jamais. Quand on n'a pas d'éducateur dans sa famille, dans son entourage... Quand on parle d'éducateur, les gens ne savent pas trop ce que c'est, et pour beaucoup éducateur, c'est un enseignant. Idem pour la formation d'éducateur technique spécialisé. On est très loin de remplir mais personne ne sait ce que c'est ! »

Directeur d'établissement de formation de niveau 3 au niveau 7

« Assistant social c'est tellement large, je pense qu'effectivement il y a une méconnaissance. On pense tout de suite à l'assistant social de secteur qui fait des papiers. »

Assistant social, 4, 5 ans d'expérience

LA FAUTE À PARCOURSUP ?

D'après les professionnels rencontrés, les récentes réformes concernant l'accès aux centres de formation ont également leur part de responsabilité. « L'introduction de Parcoursup a considérablement modifié les modalités de sélection des établissements. Paradoxalement, elle a donné de la visibilité aux formations du travail social et les a démocratisées auprès des étudiants post-bac. Mais dans le même temps, elle entraîne un recrutement d'étudiants qui présentent une méconnaissance du secteur, et notamment, du terrain » explique Annie Léculée, spécialiste de la formation en travail social dans une interview pour la revue Actualités sociales hebdomadaires. Cela a contraint les établissements à changer leur processus de sélection. Les concours d'hier, conduisant les candidats à s'informer et se préparer, ont laissé la place aux vœux, aux dossiers, aux lettres de motivation et aux entretiens des candidats pré-sélectionnés. Cela conduit in fine au recrutement de candidats en moyenne plus jeunes, connaissant peu le secteur ou sous-estimant la complexité des métiers. Ces profils découvrent les spécificités du travail social davantage lors des premiers stages qu'au travers d'expériences professionnelles et associatives déjà éprouvées. Les représentations des jeunes se heurtent alors aux réalités des métiers et d'un secteur en crise.

« Sur Parcoursup, ce qui est difficile, c'est qu'on ne sait pas comment ce choix se situe dans une hiérarchie. Je trouve que c'est compliqué parce que ce n'est pas la même chose. Si on met ce choix là en premier en disant "voilà, c'est mon orientation" ou comme ils ont la possibilité de mettre 10 choix, si ça vient en 10^e choix parce qu'ils n'ont pas pu avoir l'école de commerce, l'école d'ingénieurs ou l'université... »

Directeur d'établissement de formation de niveau 3 au niveau 7

« Parcoursup fait qu'on a un public beaucoup plus jeune. Les inscriptions se font en terminale à partir de janvier. Ils ont du mal à se projeter, on leur demande de faire des choix dès la première. Je le vois bien dans les salons étudiants, je reçois des jeunes en première qui commencent à se renseigner et en première oui, ça peut les intéresser, mais ils ont très peu d'expériences. Et quand on explique aux parents que ce n'est pas dramatique, s'ils ne rentrent pas après le bac, les parents se disent qu'est-ce qu'il va faire pendant 1 an, il va perdre du temps, est-ce qu'il doit aller à l'université... [...] Moi je les oriente vers un service civique, ce que je dis aux parents, c'est au moins votre enfant, votre fils fille va se rendre compte si ce métier-là est fait pour lui. Peut-être que ce qu'il se représente du métier n'est pas la réalité qu'il va rencontrer sur le terrain, ou peut-être qu'il va confirmer son choix. [...] Ce qui est important, c'est d'avoir une expérience de terrain, mais pour beaucoup de parents, c'est une année blanche, une perte de temps... »

Directeur d'établissement de formation de niveau 3 au niveau 7

Conclusion

Pour toutes ces raisons liées à la mauvaise image ou à la méconnaissance du travail social et médico-social, l'engagement des étudiants dans ce type de formation est mécaniquement moindre. À l'inverse, comme nous le verrons un peu plus loin (voir Partie 3), la proximité, même lointaine et/ou très anecdotique avec les métiers du social peuvent être à l'origine de leur choix d'orientation. C'est ce qu'explique un étudiant en 3^e année d'ASS, ayant effectué un service civique dans une épicerie sociale et solidaire après une année inachevée à l'université :

« J'ai bien aimé le lien à la personne dans ce cadre, et quelque chose m'avait marqué : il y avait une fille dans le quartier dont l'éducateur qui l'avait suivi était mort. Elle m'expliquait comme elle était attachée à cet éducatif, et j'étais en mode "wahou, la puissance de ce genre de profession" et l'aide à la personne en général. »

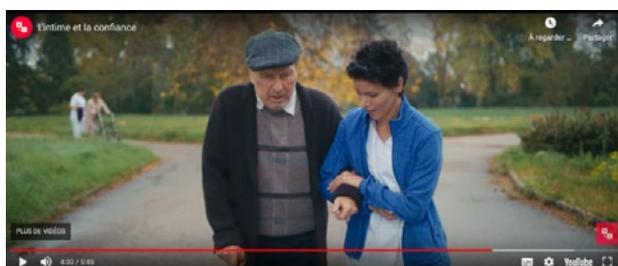
Les responsables de formation et d'établissements ont exprimé, à mots à peine couverts, avoir besoin d'aide pour porter l'information jusqu'aux jeunes et sur leur « terrain ».

« Je pense qu'il y a vraiment à intervenir en amont, ce n'est pas une fois qu'ils sont entrés en formation... Il faut faire connaître ces formations. »

Directeur d'établissement de formation de niveau 3 au niveau 7

Quelles pistes d'action ?

- Aider les établissements de formation à informer les collégiens et lycéens et leurs parents : rencontres dans les collèges et lycées généraux, professionnels et techniques, rencontres entre "pairs" (étudiants-adolescents), présence sur les réseaux sociaux plébiscités par cette tranche d'âge...
- Soutenir la présence des établissements de formation dans les salons et forums d'orientation. Faire participer des professionnels en exercice, voire des employeurs privés et publics.
- Communiquer sur les parcours de formation et les métiers conjointement : la Métropole de Lyon, au nom de ses compétences sociales et en tant qu'employeur de travailleurs sociaux, et les établissements de formation
- Aider les associations et institutions prêtes à accueillir des volontaires en service civique à concevoir un projet d'accueil, réaliser les démarches pour obtenir l'agrément auprès de l'Agence de Service Civique, trouver et accueillir les volontaires.
- Partager davantage de représentations nuancées et positives des métiers, y compris en s'appuyant sur les professionnels eux-mêmes afin d'aborder les difficultés comme les réussites, la satisfaction d'exercer un métier qui a du sens et de déconstruire certains clichés (ex. un assistant social ne fait que remplir des dossiers/ne va jamais sur le terrain ; un assistant de vie aux familles ne fait « que » le ménage).
- Le site internet metiers-du-prendre-soin.fr lancé par le Groupement d'Intérêt public composé de 46 acteurs de l'emploi et de l'insertion de la métropole lyonnaise s'inscrit dans cette démarche, en proposant le film « L'intime et la confiance » (2022) réalisé par Franck Lebon et produit par Philippe Braunstein (Les Films d'Avalon).



Captures d'écran du film "L'intime et la confiance" (2022)

2

ENTRER EN FORMATION,

JAMAIS UN HASARD

Malgré cette mauvaise image du métier, certains bacheliers choisissent de s'orienter dans ce secteur ou certains professionnels de se réorienter vers les métiers du social et du médico-social. Très souvent, ils entretiennent une forme de proximité avec le travail social, parce qu'ils l'ont expérimenté eux-mêmes ou parce que quelqu'un de leur entourage a exercé ou exerce toujours cette profession.

UNE CULTURE FAMILIALE PROPICE : LES ENFANTS DE TRAVAILLEURS SOCIAUX ONT TENDANCE À EMBRASSER PLUS FACILEMENT

LE SECTEUR SOCIAL

Lors d'un focus group, une étudiante explique qu'un rapide sondage dans sa promotion a conclu au fait que trois quarts d'entre eux avait un membre de sa famille qui était travailleur social : « c'est une forme de culture, de connaissance aussi », explique un autre.

Cette proximité explique sans doute le choix d'être soi-même un travailleur social, par socialisation en quelque sorte. Mais cela vient également renforcer l'engagement des futurs travailleurs à l'égard de leur travail, l'attachement aussi à cette forme de service rendu qui s'appuie sur ses choix et plus largement sur une culture partagée par les proches, « un environnement dans lequel on évolue. » (étudiant)

Cette culture partagée prend parfois la forme d'un engagement politique, un ensemble de valeurs, comme la volonté de pallier les défaillances d'un système social qui produit de l'exclusion et de la précarité. C'est par exemple le cas d'un étudiant en formation d'Assistant de Service Social qui, à la toute première question de savoir pourquoi il avait choisi ce métier, répond : « ça va être bizarre et spécifique, c'est énormément le lien avec ma mère syndiquée et militante. Je suis de gauche... ».

UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE D'AIDANT MARQUANTE

La proximité avec le métier peut aussi résider dans le fait d'avoir déjà expérimenté la relation d'aide dans sa vie familiale, avoir aidé un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap, un parent, un frère ou une sœur : une aide spécifique, donc, déjà éprouvée, qui peut être reproduite avec d'autres et de manière professionnelle.

C'est particulièrement vrai pour les métiers dits peu qualifiés, type aide à domicile ou ADVF, filière peu traitée dans ce rapport, dont la voie d'accès au métier est de manière fréquente liée à l'expérience d'aidant des formés :

« Des gens qui ont eu quelqu'un à s'occuper, dans la famille, parents, mari, qui ont été aidants à certaines périodes de leurs vies et qui se sont senties bien vis-à-vis de ça. »

Responsable de formation ADVF

UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

D'autres éléments s'imbriquent dans les parcours des étudiants pour expliquer leurs choix, notamment une expérience proche du travail social qui a suscité l'intérêt pour ses formations, à l'occasion d'un stage en 3^e par exemple ou d'autres expériences de travail :

« Parce qu'ils ont aussi un BAFA. Ils font de l'animation, du baby-sitting, des colonies de vacances, on a beaucoup de jeunes qui ont effectivement déjà une expérience dans les métiers de l'animation. Et puis certains ont fait une expérience d'accompagner des personnes en situation de handicap pendant les vacances dans ce qu'on appelle des séjours adaptés puisque les établissements recherchent des personnes pour accompagner des personnes en situation de handicap qui vont partir en vacances pendant 15 jours. »

Directeur d'établissement de formation de niveau 3 au niveau 7

Ces expériences positives, qui touchent les étudiants de manière plus ou moins prononcée, expliquent donc d'abord le choix du métier mais ensuite, surtout, la « tenue » dans le métier, le fait d'avoir une première idée de la réalité du terrain étant une manière importante de prévenir les désillusions. Elles permettent parallèlement de dépasser la mauvaise image de ces métiers qui circule dans la société et d'en retenir, également les aspects positifs.

Conclusion

Malgré les réserves sur certains candidats (voir Partie 4), il semble que nombre d'étudiants ne sont pas là par hasard. Comme il y a des familles d'enseignants, de médecins ou d'agriculteurs, il y a des « familles à la fibre sociale ». Et les jeunes ayant une première expérience semblent mieux informés et se distinguent en général par leur motivation. Pour autant, leur attrait et leur attachement pour le secteur social et médico-social devront être clarifiés, explicités, afin de ne pas interférer avec leur apprentissage d'une posture professionnelle (ex. transition du care familial au care professionnel).

En outre, si on comprend l'intérêt de sélectionner ces candidats motivés et peut-être mieux préparés à ce qui les attend pendant et après la formation, cette situation pose des questions :

- Comment faire en sorte que cette « culture » et ces connaissances ne soient pas réservées uniquement aux jeunes proches des travailleurs sociaux mais puisse toucher un public plus large ?
- Ces premières expériences sont-elles amenées à devenir des prérequis de façon officielle ?
- Comment faire en sorte que cette situation ne pénalise pas les jeunes dépourvus de réseau familial et rencontrant des difficultés à trouver ces expériences et jobs ?

Quelles pistes d'action ?

- Renforcer les dispositifs de découverte des métiers et de mise en relation des collégiens de 3e à la recherche de stage et des professionnels des services sociaux pour favoriser les stages d'observation, à l'instar de la plateforme ViensVoirMonTaf. En 2021-2022, près de 150 offres ont y été proposées par la Métropole, tous secteurs confondus.
- Sensibiliser les structures à l'accueil de jeunes et identifier des professionnels volontaires ; réfléchir à des formes de valorisation pour ces professionnels
- Encourager les jeunes titulaires du BAFA à suivre la session approfondissement qui concerne l'accueil d'enfants en situation de handicap et l'adaptation des activités et animations
- Renforcer l'image positive du travail social, comme nous l'avons vu dans la Partie 1.

CHOISISSEZ VOTRE PROFIL


ÉLÈVE
Tu es collégien en REP et tu cherches un stage ?
[JE TROUVE UN STAGE](#)


TUTEUR
Proposez un stage de 5 jours à un collégien
[JE PROPOSE UN STAGE](#)

INVITÉ
Accéder aux offres anonymisées en quelques clics
[SÉLECTIONNER](#)

COLLÈGE
Enseignants, CPE : suivez les candidatures de vos élèves
[SÉLECTIONNER](#)

RH
Gérez l'ensemble des stages proposés par vos collaborateurs
[SÉLECTIONNER](#)

ASSOCIATION
Suivez les candidatures de vos membres
[SÉLECTIONNER](#)

3

DES ÉTUDIANTS

PLUS JEUNES,

MOINS MATURES

ET PLUS PRÉCAIRES

Les professionnels de la formation rencontrés, en particulier les plus avancés de leur carrière, témoignent d'une évolution du profil des étudiants ces dernières années, venant complexifier, voire mettre en péril, leur formation et leur entrée dans le monde du travail.

LA PRÉCARITÉ ÉTUDIANTE AUGMENTE

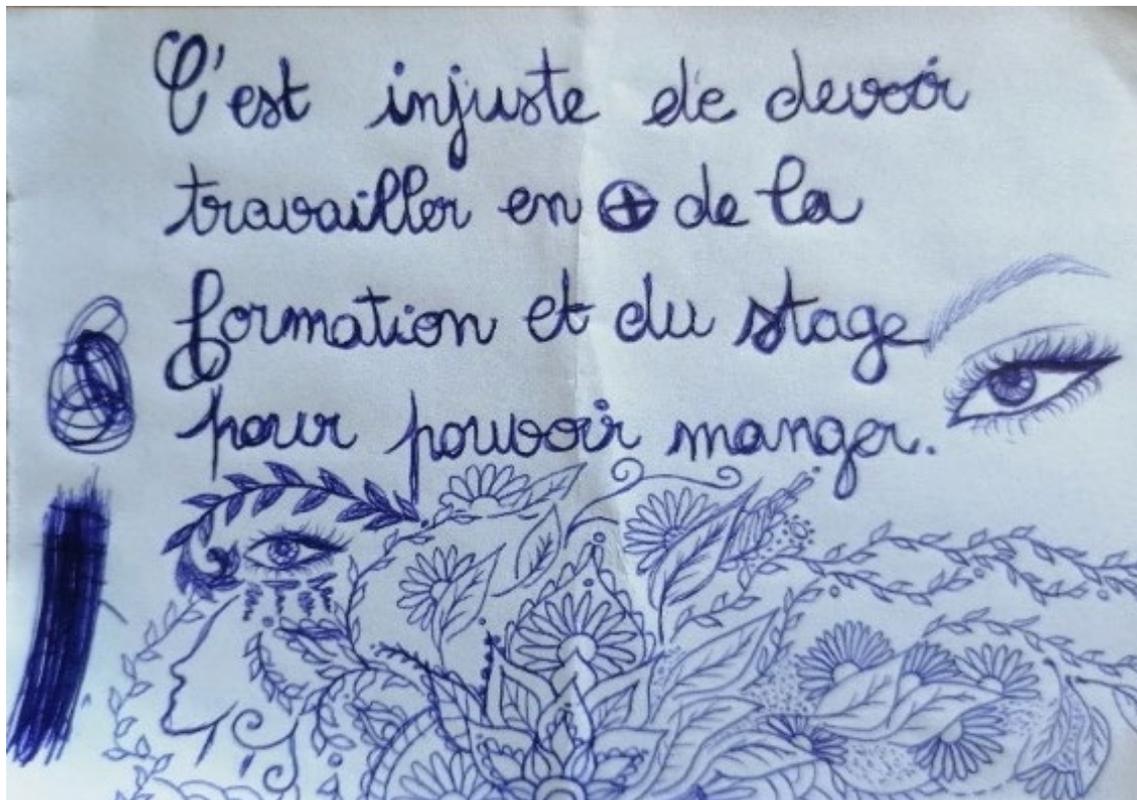
Ces changements s'inscrivent d'abord dans des évolutions sociales générales, la paupérisation des jeunes par exemple. À partir des chiffres de l'INSEE, le Centre d'Observation de la Société souligne que les jeunes de 18 à 29 ans sont en effet ceux pour qui la pauvreté a le plus augmenté ces 15 dernières années, les étudiants n'échappent pas à cette évolution, comme le montrent les travaux de l'Observatoire de la Vie Étudiante.

Au sein des centres de formation, les formateurs notent que les étudiants sont de plus en plus nombreux à solliciter les aides financières d'urgence ou des solutions d'hébergement d'urgence, à avoir et/ou accumuler des problèmes de santé, en bref à se précariser : « on s'est déjà aperçu que des étudiants dormaient dans leur voiture » dit l'un d'entre eux.

« Il y a eu beaucoup d'arrêts de de formation, c'était très difficile pour les jeunes. Pour beaucoup le covid a été très difficile [...] Je pense que ça a été compliqué, mais parfois ce sont des jeunes qui sont déjà en fragilité. Il y a des jeunes qui rentrent dans ces formations là et qui n'ont pas encore trouvé une stabilité dans leur vie, de manière générale, et je pense qu'avec la formation déjà pas forcément simple et quand on y ajoute en plus le covid, pour ces jeunes en fragilité ça a dû être très compliqué voire trop compliqué. »

Assistant social et tuteur d'alternant, 4, 5 ans d'expérience

Au-delà de la dégradation de leurs conditions matérielles d'existence, c'est leur stabilité psychologique et psychique qui inquiète les formateurs : « ils sont plus nombreux aussi à solliciter les permanences des psys » (responsable de formation ASS). Difficultés qui s'accompagnent, encore une fois plus souvent qu'avant, d'une augmentation des traitements médicamenteux en accompagnement du suivi psychologique dont ils bénéficient.



Billet écrit par un.e étudiant.e en formation d'Éducateur Spécialisé lors d'un focus-group

UNE ENTRÉE EN FORMATION PLUS PRÉCOCE

Le recours à Parcoursup, déjà évoqué plus haut, a considérablement fait diminuer l'âge d'entrée en formation, plus souvent directement après le bac, et l'assurance d'un choix affirmé et réfléchi. Les écoles se disent ainsi moins en mesure de décrypter les profils des futurs étudiants et la classification de leurs vœux d'orientation. Il ne leur est pas possible de savoir par exemple si un étudiant a classé son vœu d'entrée en formation de travailleur social en premier ou en dernier, ni si toutes ses autres demandes ont été refusées (il rentre alors en formation "par défaut").

L'âge, s'il ne constitue pas un critère en soi de « réussite » dans la formation, pose la question de la maturité face à un travail engageant mais aussi celle du manque d'expérience dans le travail social ou dans une activité qui ait quelques similitudes (l'animation par exemple). Or, nous avons vu plus haut l'importance d'une proximité préalable avec ce type d'activité pour garantir un plus grand maintien dans la formation ou dans la profession.

« Ce n'est pas la même chose d'avoir 22-23 ans pour faire sa formation que 17-18. Il faut déjà travailler sur des choses plus intimes ou qui demandent plus de maturité : c'est difficile avec des gens plus jeunes ou qui ont moins d'expérience.. »

Responsable de formation Assistant de Service Sociaux

« Il y a quelques années en arrière, on avait des personnes qui avaient une plus grande expérience. Leur motivation était ancrée sur une expérience qui avait été déjà éprouvée. »

Directeur d'établissement de formation de niveau 3 au niveau 7

Les écoles sont par ailleurs tenues de ne pas discriminer les entrées en formation en fonction de l'âge, en tout cas plus sur le critère de la majorité ; certains étudiants en avance sur leur parcours scolaire entrent à l'école encore mineurs.

« Nous avons eu un jeune qui avait 16 ans, d'excellentes notes à la sélection. Il rentre en formation, il doit partir en stage et là, aucun établissement ne veut le prendre en disant "mais on ne va pas prendre un mineur". On ne peut pas faire de discrimination sauf qu'il y a une réalité, une spécificité de ces métiers qui font que pour s'occuper aussi des autres, il faut avoir non seulement des capacités intellectuelles, mais aussi un minimum de vécu. C'est en tout cas d'avoir éprouvé d'être autonome et indépendant. Des jeunes, qui sont encore chez eux et qui vont s'occuper soit de jeunes pour leur insertion soit d'adultes, ne sont pas légitimes. »

Directeur d'établissement de formation de niveau 3 au niveau 7

UN NIVEAU EN BAISSÉ ?

L'ensemble de ces conditions conduit à un constat général de baisse du niveau scolaire, les entrants ayant bénéficié de moins de formation théorique : « ils sont de moins en moins scolaires, pour lire, analyser, ils manquent de méthode comme faire une fiche de lecture, lire un livre, etc. : on fait plus de méthodes qu'avant » (responsable de formation ASS). Ces mêmes formateurs soulignent ainsi la relative aisance orale des étudiants, qui sont parallèlement plus en difficulté sur l'écrit.

La crise du covid et ses conséquences sur l'enseignement rajoutent à cela la difficulté de la concentration, et des cours en présentiel qui semblent être plus exigeants pour les étudiants.

« Cette année, c'est la première fois où toute la promo dit collectivement qu'ils ne sont pas capables de suivre le rythme scolaire de 35 heures de cours par semaine. Ils demandent du distanciel ! Nous on tient, on a le souvenir difficile des mois de confinements, on dit que le lien social c'est important donc on reste comme ça. Mais au fur et à mesure des mois, ils nous disent "en fait vous nous entendez mais vous nous comprenez pas puisque rien ne change, nous on dit qu'on ne tient pas". »

Responsable de formation Assistant de Service Sociaux

Conclusion

« J'ai l'impression d'être face à une dépression collective quand je les vois. Cette année, c'est de l'ordre du jamais vu. »

Responsable de formation Assistant de Service Sociaux

Ces changements amènent sur les bancs des écoles de travail social des étudiants plus jeunes et plus fragiles, ayant besoin de davantage d'accompagnement pour suivre leur formation théorique et pratique. Or, la baisse des dotations des écoles contraint ces dernières à réduire les temps d'accompagnement, ce qui inquiète formateurs et étudiants. Interrogés lors d'un focus group sur des situations révoltantes liées à la formation ou aux stages, les étudiants sont nombreux à déplorer la baisse des temps dédiés à l'accompagnement.

Quelles pistes d'action ?

- Donner plus de moyens aux écoles pour l'accompagnement individuel. Il est prévu dans les écoles : que des enseignants soient aussi des référents formation des étudiants tout au long de leurs parcours ; face aux baisses de financement, ces temps d'accompagnements diminuent aussi.
- Renforcer la prévention et la communication autour de la santé mentale, à l'instar du portail santé de l'Université de Lyon proposant de nombreuses ressources et contacts concernant la santé mentale.
- Entre juin 2021 et juin 2022, Santé Publique France a initié une grande campagne de communication concernant la santé mentale des adolescents, sur laquelle les données récentes confirment « une augmentation des problématiques de santé mentale chez les adolescents ». À travers la campagne « #JenparleA » composée de capsules vidéo ou de micros-trottoirs diffusés sur les réseaux sociaux, l'idée est de sensibiliser les jeunes à leurs éventuels troubles, et rendre plus accessibles les possibilités de prises en charge et de soutien.
- Tirer les enseignements et faire le bilan des nombreuses mesures d'aide et d'accompagnement, amplifiées ou prises en urgence, durant la pandémie de covid. De manière générale, les mesures visant à lutter contre la précarité étudiante, y compris dans sa version étendue en ce qui concerne l'accompagnement tout au long de leur parcours d'études, constituent des priorités.

4

RENCONTRER SON MÉTIER :

LES STAGES

Concernant le déroulement de la formation, les stages occupent une place prépondérante dans les attentes des étudiants mais aussi dans leurs déceptions et aspirations professionnelles. En effet, les stages sont pour beaucoup la rencontre avec son milieu de travail, sa pratique. Compte tenu de la nature de la profession, qui suppose d'accompagner des personnes en difficultés (psychiques, sociales, matérielles, physiques, etc.), l'exercice du métier peut s'avérer particulièrement éprouvant, en particulier au début de la formation et de la vie professionnelle.

DES DIFFICULTÉS À TROUVER DES STAGES

Interrogés sur les obstacles et sujets d'agacements, ou de colères pendant la formation lors d'un focus group, la majorité des étudiants a fait état des difficultés rencontrées pendant les stages. Par exemple, dans ce groupe, ils sont plus de 1 sur 4 à déplorer le fait d'avoir déjà dû renoncer à une gratification pour obtenir le stage qu'ils souhaitaient.

Ces difficultés sont d'abord structurelles. Le manque de moyens contraint dans l'ensemble les structures concernées à réduire les recrutements de stagiaires ou à ne pas les rémunérer, comme nous venons de le souligner : « dès lors que la gratification est devenue obligatoire, un établissement qui prenait quatre stagiaires n'en prend plus que deux ». Très rarement, mais plus fréquemment qu'avant tout de même, des étudiants sont contraints de redoubler leur année de formation faute de stage.

Et si de nombreuses structures sont en difficultés, les salariés sont en premier lieu concernés. Par manque de temps, de disponibilité ou par le fait d'être soi-même incertain quant à son maintien dans le poste, les professionnels sont de plus en plus nombreux à refuser d'encadrer des stagiaires.

« Le discours des pros, c'est que c'est tellement pas valorisé et reconnu de prendre des stagiaires et que les conditions sont tellement mauvaises... Tout en disant "on est désolé, on sait qu'on vous met en difficulté mais c'est aussi pour nous un levier pour faire réagir l'employeur". Ils n'ont pas de prime ou de gratification pour l'encadrement ! »

Responsable de formation ASS

« Parfois, ils disent qu'ils sont tellement mal dans leur poste, qu'ils vont se mettre en arrêt maladie et donc ils ne prennent pas de stagiaires parce qu'ils ne savent pas combien de temps ils vont tenir. »

Responsable de formation ASS

Pour toutes ces raisons, quand stage il y a, il arrive que les stagiaires changent de tuteurs au cours du stage, parfois plusieurs fois. À quelques rares occasions, ces mêmes stagiaires peuvent avoir plus d'ancienneté dans le service que leurs collègues en poste :

« Ils se retrouvent dans une équipe, en 2^e année où il y a un stage long, où c'est le stagiaire qui est le plus ancien parce que toute l'équipe a été renouvelée. »

Directeur d'établissement de formation de niveau 3 au niveau 7

À L'ÉPREUVE DE LA RÉALITÉ

Pour toutes les raisons évoquées dans ce rapport, les conditions dans lesquelles se déroulent les stages sont donc de plus en plus mauvaises. Des étudiants moins armés, moins encadrés expérimentent le travail dans des structures plus tendues. La réalité du métier les confronte, dans leurs représentations et dans leur posture de professionnels, au manque de moyens, à des conflits avec les autres professionnels ou aux relations difficiles avec les usagers accompagnés.

Extraits du focus-group avec des étudiants en 2^e année, dans lequel chacun devait décrire une situation qui l'avait marqué :

« Durant mon premier stage, j'ai connu une période de démantèlement d'un camp à Grenoble. La manière dont cela a été fait fût intolérable pour nous, l'équipe de travailleurs sociaux, nous avons subi la situation et nous nous sommes retrouvés à faire le moins pire pour les personnes qui se sont retrouvées avec moins que rien. »

« Je suis en ITEP : on garde un jeune qui a besoin d'aller en pédopsychiatrie parce qu'il n'y a pas de place, et il ne bénéficie pas d'un accompagnement adapté. »

« Je suis en MECS : on a un jeune qui a 18 ans dans trois mois, c'est compliqué avec lui. L'ASE a décidé de le renvoyer chez son père avant sa majorité car "en trois mois, il n'y a rien qui sera possible de faire" et "ça coûte de l'argent pour rien". »

« Le lien social et la relation éducative sont mis à mal dans certaines institutions à cause du chef de service, et de politiques qui limitent notre travail à de l'administratif et du juridique. »

« Cela m'irrite lorsque des professionnels (d'une FAM) ne respectent pas les résidentes en "enfournant" la nourriture à une vitesse folle dans leurs bouches. Ils ont à peine le temps de mâcher et d'avalier. Manger est presque leur seul plaisir, respectons-les. »

Les stages qui "se passent mal" sont plus courants, à la fois du fait des changements de profils des étudiants, moins préparés, plus fragiles, et du temps d'accompagnement à l'école et dans les structures qui est considérablement réduit. Cela pose un problème important, car ces expériences ne sont pas directement prises en compte dans l'obtention du diplôme : un étudiant dont tous les stages se sont mal passés peut quand même être qualifié comme professionnel.

« Avant, les stages ce n'était jamais compliqué, et les étudiants adoraient. Maintenant, il y a plein de situations où les étudiants ont la moyenne en formation théorique mais où les référents stages disent qu'ils ne peuvent pas avoir leur diplôme. On est même en réflexion au sein du centre de formation pour noter les stages, ce qui n'est également pas possible aujourd'hui. »

Responsable de formation ASS

Pourtant, pour les raisons évoquées plus haut, les stages sont doublement compliqués, puisqu'ils confrontent les étudiants à une réalité de terrain parfois tendue et que ceux-ci se retrouvent par ailleurs en situation de devoir gérer leurs propres difficultés personnelles et les raisons qui les ont poussés à choisir cette voie (cette idée de ne pas arriver en formation « par hasard »). Un bon accompagnement pendant le stage est donc crucial, comme le raconte un étudiant, ayant vécu un stage difficile l'ayant conduit à interrompre sa formation.

« Je l'ai extrêmement mal vécu, en plus j'ai pas été bien accompagné du tout, et du coup certaines failles personnelles sont ressorties, au niveau de l'alcool notamment où j'ai pas mal plongé dans l'alcool, et ces failles sont ressorties aussi parce que j'ai eu un accompagnement merdique. C'était ma faute mais aussi celle de ma structure, ma tutrice qui était en plein questionnement, l'équipe qui avait une forme de solidarité mais une forme de violence banalisée. »

Étudiant en 3^e année d'ASS

Conclusion

Les difficultés pour obtenir un stage et expérimenter un métier dans un environnement proposant « un bon équilibre entre l'autonomie et la surveillance du tuteur » pour reprendre les termes d'un jeune assistant social encadrant un stagiaire, ne sont pas neutres. Elles peuvent conduire les étudiants à acquérir rapidement une posture et des compétences professionnelles en les forçant à « se jeter à l'eau », à assumer d'emblée des responsabilités importantes. Mais elles peuvent aussi mettre à l'épreuve leur motivation, les faire douter de leur choix d'orientation, ou semer en eux la certitude de ne pas exercer longtemps le métier vers lequel ils se destinent.

Soulignons que lorsque l'équipe d'accueil « va bien », la présence de stagiaires est appréciée.

« On a un service plutôt solide et avec un bon équilibre, et ça je pense que ça aide é-nor-mé-ment ! Je sais que ce n'est pas le cas de beaucoup dans le social. Mais sinon après je ne dirais pas que c'est difficile mais ça prend du temps ça c'est sûr dans ce que je peux observer. C'est super intéressant en fait, ce qu'on lui donne, il va nous le rendre de façon différente. En gros il questionne, donc ça permet de remettre en question ce qu'on pensait comme acquis, des fois il y a des choses qui deviennent des réflexes plus qu'autre chose et du coup il vient questionner tout ça, ça bouleverse pas mal tout ce qu'on pouvait penser, la façon dont on voit les choses. Je trouve ça super intéressant pour moi cette remise en question. »

Assistant social, 4, 5 ans d'expérience

Quelles pistes d'action ?

À la question sur les « ingrédients du succès » de la formation pratique, un directeur d'établissement chevronné répond : « c'est déjà une institution qui va bien ou pas trop mal, et puis un étudiant très investi aussi ».

Notre enquête ne nous a pas permis d'investiguer davantage les leviers d'action permettant de tendre vers ces deux gages d'une formation pratique « réussie ».

5

LES « JEUNES »

ET LE TRAVAIL... SOCIAL

Pour comprendre la manière dont les étudiants envisagent leurs formations, il est aussi important de s'interroger sur leurs envies et motivations professionnelles. C'est déjà ce que nous avons commencé à aborder concernant les stages, qui sont une première confrontation des étudiants avec le « terrain » et ses difficultés.

L'ÂGE ET LA GÉNÉRATION, UNE VRAIE FAUSSE EXPLICATION DU RAPPORT AU TRAVAIL ?

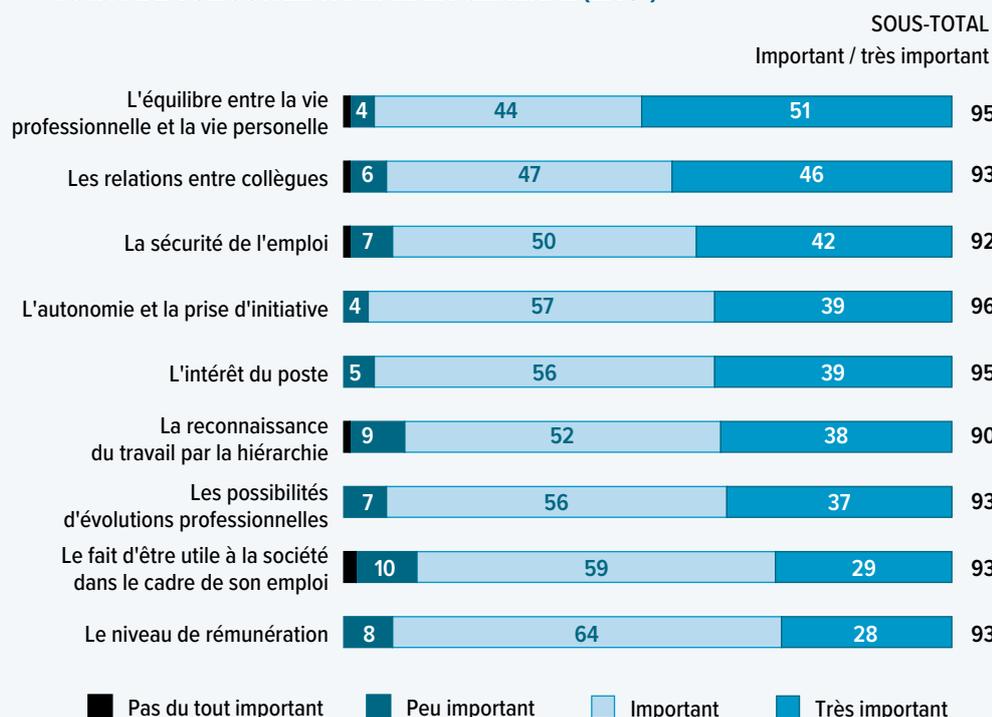
Ces questions s'inscrivent assez naturellement dans la logique des mutations du monde du travail qui nourrissent beaucoup de fantasmes dans le débat et l'opinion publique. Ces représentations croisent par ailleurs les perpétuelles inquiétudes sur la "jeunesse" et sa décadence ; des débats immuables, en somme, dont les fondements se trouvent dans l'écart entre chaque génération. "Notre jeunesse aime le luxe, elle est mal élevée, elle se moque de l'autorité et n'a aucune espèce de respect pour les anciens. Nos enfants d'aujourd'hui sont des tyrans" disait... Socrate, en -470 avant Jésus-Christ ! Dans la même perspective, Gérard Regnault a rassemblé les griefs contre les jeunes exprimés par des dirigeants d'entreprise, DRH et cadres qui remarquent, à propos des nouvelles générations : « ils ne connaîtraient pas les bases du savoir-vivre ; ils seraient nonchalants ; ils seraient individualistes et impatientes ; ils ne s'impliqueraient que s'ils perçoivent une contrepartie immédiate ; ils ne feraient plus passer le travail avant la famille ou les amis ; ils seraient fascinés par les nouvelles technologies, etc. » (Loriol, p.15).

Les enquêtes montrent finalement que la variable générationnelle est assez peu explicative des variations dans les rapports au travail : « nombreux sont les chercheurs à souligner que l'âge n'explique pas plus les aspirations ou les pratiques que d'autres facteurs conjoncturels ou liés à des communautés d'expériences de vie ou de travail » (M3, Mon travail et nous, p.53). À ce titre, de nombreuses aspirations professionnelles circulent dans la même proportion entre les générations.

Les plus jeunes ne sont donc pas plus désintéressés du travail qu'auparavant : au contraire, ils déclarent plus souvent que les autres que le travail occupe une place centrale dans leur vie (Bene, 2019). Et comme les autres générations, mais de façon plus prononcée, ils sont aussi plus exigeants vis-à-vis du travail. Ce qui fait dire au philosophe Pascal Chabot, « il y a 30 ans, le travail était encore une fonction. Aujourd'hui, c'est devenu un projet. Il faut faire plus que le job : assumer une tâche, apporter des idées, s'épanouir, créer... » (M3, Mon travail et nous, p.3).

Une enquête de 2016 sur le rapport des jeunes au travail montre ainsi ce qui semble être le plus important pour eux : nous allons revenir plus en détail sur l'ensemble de ces valeurs exprimées.

POINT DE VUE SUR LE TRAVAIL EN GÉNÉRAL (EN %)



Source : CÉREQ

« Génération 2013 », interrogation 2016

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, répondant du module « rapport au travail » (N = 19 498)

Lecture : 95 % des jeunes sortants du système éducatif en 2012-2013 déclarent en 2016 que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est important ou très important. Plus précisément, 51 % estiment qu'il est très important et 44 % le jugent important.

UNE RECHERCHE D'ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

Les jeunes semblent surtout s'appuyer sur une conception polycentrique de l'existence. Ils sont par exemple très attachés à l'équilibre vie privée/vie professionnelle : c'est la priorité concernant le travail pour un jeune sur deux en 2016 (Bene, 2019). Observation rejointe par un directeur d'établissement (formation de niveau 3 à 7) :

« Ce qui change aujourd'hui dans le discours des jeunes, c'est l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. C'est aussi dans leur discours : "ok j'ai un métier que j'aime faire mais je veux aussi un équilibre entre ma vie personnelle et ma vie professionnelle". »

C'est aussi ce qui explique le rapport plus tendu avec les conditions de travail souvent exigeantes dans le milieu social et médico-social et loin des horaires de bureau "classiques" (horaires décalés, travail en soirée, le week-end, temps d'astreinte, etc.). Le directeur d'établissement indique ainsi :

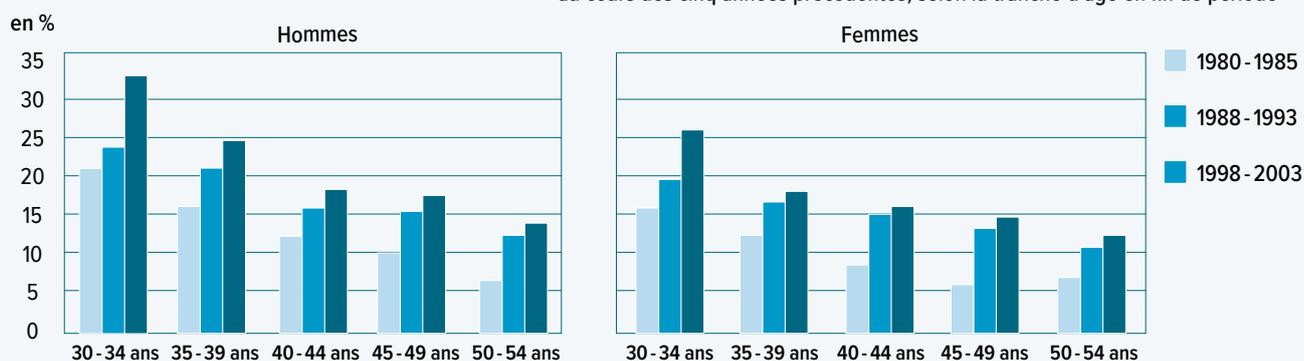
« Cela explique par exemple que certains ne veulent pas travailler en internat parce qu'ils n'ont pas envie d'avoir un week-end sur deux au travail, ils veulent des enfants et être là le soir pour aller les chercher à l'école, etc. C'était moins présent auparavant. »

DES PARCOURS PROFESSIONNELS DISCONTINUS

Ce qui s'observe toutefois, ce sont des parcours professionnels plus hachés, faits, plus souvent qu'avant, de changements et de réorientations. Les parcours sont donc moins linéaires et les reconversions plus nombreuses, ce que montraient des enquêtes il y a déjà une vingtaine d'années (Monso et Penant, 2006) :

LES JEUNES SONT LES PLUS MOBILES

Proportion d'individus ayant changé de groupe socioprofessionnel au cours des cinq années précédentes, selon la tranche d'âge en fin de période



Source : enquête FQP 1985, 1993 et 2003, Insee

Champ : personnes âgées de 30 à 54 ans au 31 décembre de l'année de l'enquête, en emploi cinq ans avant l'enquête et au moment de l'enquête.

Lecture : 32% des hommes âgés de 30 à 34 ans, en emploi en 1998 et en 2003, ont changé de groupe socioprofessionnel entre ces deux dates.

Et en effet, il semble que les professionnels soient plus versatiles dans leurs engagements : ils seraient par exemple plus nombreux à quitter le métier après dix ou quinze ans d'exercice, à se former notamment aux fonctions de chef de service ou plus généralement de cadre dans les établissements sociaux et médico-sociaux. La mobilité vers les postes de formateurs en école de travail social représente aussi une partie du mouvement de personnel :

« Les éducateurs spécialisés qui commencent éducateurs spécialisés n'envisagent pas de le rester toute leur carrière [...] et ceux qui ne vont pas vouloir reprendre des études vont changer de secteur. La mobilité est importante puisqu'il y a de la demande. »

« Il y a ceux qui arrêtent, qui s'orientent vers autre chose et on trouve beaucoup d'éducateurs qui, après avoir exercé plusieurs années, vont ouvrir un restaurant, un gîte, des chambres d'hôtes [...] Ce n'est pas propre aux éducateurs spécialisés, c'est que les jeunes aujourd'hui ne choisissent pas un métier pour toute leur vie. »

Directeur d'établissement de formation de niveau 3 au niveau 7

Moins qu'un constat négatif, c'est parfois un argument proposé par une responsable de formation ADVF, en difficulté de recrutement, pour pallier les difficultés d'attraction du métier :

« La non-attractivité peut se résoudre en disant que tu vas faire ça un temps mais pas toute ta vie, ça peut décrisper les gens, se dire " je fais ça en ce moment et je changerais plus tard ". »

C'est ce que souligne aussi une étudiante, lors d'un focus-group, en reconversion professionnelle après plusieurs autres métiers : « j'ai choisi un métier qui a du sens, et puis j'aime apprendre des choses mais j'ai du mal à imaginer faire ça à 60 ans ».

Ces évolutions de la conception de sa carrière sont aussi sans doute ce qui explique le lien moins automatique entre la sortie de formation et l'entrée dans l'emploi, en tout cas dans le métier pour lequel on vient d'être qualifié. Les écoles constatent aussi une plus grande volatilité des nouveaux diplômés, moins pressés de rentrer sur le marché du travail, ou plus susceptibles de changer de service, de structure ou de fonction rapidement.

« Il y a un rapport au travail qui est différent. Il y a quelques années en arrière, un jeune qui suivait une formation aspirait à avoir un CDI, qui représentait une sorte de confort et de sécurité professionnelle. Aujourd'hui, les jeunes qui sortent avec un diplôme d'éducateur spécialisé ne veulent pas de CDI. Au contraire, ils veulent faire des remplacements un peu ici un peu ailleurs. Et il faut savoir qu'il y a beaucoup de jeunes qui ont terminé leur formation, sont diplômés mais ne cherchent pas du travail. Ils veulent faire un break, pas pour ne rien faire, pour faire le tour du monde, un trek à vélo, d'autres types d'expériences. Et ça, ce ne sont pas quelques exceptions dans notre secteur, ce n'est pas une minorité. Je fais autre chose pendant un an, j'ai beaucoup investi dans cette formation, c'était éprouvant. La formation est effectivement éprouvante, pas la formation théorique, mais l'engagement sur le lieu de la pratique où ils ont rencontré quand même un secteur qui est en grande difficulté aujourd'hui et c'est peut-être ce qui change et peut-être la désillusion. »

Directeur d'établissement de formation de niveau 3 au niveau 7

Autant que la perspective d'un changement de secteur professionnel, cette volatilité peut être assimilée à une stratégie des jeunes entrants sur le marché du travail pour pallier les difficultés "du terrain", une stratégie visant à mieux accepter le turn-over, la fatigue, les relations difficiles avec les usagers, etc.

Mais, de manière moins alarmante, ces choix peuvent aussi être le mouvement naturel de circulation entre des services, des univers, des structures diverses, dans un domaine où les manières d'exercer son métier sont parfois très différentes. Ces périodes de volatilité seraient donc parfois moins une manière d'éviter les difficultés du métier que d'en explorer toutes les possibilités.

« Je sais qu'il y en a pas mal qui ont bougé [...] je pense que c'est aussi lié aux possibilités. Dans les premières années, on essaie de chasser les métiers qui nous intéressent un peu plus pour plus tard. Et je pense que c'est important, même si moi je ne l'ai pas fait du tout, c'est important de pouvoir tester un petit peu quand on est plus jeune. »

Assistant social, 4, 5 ans d'expérience

UNE ASPIRATION À LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE SOUS CONTRAINTE ?

Toutefois, il semblerait que le constat selon lequel l'aspiration à la mobilité professionnelle est généralisable à l'ensemble des individus résiste assez mal à une analyse en termes de statut professionnel. En d'autres termes, les reconversions sont d'abord prisées et réalisables pour et par ceux qui sont dans les situations socio-professionnelles les plus valorisées et concernent beaucoup moins les travailleurs précaires.

D'autre part, les bifurcations dans les parcours professionnels semblent moins liées aux aspirations des travailleurs, notamment les jeunes, qu'à l'adaptation à la tension sur le marché du travail qui permet, moins qu'avant, de se stabiliser dans une entreprise sur le long terme ; à ce titre, plus de la moitié des actifs de moins de 35 ans privilégient encore la stabilité dans l'emploi et dans l'entreprise (M3, « Mon travail et nous », p.48), constat qui va à rebours de l'idée selon laquelle les jeunes sont plus mobiles et moins attachés à leur travail.

En tous les cas, la forte demande de travailleurs sociaux sur le marché de l'emploi constitue, malgré tout, un argument en faveur de l'insertion dans l'emploi pour ceux qui s'apprentent à y rentrer. Avoir un diplôme qui garantit de trouver du travail reste un argument fort ; la sécurité de l'emploi étant, nous l'avons vu, une priorité pour les jeunes, notamment à un moment où le chômage est un risque important. Après avoir interrompu sa formation pour des raisons personnelles, aussi liées à la difficulté du métier et des stages, un étudiant ASS explique :

« Bon là je suis revenu pour le côté sécurité de l'emploi. Je me suis inscrit à un diplôme où je sais que j'aurais du boulot tout le temps, c'est un des avantages et pour les compétences que ça me donnerait. »

LE SALAIRE, UN CRITÈRE PAS SI CENTRAL

Quand on parle de la crise de l'attractivité du travail social, on pense souvent aux questions de rémunération. Mais cette question salariale semble finalement assez lointaine de la motivation première, non pas que les centres de formation ni les étudiants n'y attachent pas d'importance, mais parce que ces préoccupations arrivent loin derrière celles des conditions de travail, des conflits de valeur au sein des structures, ou du turn-over dans ces dernières.

Dans les focus-group, aucun étudiant n'aborde la question de la faible rémunération, à l'exception d'un constat collectif et malheureux selon lequel ils sont de plus en plus nombreux à devoir renoncer à une gratification pour avoir le stage dont ils ont envie. Au contraire, même, les formateurs soulignent l'aspect relativement peu gratifiant des métiers du social qui est déjà connu des entrants en formation. En d'autres termes, si on veut bien gagner sa vie, on ne fait pas du social.

« En tout cas c'est pas ce qu'ils disent. Peut-être que la société a évolué parce que ça a toujours été mal payé, et avant tu le faisais pas pour le salaire et tu le savais et c'était même un peu une fierté de te dire "moi je vais pas là où il y a de l'argent". Les conditions de travail impactent les étudiants une fois en formation, donc ils peuvent arrêter après mais c'est pas cette raison qui les démotive. En tout cas, c'est pas ce qu'ils disent en entretien... »

Responsable de formation Assistant de Service Social

Au-delà des métiers du social, la question salariale est en fait moins mise en avant comme un élément de satisfaction de son travail par l'ensemble des jeunes en emploi, comme l'a montré le graphique tiré de l'enquête de l'INJEP plus haut.

UN TRAVAIL DE HÉROS ?

Dans les motivations des jeunes en formation, on retrouve l'idée selon laquelle ils aspirent à un métier "qui a du sens", c'est-à-dire un travail en accord avec leurs valeurs, et pour lequel ils ont une utilité sociale. Ce « sens » passe beaucoup par l'idée de venir en aide aux autres de manière générale, plus particulièrement à ceux qui en ont besoin.

« Moi ça me fait rêver et ça suscite beaucoup d'admiration, les gens ont l'impression qu'on est des héros. Il y a une grande satisfaction à savoir que l'on fait quelque chose de bien donc je suis quelqu'un de bien. Se sentir utile c'est important, se sentir bien. C'est quelque chose qui m'appartient depuis le lycée, cette envie de faire un travail qui lui donne du sens. »

Étudiant en formation d'ES lors d'un focus group

Le commentaire de cette étudiante en formation d'Éducatrice Spécialisée rejoint les enquêtes sur le travail qui montrent que les jeunes sont particulièrement attachés à l'épanouissement de leur activité professionnelle : « le travail est maintenant plus fréquemment envisagé comme une source de construction identitaire, ou de développement de soi » (Bene, 2019). Au fond, et loin de cette polarisation entre « être valorisé individuellement » ou « être utile à la société », il est important de souligner que ces motivations égoïstes ou sociales se rejoignent sans doute, et que toutes ces raisons concourent à espérer, pour reprendre les mots d'un ASS tuteur de stage, « trouver sa place dans la société ».

« La première motivation, dans ce que les gens disent, ça va être d'aider les autres, de trouver aussi sa place dans la société, je pense qu'il y a quelque chose de cet ordre-là, de dire qu'on va être dans l'accompagnement, dans le prendre soin. »

Cette motivation est aussi celle des réorientations professionnelles, le mouvement se faisant aussi dans le sens inverse, comme l'explique une responsable de formation ADVF :

« Notre formation concerne des gens qui s'interrogent sur le sens du travail, qui travaillent dans un bureau, dans une banque puis qui se disent "ok super j'ai un diplôme, je gagne bien ma vie mais je fais quoi ?", ils ont l'impression de ne servir à rien. »

Pour cette responsable, les adultes en reprise d'étude privilégient les formations courtes. L'intérêt de cursus plus longs n'est pas en cause mais le manque de financement freine un retour aux études car synonyme de perte de revenus.

Conclusion

Pour un directeur d'établissement de formation, « nos étudiants ne sont pas très différents des autres jeunes de leur génération. Ils ont peut-être une sensibilité plus importante à l'autre ». Notre étude nous pousse à ajouter que les étudiants intègrent assez tôt les difficultés du secteur social et médico-social. Ils s'efforcent de répondre à leurs aspirations professionnelles et personnelles dans un secteur en crise.

Quelles pistes d'action ?

- Plutôt que de tenter de s'opposer à la mobilité professionnelle des jeunes diplômés, favoriser les passerelles entre les différents métiers du social et médico-social et entre les différents publics d'utilisateurs.
- Même si le critère de la rémunération n'est pas central, la revalorisation des salaires pourrait aussi contribuer à maintenir dans l'emploi les professionnels et améliorer l'image du secteur, notamment pour les diplômés de niveau 1 à 3.

Focus sur l'engagement :

DES POSITIONNEMENTS

PROFESSIONNELS

QUI SE CONSTRUISENT EN

CENTRE DE FORMATION

Au cours de ce travail, ce qui est apparu fondamental pour les étudiants qui choisissaient le cursus de formation en travail social, c'est la question de l'engagement. Comment et pourquoi, en somme, s'engage-t-on dans son travail selon les étudiants ?

Cette partie est liée à une compréhension plus globale du profil des étudiants et des désaccords, voire des tensions, qui peuvent émerger entre eux et les responsables de formation. Ces précisions permettent de saisir la position des étudiants dans l'espace social, et de saisir aussi leur rapport aux valeurs portées par leur travail et leur pratique professionnelle. Celles-ci sont de ce fait plus éloignées du domaine de l'action directe mais nécessaires toutefois à la compréhension de ce qui se joue dans les centres de formation. Ces valeurs ont aussi à voir de très près avec la manière dont les étudiants arrivent sur le marché du travail, s'y préparent et restent ou non dans l'emploi.

UN ENGAGEMENT NÉCESSAIRE... MAIS PAS UNE VOCATION

À la question posée au cours d'une discussion par une étudiante, « peut-on faire du travail social comme travail alimentaire ? », la réponse des formateurs et des étudiants semble unanime : le travail social suppose un engagement fort, un « investissement moral » (responsable de formation ADVF) qui demande à être impliqué dans une relation sociale et ne peut donc pas être purement utilitaire, mécanique ou rationnel. Il semble ainsi difficile de choisir cette carrière professionnelle sans que celle-ci ait, de près ou de loin, un rapport avec des valeurs fortes partagées par l'individu.

C'est donc dans ces termes que se pense le lien avec la profession : celle d'une vocation, ou de la fibre, qui vient illustrer le lien « naturel » avec son travail. L'aptitude et le goût pour l'aide aux autres sont souvent lus comme « quelque chose de naturel, qui vient de l'intérieur », « qui nous soucie plus que les autres depuis tout petit » (étudiants).

Toutefois, l'engagement dans le travail ne doit pas se confondre avec la question de la charité, historiquement et intimement liée à celle du travail social. Si cette distinction sémantique est importante pour les étudiants et les formateurs, c'est parce qu'elle vient illustrer un rapport au travail particulier : « nous on est ici pour faire notre travail, c'est un métier, pas du bénévolat » (étudiante). Il s'agit donc d'illustrer une tension entre une activité bénévole (en lien avec une forme de don de soi) et une activité professionnelle, de laquelle on peut se mettre à distance, qui nécessite une formation, et qui justifie un salaire : « ce qu'on nous dit, c'est : pourquoi demander de la revalorisation salariale si vous faites la charité ? En gros : si vous faites ce travail pour la vocation, pourquoi vous avez besoin d'être mieux payé ? ».

Par ailleurs, privilégier la notion d'engagement à celle de la vocation permet d'effectuer une mise à distance, qui fait écho aux observations précédentes sur les transformations des parcours professionnels plus discontinus, et faits de plusieurs changements et bifurcations.

Toutefois, le discours sur ces questions d'engagement dans le travail est loin d'être homogène, à la fois entre les étudiants de chaque promotion ou d'une génération à l'autre.

DÉPOLITISATION² OU DÉCALAGE GÉNÉRATIONNEL ?

Les formateurs constatent le moindre engagement des étudiants à l'égard des sujets de société et de la question politique, celle-ci étant de plus en plus évitée dans les discussions :

« beaucoup disent vouloir juste faire leur boulot et remplir des dossiers. »

Responsable de formation

² « Action d'ôter tout caractère politique (à quelque chose), action de se détourner de la politique » (CNRTL)

DES PUBLICS À LA MODE ?

Moins qu'un désintérêt, il est probable que cela traduise un déplacement des sujets qui concernent les étudiants, certains formateurs parlant de pratiques et de publics « à la mode » ; ce déplacement occasionnant des ruptures avec les engagements traditionnels portés par les travailleurs sociaux. Il est en effet souligné le goût assez fort des étudiants pour les pratiques dites « innovantes ».

« Dans le secteur d'insertion auprès de toxicomanes. Ce qui est très à la mode, ce sont les mineurs isolés non accompagnés. Ils veulent tous travailler auprès de ces mineurs. Ils arrivent avec leurs représentations, certainement ce qui est véhiculé dans les médias... Le secteur classique de l'internat auprès de personnes en situation de handicap n'est pas demandé. »

Directeur d'établissement de formation de niveau 3 au niveau 7

Il est probable que l'écart générationnel produise aussi son effet, les plus anciens considérant que les nouveaux sujets de préoccupation sont moins politiques qu'à leur époque : « on est sur des profils très différents » raconte un assistant social tuteur de stagiaire. Un directeur d'établissement explique par ailleurs constater que les étudiants sont « très engagés mais moins politisés ». Selon lui, la bascule s'opère entre politisation et engagement quand les centres d'intérêts des étudiants passent de la gestion d'un camp de migrants installé à proximité du centre de formation à la demande d'une approche non genrée au sein même de leurs écoles.

Ce qui se traduit ici est une échelle de valeur entre ce qui est plus ou moins politique, le genre l'étant donc moins que la question migratoire et ses effets. L'intérêt pour le sujet du genre et des discriminations qui y sont associés sont, de l'avis des responsables de formation, un sujet majeur concernant les étudiants. Cela peut occasionner des tensions voire des conflits, tant sur des questions de formation théorique (que faire des théories œdipiennes de Freud par exemple, dont la misogynie soulève de nombreux débats ?) que dans la pratique (utilisation ou non-utilisation de l'écriture inclusive).

GENRE ET POLITISATION

Dans les faits, la question du genre fait partie des points forts d'intérêts des étudiants : ils remettent en question un certain nombre de « prêt-à-penser » qu'ils considèrent comme trop présents dans les centres de formation ou dans la pratique professionnelle lors des stages. L'exemple cité plus haut des théories freudiennes est un point d'achoppement, celles de la psychanalyse en général également, mais pas uniquement. Un étudiant assistant de services social déplore ainsi le manque de considération de la place des pères dans les interventions éducatives en protection de l'enfance, ceux-ci étant très souvent évacués des prises en charges ou des actions mises en place. Par ailleurs, son statut d'homme, qui lui fait bénéficier de nombreuses « discriminations positives » dans une profession fortement féminisée reconnaît-il est régulièrement l'objet de discussion autour de l'accompagnement des enfants et de leurs familles :

« on me dit tout le temps : "ah c'est bien on va avoir une altérité, par exemple il peut y avoir un rôle de père/mère et toi tu peux faire la figure du père", des fois je peux entendre ça et ça m'énerve, ça me saoule, ça me correspond pas la figure d'autorité et la figure du père qu'on attribue à la psychanalyse, je me sens pas du tout prêt à incarner et je déteste le conflit en plus. »

Étudiant assistant de services social

UN POSITIONNEMENT POLITIQUE AMBIGU

Autre observation des formateurs : les étudiants défendraient plus qu'auparavant des positions politiques qualifiées « de droite ». Ils seraient moins portés sur la défense de l'égalité de traitement. Ce constat de « changement » peut donc porter aussi sur la couleur politique des jeunes (et moins jeunes) qui entrent en formation : aussi ces derniers semblent-ils être porteurs d'un ensemble de valeurs contribuant à « droitiser » les établissements de formation.

« Les étudiants reprochent de plus en plus aux formateurs d'avoir un discours politique, certains étudiants se disent de droite et trouvent qu'il n'y a pas d'espace de parole dans le centre de formation pour discuter de ça. C'est intéressant d'en parler mais il y a quand même des étudiants qui arrivent en disant "je viens pour mettre les gens au boulot parce qu'il y en a marre de cet assistanat" : c'est un nouveau profil d'étudiant ou en tout cas, ils le disaient moins avant. »

Responsable de formation Assistant de Services Sociaux

Cette observation relève pour les formateurs d'un renversement, celui évoqué plus haut, des valeurs portées par le travail social traditionnellement : « quelle vision de l'exclusion portent les étudiants qui se disent de droite ? » s'interroge une formatrice.

Certains étudiants se disent ainsi agacés de l'amalgame communément produit selon lequel être travailleur social c'est être de gauche. Pourtant, les enquêtes sur les sentiments politiques des jeunes travailleurs sociaux en formation confirment la forte présence du sentiment chez eux d'appartenir à la gauche. Le travail d'Yvette Molina montre qu'ils sont, en effet, 60 % à se situer à gauche et 10 % à droite ; les Français sont respectivement 27 % et 20 % à se situer sur ces deux pôles. La différence de position avec la population en général, et concernant la gauche, est donc très importante (de 27 à 60 %).

Ce que les responsables de formation désignent par le terme "dépolitisation" n'est-il pas le reflet du décalage entre les préoccupations de leur génération et celle des étudiants ? Les étudiants ne se désintéressent pas forcément des enjeux sociaux. Au contraire, certains font le constat malheureux que les centres de formations insistent sur les capacités d'adaptation des futurs travailleurs sociaux plutôt que sur leurs capacités à se mobiliser collectivement contre des réformes politiques qu'ils jugent dégradantes ou inappropriées :

« dans les centre de formation, on est préparé à la frustration du manque de moyens, mais pas à la question de l'action politique qu'on peut mettre derrière », regrette un étudiant qui constate aussi l'absence de syndicats étudiants dans son institution. Il pose ainsi l'hypothèse, en conclusion, de la culpabilité ressentie par les travailleurs sociaux confrontés à des situations « tellement compliquées que ça fait relativiser sur sa propre situation. »

Aussi les centres de formation sont-ils parfois jugés résignés et faiblement moteurs dans les mécanismes de lutte pour la défense des droits du secteur et des publics accompagnés. En écho aux propos de cet étudiant, Arthur Thomas, éducateur spécialisé, dans un article publié pour la revue *Empan*, revient sur son parcours de formation : « il y aurait une sorte de résignation ambiante. Comme s'il n'y avait rien d'autre à faire que s'adapter à ce changement. J'aurai cette impression jusqu'à la fin de notre formation » (p. 79).

DES POSITIONNEMENTS EN APPARENCE OPPOSÉS...

Quand on s'intéresse aux étudiants, on observe que ni leur positionnement politique ni leur manière d'aborder leur travail et de s'y engager ne sont homogènes. La question du militantisme peut par exemple être très clivante. Lors d'un focus-group avec 42 étudiants éducateurs spécialisés, la question de savoir si un éducateur était un militant a été posée et a soulevé de nombreuses oppositions.

TRANSFORMER LE SOCIAL OU REPRODUIRE SA VIOLENCE ?

L'idée selon laquelle le militantisme est indissociable du travail social est en effet une position classique, qui « colle » à l'image des centres de formation. Les formateurs sont ainsi nombreux à défendre l'idée selon laquelle, dans son essence, le travailleur social « est un acteur politique qui revendique une égalité de traitement » (responsable de formation) et qui, de manière générale, « participe à la transformation du réel et de la société » (professionnel en formation de cadre). De la même manière, certains étudiants défendent cette position en associant étroitement le sort des personnes accompagnées avec la mission qui leur est confié :

« On ne peut pas être éducatif sans être militant parce qu'on voit trop de choses révoltantes. Il est inconcevable qu'on ne puisse pas se dire que ce qu'on voit c'est normal. Si quelque chose me révolte dans mon travail et que je ne fais rien pour changer, ça va augmenter mon mal-être, la culpabilité de ne pas aider. »

« Si je reste quand ça dysfonctionne, ça veut dire que je tolère ce qu'il se passe. »

Aussi, beaucoup d'étudiants rejoignent l'idée qu'ils sont un pansement social, c'est-à-dire que leur fonction est de réparer ou, à tout le moins compenser, les dysfonctionnements d'une société génératrice de pauvreté, d'inégalité et d'exclusion. Dans ce même focus-group, 28 étudiants sont d'accord avec la phrase suivante, sur proposition d'un camarade :

« l'État nous paye pour réparer les merdes que lui-même génère ». La position de ces étudiants est très marquée par la défiance, leur loyauté à l'égard des structures ou du système social étant alors mise à mal. Certains parlent de dissonance cognitive entre les aspirations des travailleurs et les contraintes qui s'imposent à eux. L'un d'eux explique ainsi : « on est les éléments de la maltraitance institutionnelle ».

UN TRAVAIL DE COLIBRI

De l'autre côté du débat, on trouve des étudiants qui sont plutôt centrés sur l'analyse de leur travail et de ses effets à une échelle microsociale, sans se considérer comme résignés. Ils se disent assez loin de l'idée d'être un pansement social, voire parfois tout à fait disposés à assumer cette étiquette : « on peut être un pansement mais pourquoi ça serait un problème ? C'est notre objectif », « on est là pour accompagner les gens à un moment donné ».

De la même manière, cette position vient parfois en contradiction avec celles évoquées plus haut. Dans cette perspective, le militantisme assumé de certains de leurs collègues de formation ou de stage est mis en débat : « on vient avec certaines valeurs mais on n'est pas censé amener tout ça sur notre lieu de travail : si on veut militer, c'est pas au travail ». Certains se questionnent même sur les limites de cette posture : « est-ce que quelqu'un de militant ne peut pas être dangereux aussi ? ».

Cette « politique des petits pas » peut être constitutive d'un système de protection visant à se prémunir d'un éventuel découragement. Des étudiants reconnaissent par exemple « s'engager » à moindre frais dans le travail social par souci d'économie et de résistance, témoignant ainsi du fait que « se battre c'est très énergivore ».

« Moi ça m'épuiserait, et peut être que c'est égoïste, de vouloir régler les problèmes de tout le monde tout le temps. Je veux faire mon possible pour les gens pour qui je travaille mais pas à ce point-là et j'admire les gens qui donnent toute leur énergie. Je ne suis pas venu là pour me dire qu'on allait changer le monde. Je suis très défaitiste, je ne suis pas dans l'engagement du super héros. Ça ne m'empêche pas de vouloir aider mais je ne veux pas tout changer. Et j'ai l'impression qu'en tenant ce discours on peut être un mauvais travailleur social, c'est la honte de pas pouvoir tout donner, et ça j'ai déjà entendu. C'est une manière de se préserver. »

Cette question de l'égoïsme d'une position d'utilité immédiate est récurrente, comme si elle venait en contradiction d'un discours largement répandu que le travailleur social doit être engagé dans le monde et dans sa transformation. Mais elle s'affirme parfois pour ce qu'elle est, et vient en contradiction d'une posture jugée trop utopiste : « vouloir changer la société c'est un coup d'épée dans l'eau alors que dans mon travail, j'ai l'impression de faire quelque chose d'utile ».

Ce système de réflexion s'appuie aussi sur un discours réconcilié avec la question de l'autonomie, de la responsabilisation, le travailleur social venant en soutien du pouvoir d'agir qui appartient bien à la personne concernée.

... ET EN RÉALITÉ AMBIGUS

Loin de coller à l'image de « l'étudiant militant » ou de celui, plus détaché, que les formateurs observent, les étudiants, quand ils débattent, rentrent moins en conflit que leurs positions a priori pourraient le laisser penser. Ainsi, la posture du colibri fréquemment évoquée dans le débat est-elle reprise par un étudiant au titre de sa force illustrative sur ces divergences d'opinions : « le travail de colibri c'est bien mais s'il n'y a pas un grand oiseau qui prend tout en charge, ça sert à rien ». De la même manière, cette ambiguïté apparaît dans le témoignage de cette étudiante éducatrice spécialisée :

« Depuis que je suis ici, j'observe que les étudiants sont très engagés, alors que moi je ne le suis pas. Limite je me dis que ce n'est pas normal. Moi je suis engagée dans d'autres choses, je ne suis pas engagée politiquement. On m'a pas donné le goût. Ce qui m'intéresse plutôt c'est de m'ouvrir, de susciter la discussion, notre parole sert beaucoup : pas forcément à convaincre les gens mais leur apporter une autre façon de voir les choses. Notre parole est hyper importante. Par exemple, ma famille ils ne sont pas de gauche et on a souvent eu des discussions où, sans changer d'avis, ils avaient pris en compte une autre réalité que la leur, et une autre manière de penser que la leur. »

Aussi les étudiants plutôt centrés sur une approche micro-sociale ne sont-ils pas non plus détachés d'un discours critique à l'égard de la société, de ses dysfonctionnements.

« Notre métier est une béquille : on est là pour aider une personne sur un certain moment, pas pour tout, on fait ce qu'on peut. Il y a des soucis de société qui sont très lourds, des difficultés profondes qui ne dépendent pas de nous. On peut déjà juste régler le problème de la personne en face de nous. »

Les observations de Jonathan Louli, travailleur social, militant et engagé dans des recherches en sciences sociales, permettent de comprendre cette opposition apparente des discours. Il explique ainsi avoir été, lors de sa formation, surpris par le manque d'engagement des professionnels du secteur social, de leur manque d'intérêt pour des questions politiques liées directement à leur manière de faire leur travail et de mener à bien leurs missions. Puis, avoir vu aussi son regard évoluer, mesurant au fil du temps l'engagement de ses collègues dans leur globalité, et plus seulement du point de vue qui était le sien, en fonction d'un modèle d'engagement politique propre et d'une culture militante spécifique.

« Le problème qui m'est apparu est que cette manière d'envisager les finalités de l'engagement n'est simplement pas celle de la majorité des collègues dans le travail social [...] J'ai peu à peu réalisé que viser volontairement les améliorations concrètes, immédiates, mêmes individuelles, plutôt que la transformation politique globale, était bel et bien une forme de militantisme. Que le pragmatisme, la ruse, la recherche de marges de manœuvre au quotidien, au service des gens, plutôt que l'affrontement ouvert avec les pouvoirs étatiques constituaient des pratiques engagées. »

Conclusion

Ces réflexions permettent de comprendre que malgré les oppositions et les divergences de points de vue, il persiste dans le discours des étudiants un engagement, qui, d'une manière ou d'une autre, conditionne le choix de se diriger vers une formation sociale ou médico-sociale, le rapport à leur activité professionnelle et leur manière de l'exercer.

Par ailleurs, et pour conclure, il est important de souligner l'émergence, au fil des discours, de solutions envisagées par les étudiants pour pallier les dysfonctionnements du secteur. Certains privilégient un usage réfléchi ou conscient d'une mise à distance du travail qui a le mérite de prévenir l'usure professionnelle et l'épuisement émotionnel, si courant dans le travail social et médico-social. Cela pose au moins deux questions à la collectivité : quels risques en termes de perte de sens pour les professionnels ? Quels impacts sur l'accompagnement et sur les usagers ?

Pour d'autres jeunes futurs professionnels, les dysfonctionnements observés les encouragent à envisager une voie « hors des institutions » pour continuer à exercer leur mission au sens où ils l'entendent. Hors du public, hors du privé, hors de l'associatif, cette 4^e voie se dessine comme la seule manière parfois de continuer à accompagner le public d'une manière qu'ils estiment juste : « dans un stage, je recevais des gens pour des demandes de logement social avec au moins un an voire plusieurs années d'attente et la seule solution c'était de les renvoyer vers des squats gérés par des militants ». Ce même étudiant de conclure plus loin, à propos de ses perspectives professionnelles :

« Pour moi la réponse n'est plus dans le service social tel qu'on le fait actuellement. Pour l'insertion, il faut revenir à la communauté, revenir à des savoir-faire pratico-pratiques. Comme le métier d'éducateur technique spécialisé, dans l'ESS t'as l'insertion par le milieu économique qui font des chantiers d'insertion, ça ça pourrait me tenter, d'apprendre un savoir-faire et où tu donnes une autonomie à la personne, on en parle beaucoup dans nos accompagnements, et ben je trouve qu'il y a pas plus efficace que d'apprendre un savoir-faire à quelqu'un qui répond à un besoin et une demande de la communauté, un besoin qui n'est pas artificiel je trouve : par exemple fabriquer un toit. »

Ce raisonnement vient aussi questionner la manière dont la collectivité accompagne ces alternatives. Dans quelle mesure la Métropole peut-elle considérer les propositions de ces professionnels prêts à sortir du cadre pour réaliser leur mission ? Son action peut-elle s'inspirer de ces initiatives citoyennes pour repenser sa manière d'organiser la solidarité sur son territoire ?

BIBLIOGRAPHIE

BENE JULIE, « Les jeunes face au travail : un regard ambivalent, reflet de disparités ». Études et recherches. INJEP, 2019

injep.fr/wp-content/uploads/2019/06/IAS24_Les-jeunes-face-au-travail_BD.pdf.

CENTRE D'OBSERVATION DE LA SOCIÉTÉ, « La pauvreté augmente chez les plus jeunes, mais aussi chez les 50-64 ans », sept. 2020

www.observationsociete.fr/ages/evolutionpauvreteage/

DREES, « Les formations aux professions sociales en 2020 : la baisse du nombre d'inscrits se poursuit, mais le nombre de diplômés augmente grâce à une forte hausse du taux de réussite », Communiqué de presse, 13/12/2021

drees.solidarites-sante.gouv.fr/communique-de-presse/les-formations-aux-professions-sociales-en-2020-la-baisse-du-nombre-dinscrits

DUVOUX NICOLAS, « L'autonomie des assistés : sociologie des politiques d'insertion », Presses universitaires de France (Paris), 2009.

JANUEL CAROLINE, « Étudiants et crise sanitaire. Quels impacts psychologiques ? Quelles réponses ? », 2021

www.millenaire3.com/ressources/Etudiants-et-crise-sanitaire-Quels-impacts-psychologiques-Quelles-reponses

LEBON FRANCK (réalisateur) et Braunstein Philippe (producteur), « L'intime et la confiance », Les Films d'Avalon, 2022

Léculée Annie (interview), « Le secteur social doit être un véritable lieu d'accueil pour les étudiants », Actualités sociales hebdomadaires, n°3258, 2022

[/www.ash.tm.fr/hebdo/3258/](http://www.ash.tm.fr/hebdo/3258/)

LORIOU MARC, « Le rapport des jeunes au travail. Revue de littérature (2002-2006) », Rapport d'étude, INJEP, 2017

injep.fr/focus/dossier-le-rapport-des-jeunes-au-travail/

LOULI JONATHAN, « Comment dire et penser l'engagement dans le travail social ? Raboter les langues de bois », Le Sociographe 74, no 2 (2021) : 6778

doi.org/10.3917/graph.074.0067

MAURIS-DEMOURIOUX SYLVIE, JANUEL CAROLINE, VIÉVARD LUDOVIC, « Quelles sont les représentations à prendre en compte pour améliorer la compréhension, le dépistage et la prise en charge de la douleur de la personne âgée à domicile ? », vol 1. Revue de la littérature, 2016

www.agence-frv100.com/single-post/2019/05/02/repr-c3-a9sentations-de-la-vieillesse-et-de-la-personne-c3-a2g-c3-a9e

MÉDA DOMINIQUE, VENDRAMIN PATRICIA, « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? » Sociologies, 27 décembre 2010

doi.org/10.4000/sociologies.3349

MILLÉNAIRE 3 (ouvrage collectif), Dossier « Mon travail et nous. 60 tendances pour questionner les exigences de l'organisation et le besoin d'harmonie au travail », 2021

www.millenaire3.com/dossiers/prospective-du-travail-entre-exigences-et-besoin-d-harmonie/mon-travail-et-nous

MOLINA YVETTE, « Quels engagements pour les professions sociales ? », Les Politiques Sociales 34, no 2 (2013) : 94108

doi.org/10.3917/lps.133.0094

MONSO OLIVIER, PENANT SANDRINE, « Changer de groupe social en cours de carrière. Davantage de mobilité depuis les années 1980 », INSEE Première, 2006

https://www.cdr-copdl.fr/doc_num.php?explnum_id=17318

OBSERVATOIRE DE LA VIE ÉTUDIANTE, « Salariat étudiant, parcours universitaires et conditions de vie », 2019

www.ove-national.education.fr/publication/salariat-etudiant/

REGNAULT GÉRARD, « Les jeunes et le monde du travail : emploi et vie en entreprise », L'Harmattan, 2016.

SANTÉ PUBLIQUE FRANCE, « Santé mentale des adolescents : Santé publique France rediffuse et renforce sa campagne #JenParleA », 2022

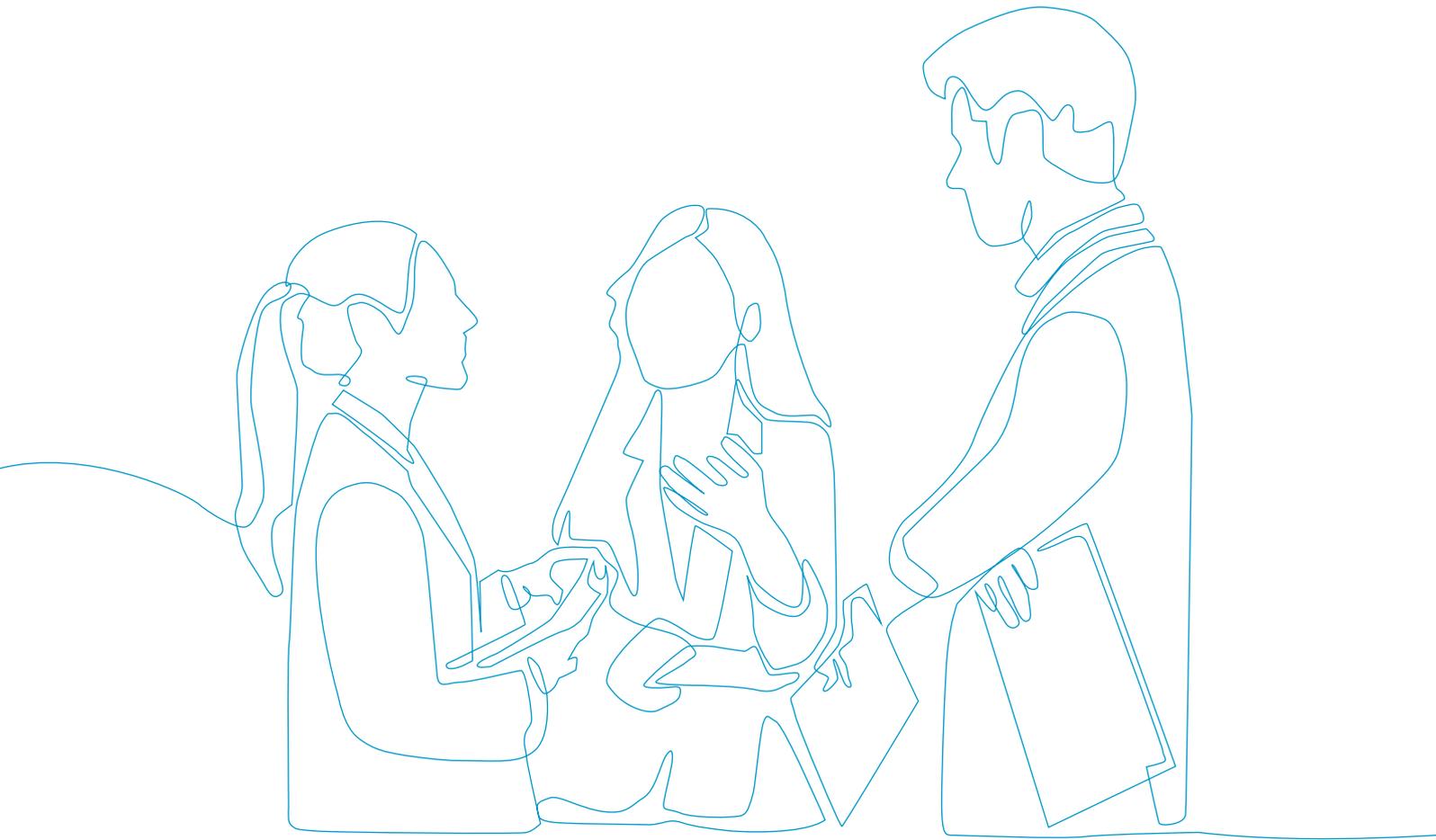
www.santepubliquefrance.fr/presse/2022/sante-mentale-des-adolescents-sante-publique-france-rediffuse-et-renforce-sa-campagne-jenparlea

THOMAS ARTHUR, « Éducateur et militant... est-ce encore possible ? » Empan 106, no 2 (2017) : 7984

doi.org/10.3917/empa.106.0079

UNIVERSITÉ DE LYON, Portail santé

masante.universite-lyon.fr/sante-mentale/



WWW.

Retrouvez
toutes les publications sur

MILLENAIRE3.COM

Métropole de Lyon

Direction de la prospective
et du dialogue public

20 rue du Lac

CS 33569 - 69505 Lyon Cedex 03