

## **Conférence de C. DUBAR**

(Journée d'étude ARIFTS-Ponant le 14/10/11)

### **Les mutations de la socialisation professionnelle**

Chez les travailleurs sociaux, la spécificité de la place du référent professionnel est qu'il est à la fois mis en position de demandeur d'identité (quel formateur je veux être ?) et porteur d'identité par rapport aux étudiants (quel professionnel tu veux devenir ?). Du coup, l'ARIFTS a travaillé sur cette question de l'identité parce que cela ouvre un double positionnement qui va générer des espaces de tensions et de négociations avec des questions : autour du savoir et du rapport au savoir, autour du lien théorie/pratique, tension du référent avec les différentes institutions auxquelles il va avoir à faire (employeur, école), tension également dans la dialectique travailleur social expert/référent professionnel novice. Est-ce que je suis « un bon travailleur social », je suis en capacité d'être « un bon référent professionnel ». Ces questions sont complexifiées par un contexte de réforme des diplômes, avec d'abord le nouveau référentiel des métiers qui vient peut-être en rupture avec l'ancien modèle, puis des questions qui viennent des professionnels : « est-ce que je me reconnais encore dans ce nouveau modèle professionnel ? Est-ce que j'ai les connaissances suffisantes, les savoirs encore d'actualité pour pouvoir les transmettre ? Est-ce que je veux toujours participer à la transmission d'une idéologie qui ne me convient pas ? (par exemple, l'éducateur coordinateur, est-ce que c'est le modèle que je souhaite défendre ?)

On voit aussi le passage de terme qui ont changé : avant, avant la réforme des diplômes, on parlait de « formateur terrain », on est passé à « référent professionnel ». Est-ce que ça vient dire la même chose sur la place des professionnels dans l'accompagnement ? Et puis, il y a cette notion de « site qualifiant » qui a remplacé « le lieu de stage » et qui demande de reconstruire une articulation entre le formateur, le lieu de formation, les institutions et le stagiaire.

Tout cela s'inscrit dans un univers instable, à la fois par un durcissement du contexte socio-politico-économique qui nous met à mal dans nos fonctions et nos missions dans les établissements. Et du fait d'un courant porté principalement sur la gestion, la mission de formation peut être fragilisée dans les établissements. C'est aussi, C. Dubar en reparlera, une remise en cause de la qualification par le diplôme au profit de la compétence, au nom d'une individualisation des parcours, des carrières, avec une remise en cause des collectifs des travailleurs sociaux.

C. Dubar est un des premiers auteurs qui a publié une thèse sur les éducateurs spécialisés qui s'appelle « Idéologie et choix professionnels des éducateurs spécialisés » et il a contribué aux travaux de la M.I.R.E. dans l'enquête sur l'emploi et les qualifications des professions d'intervention sociale. Pour C. Dubar, ce que nous nommons comme une période de rupture pour les travailleurs sociaux est repérable dans l'ensemble des champs professionnels, et s'appuie sur des changements de logiques, générant de véritables mutations de la socialisation des professionnels.

Enfin, un des axes des orientations nationales des formations sociales (juin 2011) est : animer le réseau de sites qualifiants, c'est-à-dire « mettre en pratique des principes de co-construction et de co-responsabilité qui sous-tendent l'alternance intégrative et nécessitent qu'au niveau d'un territoire les acteurs réfléchissent, travaillent en réseau pour exprimer les attentes réciproques, échangent sur leurs pratiques, trouvent des réponses à des interrogations. »

### **Intervention de C. Dubar**

**Résumé :** C. Dubar présente sa théorie sur les 4 formes identitaires et la double transaction. Il évoque l'influence des changements liés à l'apparition d'une politique de management dans les années 1990 sur ces formes identitaires. Il aborde la mutation actuelle des formes identitaires

## L'intervention de C. Dubar :

Il s'agit de mieux comprendre la question des dynamiques identitaires de nos jours dans les professions. Se référer aux travaux réalisés avec Tripier qui a contribué à la 3<sup>ème</sup> édition de « Sociologie des professions » dont la 4<sup>ème</sup> partie traite des débats actuels sur la sociologie française actuelle des groupes professionnels et sur l'avenir des professions d'aujourd'hui.

L'INSEE a dégagé 483 appellations de catégories socio-professionnelles. Ce sens des professions est différent dans la culture anglo-saxonne où les professionnels sont des gens qui ont un statut spécial, reconnu dans la loi et qui leur attribue le droit de formation de leur propre membre et la protection du titre de la profession ; ce qui protège davantage les professions.

Aux Etats-Unis, dans les années 1930, on considérait les travailleurs sociaux comme semi-professionnels, car ils n'étaient détenteurs de tous les attributs qui font d'eux des « professionnels », en particulier l'enseignement universitaire, l'organisation associative, le code de déontologie. Actuellement, il est intéressant de voir qu'il y a dans le monde un double mouvement en biseau : les « vrais professionnels » sont de plus en plus menacés par l'extension néolibérale dans le marché mondial, l'internationalisation.

Un autre terme, des plus polysémiques est « professionnalisation » fait que des groupe professionnels qui n'étaient pas reconnus comme tels (qui n'avaient les compétences reconnues par le public et les clients ou les usagers) accèdent à la reconnaissance économique et sociale, par les pairs, symbolique et par l'Etat.

La question est donc de mieux comprendre les processus identitaires, les concepts sociologiques qui aident à comprendre des termes comme « identité professionnelle », « parcours identitaires », « parcours professionnels », « double transaction ».

Il s'agit aussi de voir comment ce modèle peut aider à comprendre la situation actuelle de la formation des travailleurs sociaux en France, et des nouvelles notions apparues : « site qualifiant », « référentiel de compétences », « référent professionnel »

C. Dubar a été amené, avec une équipe, à transformer la notion floue d'« identité professionnelle », en termes de « **formes identitaires** ». L'identité doit être conçue comme une combinaison, comme une configuration de formes identitaires ; ces formes identitaires étant repérées de façon inductive à partir d'une enquête de terrain et autour de 3 questions, entre 3 axes d'analyse :

- Quel est le sens de mon travail, comment je parle de mon travail ?
- Quel a été mon parcours professionnel, ou plus exactement comment je raconte mon parcours professionnel (ce que j'appelle souvent la trajectoire subjective) ?
- Quelles sont, pour moi, les bonnes façons d'apprendre ma profession ? Qu'est-ce que je considère être des savoirs professionnels ?

Voilà les 3 axes de l'analyse qui nous ont permis (enquête de 4 ans dans les années 1990), de dégager une base de données à la fois quantitative et qualitative, de dégager des formes identitaires typiques. Ces formes identitaires typiques nous ont permis dans un 2<sup>nd</sup> temps de comprendre ce qui était en jeu à cette époque, et qui l'est encore aujourd'hui (sous des termes un peu différents, avec cet aspect de crise que j'ai élaboré 10 ans plus tard, en 2000, dans « la crise des identités ») entre des formes identitaires dévalorisées (essentiellement par le management, par le pouvoir) et des formes identitaires revalorisées. Il faut savoir que cette valorisation différentielle des formes identitaires dépend beaucoup de la conjoncture. Il y a donc plusieurs figures du travailleur social, comme il y a plusieurs figures du salarié, du cadre, du dirigeant, de l'ouvrier, de l'employé. Et il y a des politiques, il y a des managements qui ont des conceptions qui font que, à une certaine époque, certaines formes identitaires sont valorisées, d'autres dévalorisées ; et que des dispositifs sont mis en place pour faire passer les gens concernés par 2 formes identitaires dévalorisées, à des formes identitaires valorisées. C'est ce que j'appelle une conversion identitaire : convertir la manière dont on considère le travail, le parcours professionnel, les savoirs.

Après 2 ans dans ces grandes entreprises cette enquête qualitative a permis de recueillir le type de matériau qui nous a servi à élaborer la théorie des formes identitaires. La recherche collective qui rassemblait une quinzaine de chercheurs de 5 laboratoires différents devait s'appeler au départ

« Innovation de formation dans les grandes entreprises privées ». Il s'agissait, entre autre de voir comment cette loi de 1971 sur la formation professionnelle continue était mise en œuvre par les entreprises privées les plus performantes, comment elles concevaient ce qu'elles appelaient « les innovations de formation ».

On peut transférer la question dans le travail social. Quelles innovations dans le travail social ? Pour quelles transformations des formes identitaires ?

Dans cette enquête, il s'agissait de recueillir, dans les meilleures conditions possibles, les discours des salariés sur leur travail, leur parcours professionnel et la formation qu'ils pensaient nécessaire pour pratiquer leur activité professionnelle. 160 salariés de 6 grosses entreprises ont été tirés au hasard du fichier du personnel et du fichier de la formation (pour avoir un échantillon raisonné). Ils ont été interrogés pendant leur temps de travail, dans un lieu neutre sans que la hiérarchie ne puisse intervenir.

Les chercheurs ont confronté leurs résultats et ont trouvé des types de discours. Les découvertes :  
- Dans toutes les entreprises, le travail aboutissait à 4 sous-ensembles. Ces 4 sous-ensembles de discours parlant du travail, du parcours professionnel et des savoirs étaient du même type dans les 6 entreprises, malgré leur spécificité, leur mode de gouvernance, leur politique de ressources humaines.

Il ne s'agissait pas de classer les gens. Nous avons classé, analysé les discours. Ces discours peuvent changer au cours d'une vie professionnelle. Ces récits reflètent donc des formes identitaires à un moment donné, et n'est donc pas une catégorisation de professionnels. Les formes identitaires ne sont pas figées. Elles peuvent se transformer d'une forme en une autre. Au nombre de 4, elles peuvent s'appliquer aussi aux travailleurs sociaux et aux référents professionnels, comme tout autre professionnel.

|  | <b>TRAVAIL</b>   | <b>PARCOURS</b>   | <b>FORMATION</b>   |
|--|--|-------------------|--|
| <b>1<sup>ère</sup> Forme Identitaire : hors travail</b>              | Instrumental ou taylorien, travail pour le salaire.<br>Désinvestissement du travail. | Parcours linéaire | Savoirs pratiques, « sur le tas »                                      |
| <b>2<sup>nde</sup> Forme Identitaire : de l'entreprise</b>           | Mobilisation.<br>Curiosité.<br>Gestion   | Mobilité interne  | Polyvalence<br>Savoirs gestionnaires                                   |
| <b>3<sup>ème</sup> Forme Identitaire : catégorielle ou de métier</b> | Métier   | Parcours bloqué   | Formations par alternance<br>Savoirs techniques                        |
| <b>4<sup>ème</sup> Forme Identitaire</b>                             | Déclassement   | Mobilité externe  | Formation supérieures avec importance du diplôme<br>Savoirs théoriques |

- 1<sup>ère</sup> forme identitaire : « **Hors travail** ». Relation instrumentale avec le travail, pour le salaire, élément central dans la vie des gens concernés. L'investissement est ailleurs : vie de famille, vie associative. Dans les années 1980, nous sommes dans des années très tayloriennes. Par exemple, dans l'entreprise de vente par correspondance, des femmes travaillent dans l'atelier (rangement, prise de commande du client, emballage). Ce travail très répétitif, manuel, normé, chronométré, où les femmes n'ont pas un attachement spécial à leur travail.

Certaines d'entre elles aimeraient avoir un parcours professionnel. Leur progression dans leur parcours professionnel a été linéaire (pas de promotion). La définition de soi n'est pas du tout professionnelle. Elle s'organise dans un autre champ que le champ professionnel : on est d'abord la mère de ses enfants, l'épouse de son mari ou la fille de ses parents.

La conception de la formation est « sur le tas ». « La direction veut qu'on fasse de la formation, il n'ont qu'à demander à des gens de venir nous former sur le poste de travail. » (donc savoirs pratiques). D'où l'apprendre par imitation, ce qu'on doit faire. « Comme le chef ne dit pas qu'il faut aller en formation pour faire un autre travail », les gens ne vont pas en formation sans être poussés par le management.

Cette forme identitaire représentait au moins la moitié des entretiens réalisés. C'était une forme discréditée que les managers voulaient passer en une autre forme identitaire.

2<sup>nd</sup>e forme identitaire : « **d'entreprise** ». Considérée à l'époque (moins vraies aujourd'hui) comme l'opposée de la précédente. La conception du travail était la conception de mobilisation, en interne, pour l'entreprise. Il y avait une préoccupation de la gestion, donc actionnariat (participation par achat d'actions) des salariés développée. Curiosité pour tout ce qui concerne la vie de l'entreprise.

Le parcours montrait une mobilité interne. Certains avaient ou espéraient une promotion interne où le fait de s'intéresser à la gestion n'y était pas pour rien.

La conception de la formation est une conception de la formation polyvalente, à la fois pratique et théorique, et en particulier une formation gestionnaire (donc savoirs gestionnaires).

3<sup>ème</sup> forme identitaire : « **catégorielle** » ou « de métier ». Le travail est considéré comme un métier selon le modèle de la qualification à la française (avec un titre professionnel) et une progression à l'intérieur d'une filière de métier). Cette progression est qualifiée de « bloquée ».

Le parcours est considéré « comme bloqué » parce que la conception du management n'est plus du tout la progression à l'ancienneté, sur la base d'un diplôme professionnel. C'est la logique de la qualification. Ces entreprises sont en train de se convertir à une logique de la compétence où ce qui compte n'est pas la progression dans la filière, mais le résultat du travail évalué par l'entreprise et permettant l'acquisition de nouvelles compétences par la formation (savoirs techniques par la formation par alternance). Ceci qui permet la mobilité entre services, entre les fonctions. Dans cette forme identitaire on remarque un intérêt pour le syndicat.

4<sup>ème</sup> forme identitaire : « **déclassé** ». Forme retrouvée dans les récits des jeunes diplômés qui ne se définissent pas par le poste, ni le travail qu'ils occupent, mais à partir de la formation qu'ils avaient. Ils se considèrent comme déclassés, c'est à dire « je ne suis pas reconnu, je ne fais pas le travail pour lequel j'ai été formé, que j'espérais faire, qui a été sanctionnée par un diplôme. En fait, je me retrouve dans des fonctions qui sont mal payées, mal considérées.

D'où une mobilité externe : « Si l'entreprise ne me donne pas ce à quoi je pense avoir droit, ce pour quoi je pense être qualifié, je peux partir ailleurs. »

Les formations sont de type universitaire, enseignement supérieur et les savoirs, sont des savoirs théoriques avec une grande importance accordée au diplôme, diplôme général.

Jusqu'à là le 3<sup>ème</sup> modèle de forme identitaire était considéré par le management comme la forme identitaire de référence, celui vers lequel il fallait essayer de convertir tous les autres.

À partir des années 1995, on s'est aperçu avec les chercheurs que le 3<sup>ème</sup> modèle avait tendance à glisser vers la 4<sup>ème</sup> forme identitaire, sous forme d'une identité de **réseau**. Aux termes « qualification » et « compétences », venait s'ajouter un troisième terme « employabilité ». Il y a donc eu glissement sur une identité de réseau. L'idée était que chacun doit maintenir ses compétences, doit demeurer employable et doit pouvoir être mobile (externe) tout au long de sa vie en fonction des exigences du marché, en essayant de valoriser au maximum son diplôme.

Dans chaque discours, ce ne sont pas les mêmes types de savoirs qui sont valorisés. Ce ne sont pas les mêmes types de parcours professionnels, pas les mêmes discours sur la formation et les savoirs.

En tant que chercheurs essayant de comprendre les « bonnes » raisons que chacun a de dire ce qu'il dit, on constate que ces modèles ont leur rationalité. Aucun n'est donc ni bon, ni mauvais. Mais il y a des relations de pouvoir et de domination qui interviennent dans ce schéma, qui sont les normes de la qualification, de la compétence, de l'employabilité, de la gestion des ressources humaines qui sont derrière des conceptions du travail. Ces conceptions du travail sont en train de se répandre dans les pays industrialisés.

Le modèle des formes identitaires n'est pas issu d'une théorie préexistante, d'un courant de recherche, d'une position sociologique déterminée. Il est issu d'une théorisation à partir de données empiriques,

d'une démarche inductive qui a essayé de comprendre ce que les gens disaient quand ils parlaient du travail, du parcours professionnel, de la formation et des savoirs. Mon plaisir a été de constater que dans beaucoup d'autres champs professionnels, ce type d'analyse, ce type de raisonnement s'appliquait. Il s'agit manifestement de quelque chose de plus général que le champ dans lequel il a été construit (secteur entreprises privées). On peut considérer que les identités professionnelles, les « formes identitaires », ou les combinaisons de formes identitaires sont des dynamiques entre des manières de concevoir son travail et le mettre en œuvre, d'anticiper son parcours professionnel, et d'acquérir des savoirs nécessaires à l'exercice de sa profession.

A partir de l'exposé de cette recherche de terrain et du passage de la notion polysémique d'identité à ce qui essaie d'être un concept opératoire de forme identitaire, s'est élaboré l'autre volet de l'identité professionnelle, la théorie de la **double transaction**.

La 1<sup>ère</sup> question qu'on s'est posée, c'est pourquoi on trouve 4 formes de discours, 4 formes identitaires dans des contextes d'entreprises très différents : branches différentes, structures de qualification différentes, formes d'organisation, formes de travail. On s'est dit « s'il y en a 4, c'est sans doute parce qu'il y a derrière le croisement de 2 variables à 2 classes. Il y a donc un modèle qui croise 2 dimensions hétérogènes qui ne sont pas *à priori* corrélées, mais qu'il est nécessaires de prendre en compte si on veut comprendre ces formes identitaires, ces **dynamiques identitaires**.

Pour cela, je suis revenu à la littérature la plus importante sur la question de l'identité en sociologie. Deux auteurs m'ont beaucoup aidé à comprendre ce qu'il y avait derrière cette idée d'identité. Le premier, le plus grand sociologue de l'identité, Ervin Goffman qui a écrit « Stigmate – Les usages sociaux des handicaps » qui date de 1975. Dans ce texte, ce qui est important c'est que l'identité est toujours double.

- L'identité telle que les autres la définisse (**l'identité pour autrui**). Tout le monde commence par hériter d'une identité des autres. C'est l'identité du nom de famille, de lieu, ethnique... Vous avez donc un ensemble de caractéristiques qui vous rend identifiable par autrui, et même stigmatisable. Dès que vous avez un trait différent (couleur de peau, caractère physique, handicap...) de ce qu'on pense être la normalité, vous devenez stigmatisable. Vous risquez d'être défini d'une façon négative par les autres. Goffman dit que cette identité là est une identité virtuelle, une identité que les autres vous colle comme une étiquette dans le dos.

- L'autre face de l'identité, qu'il appelle « **l'identité réelle** » est la manière dont vous souhaitez être défini, traité par les autres ; ne serait-ce que d'être traité comme les autres et non pas différent des autres.

Mais vous avez tous les jeux possibles avec similitudes et différences et l'identité est toujours aussi une altérité. Pas d'identité sans altérité, pas de similitude sans différence, différenciation et généralisation : 2 faces inséparables de toute identité

Vous avez donc derrière ces 4 formes identitaires empiriquement construites, une différence entre des identités plutôt négatives, mal considérées par les autres, et les identités plutôt positives, bien considérées à une époque donnée, dans un contexte donné. Justement, le management dans les entreprises différencie ceux qui sont les « bons », les compétents... On voit qu'il y a toujours dans un jugement d'identité, une composante implicite normative. Il y a donc distinction entre ceux qui sont reconnus positivement par autrui, leur environnement, et en particulier ceux qui ont pouvoir sur eux (direction), et ceux qui sont reconnus négativement par les autres.

Quel est le 2<sup>nd</sup> axe qui permet de comprendre le fait qu'on retrouve ces 4 formes identitaires partout et de les croiser avec cette dimension de la reconnaissance par autrui ? Le 2<sup>nd</sup> axe qui consacre « **l'identité pour soi** », de type « **biographique** » : chacun considère son parcours professionnel, son parcours social. Il y a ceux qui insistent sur la continuité biographique, continuité par rapport à sa lignée (la reproduction comme le disait Bourdieu d'une position sociale d'une génération à l'autre et le maintien de cette position pendant toute la vie). Ou, au contraire ceux qui considère le parcours social comme une suite de ruptures subies (exemples : reclassement imposé, emploi trouvé suite à un déménagement...), ou ruptures volontaires. On voit que la 4<sup>ème</sup> forme identitaire correspond à des gens qui ne veulent pas de parcours

dans lesquels on les a mis et qui veulent changer de filière, changer d'environnement, de perspective pour se créer un nouvel espoir, un nouveau parcours professionnel.

Donc, si on croise ces 2 grandes variables, cette reconnaissance par autrui, et continuité et rupture biographiques pour soi, on retrouve les 4 formes qui ont été dégagée inductivement à partir de l'enquête de terrain.

| Formes identitaires         |                           | Transaction relationnelle      |   |
|-----------------------------|---------------------------|--------------------------------|---|
|                             |                           | Reconnaissance<br>Valorisation | I I<br>Non-reconnaissance<br>Dévalorisation |
| Transaction<br>biographique | Identité de<br>continuité | Identité d'entreprise          | Identité catégorielle                       |
|                             | Identité de rupture       | Identité de réseau             | Identité hors travail                       |

Si on croise le fait d'avoir un désir de continuité de sa carrière professionnelle dans le même métier, mais qu'on a une non-reconnaissance (blocage de carrière) par le fait que ça n'est plus la norme de la gestion du personnel et des emplois, on a l'identité catégorielle revendiquant la possibilité d'un parcours au sein du même métier, mais reconnaissant le blocage de cette revendication par une politique qui change et qui valorise d'autres formes.

Si on regarde la continuité négative, c'est-à-dire ce qui est bâti autour des ruptures professionnelle et qui est pourtant reconnu par les directions de l'entreprise, on a l'identité des jeunes diplômés, les identités de réseau qui vont devenir quelques années plus tard l'identité de référence parce que l'entreprise va complètement changer dans les années 1990. Elle devient une entreprise de réseau qui va mettre en concurrence les différentes branches pour s'adapter aux ressources. Elle va devenir une entreprise flexible, favorisant le développement, la mobilité générale de ses salariés. La rupture devient donc plus importante

Ce croisement entre les formes identitaires non-reconnues par les directions qui sont organisées autour de ruptures professionnelles non voulues, on retrouve l'identité hors travail qui sont considérées comme le résidu d'une époque antérieure taylorienne et qui n'est plus le nouveau modèle que veut la grande entreprise de la compétitivité, des compétences (et non pas des qualifications).

Voilà comment on arrive à la double transaction parce que ce qui est en question dans un parcours professionnel dans un rapport au travail et dans la façon de se former, c'est la manière dont on parvient ou non, individuellement ou collectivement à négocier son appellation, son identité au sens plus large du terme (avec l'idée de sentiment d'appartenance) ; la manière dont on parvient à négocier ou non ses convictions, ses pratiques, son rapport subjectif au travail avec ses partenaires, et la manière externe dont cette transaction, cette négociation avec les autres s'articule ou pas avec une transaction biographique. C'est sans doute l'innovation la plus importante de ce modèle : le fait de pouvoir raconter son passé de manière à ce qu'il anticipe un projet d'avenir, tout en rendant compte de sa situation présente.

Ce qui est devenu une norme de l'action publique et du management d'entreprise à partir des années 1990, c'est l'extraordinaire importance de la notion de projet. « Compétence » est associé à « capacité », à « construire un projet pour l'avenir ». Il fallait donc négocier avec son entreprise l'articulation de son projet personnel avec les projets d'entreprise. Ce qui est vrai du champ de la grande entreprise est complètement vrai du champ de l'insertion professionnelle. Les missions locales, les permanences d'accueil, etc., quand elles reçoivent les jeunes, elles leur demandent « quel est ton projet ? » Si le jeune ne sait pas : « Tu vas faire un stage de construction de projet. Après, tu sauras donc quel est ton projet et tu pourras engager des négociations avec le marché du travail pour adapter ton projet. » Cette articulation est fine mais décisive : entre la capacité à se construire un projet, c'est-à-dire à raconter son passé pour le

justifier et anticiper son avenir pour le concrétiser, et les rencontres et négociations avec les projets collectifs d'entreprises.

Mais c'est vrai aussi dans le champ de la famille, on peut l'appliquer très facilement à la négociation au sein d'un couple sur les carrières de l'un ou de l'autre : il faut à la fois tenir compte de ce dont on sent capable, de ce pour quoi on se croit fait à un moment donné, avec ce que l'autre également compte faire. Il faut donc négocier ses projets avec l'autre, et en même temps avec soi-même. C'est donc un modèle qui s'applique à ce que M. Weber appelait « la conduite de la vie » qui est à la fois déterminée par des rapports sociaux, des relations personnelles avec les autres, mais qui est toujours prise dans la nécessité de donner des significations à ce qu'on a fait et à ce qu'on désire et projette de faire.

On comprend que ce qui est en cause dans cette pluralité de formes identitaire. Ce sont des modes d'articulation entre identité pour autrui (reconnaissance) et négociation (transaction) avec soi-même autour de « l'identité narrative » (Comme le dit Ricœur, elle permet de mettre sa vie en discours et concerne la construction d'une continuité entre les différents épisodes de sa vie). Il faut donc pouvoir le dire sous la forme d'une expérience professionnelle et le concrétiser sous la forme d'un projet professionnel futur à condition que quelqu'un vous reconnaisse la validité de cette construction.

Voilà ce qui m'a permis avec d'autres de construire cette théorie de la forme identitaire et de la double transaction qui concerne le question de la socialisation, la question de la manière dont les êtres humains se construisent, et en même temps se co-construisent par des rapports sociaux, par des appartenances sociales.

La grande mutation à laquelle on commence à assister, au moins dans les pays continentaux, c'est le déplacement entre la priorité de la socialisation primaire (celle qui va jusqu'à l'acquisition d'un diplôme scolaire et qui est centrée sur l'enfant) à une socialisation secondaire, processuelle, tout au long de la vie. C'est une transformation majeure qui est loin d'avoir produit ses effets, même si le modèle français du tout scolaire demeure un modèle extrêmement résistant. Il y a déjà 20 ans les sociologues avaient démontré que la France et le Japon étaient les pays où la situation des individus à 40 ans dépendait le plus de leur niveau de diplôme à la fin de leurs études scolaires. C'est malheureusement toujours vrai. L'idée de la 2<sup>ème</sup> chance, l'idée de pouvoir entrer dans le monde professionnel et ensuite de reprendre les études, de reprendre une formation, de changer d'emploi, de trouver de nouvelles filières, etc., a augmenté, mais elle reste encore très minoritaire. On est encore sur le modèle de l'inculcation à partir de son diplôme scolaire où l'anticipation de toute sa carrière est la dictature du diplôme. Par exemple, dans les grandes écoles française : le rang où vous êtes sortis conditionne votre carrière de cadre. Aujourd'hui, la socialisation n'est plus complètement déterminée par le diplôme initial.

Heureusement il existe un contre-modèle à ce modèle français qu'on appelle « modèle catholique des corps d'Etat », le modèle pyramidal, très étatique, très centralisé, très masculin. Malgré l'égalité des chances, on est toujours autour de 30% de femmes aux postes à responsabilités. Pourtant au niveau universitaire, les femmes sont devenues majoritaires. Pourtant dans les positions les plus dominantes dans tous les champs professionnels, il y a 12/15% de femmes. C'est ce qu'on appelle « le plafond de verre ». Si on réfléchit au modèle de formation pyramidal descendant des sommets de l'Etat et favorisant la reproduction sociale de la noblesse d'Etat, la difficulté des femmes est de percer le plafond de verre et à parvenir à des positions de pouvoir professionnel dans les différentes sphères des professions.

La formation du travail social a hérité du contre-modèle. C'est le modèle anglo-saxon du « learning by doing ». Ça veut dire « apprendre en faisant ». C'est le modèle de l'apprentissage centré sur l'immersion dans les fonctions professionnelles et ensuite, dans un 2<sup>nd</sup> temps, la formalisation, la théorisation, l'acquisition de concepts et de savoirs théoriques, pour comprendre, expliquer, formaliser le fonctionnement de ce travail professionnel tel qu'on l'a vécu en situation.

Je fais allusion à une enquête admirable, faite par une sociologue (N° spécial de la Revue Française des Affaires Sociales : « les professions de santé », 2003) sur la réforme des études de médecine de 2002, qui impose désormais à tous les étudiants de médecine en 4<sup>ème</sup> année de faire un stage chez un praticien.

Cette chercheuse a étudié la 1<sup>ère</sup> génération d'étudiants en médecine faisant le stage obligatoire chez le praticien. Ce n'est pas comme dans le travail social, 50% de stage, 50% de travail théorique. C'est un stage de 3 mois sur un cursus de 6 ou 7 ans. Ce qu'elle a constaté en interrogeant les étudiants de médecine qui arrivait de stage, c'est :

- qu'il y a beaucoup de divergences sur l'importance du stage, sur les effets du stage, etc., y compris des gens qui abandonnaient leurs études tellement ils avaient été « écœurés » par le stage, jusqu'à des gens ayant eu des révélations, disant « j'ai enfin compris ce qu'était médecin grâce au stage. »

- qu'il y a un facteur qui manifestement semble prépondérant dans l'appréciation des étudiants sur leur stage. C'est la manière dont le tuteur (donc le médecin qui accueille l'étudiant stagiaire) considère l'étudiant, parle avec l'étudiant en face du patient qui se trouve là.

En fait, il y a 3 séquences dans le stage. Il y a une séquence d'observation du médecin-tuteur faisant sa consultation. Il y a une co-consultation entre le médecin-tuteur et l'étudiant face au patient. Et il y a une expérience en responsabilité, l'expérience de l'étudiant seul avec le médecin, mais observé par le tuteur. C'est la 2<sup>nde</sup> étape du stage, la co-consultation qui semble de loin la plus importante et là derrière la façon dont l'étudiant se sent nommé, appelé parle médecin en face de son client : une différence entre « le petit étudiant qui fait son stage », et le « futur collègue ». C'est un processus tout à fait déterminant : soit l'étudiant est vu comme quelqu'un qui n'a pas d'importance dans le dispositif de la consultation et est quelque part un peu méprisé, peu reconnu par le tuteur ; soit l'étudiant est vu comme un collègue que le médecin présente au client comme quelqu'un qui va devenir médecin. Cela change absolument tout dans la suite des événements et dans l'appréciation que les étudiants font de leur stage. Le terme clé est donc la reconnaissance. Mais il y a en même temps, il y a une grande interrogation de l'étudiant en médecine : « Est-ce que je suis bien fait pour ça ? », c'est-à-dire « Est-ce que ça recoupe les expériences que j'ai eu dans le passé qui me font croire que je peux y arriver ? » Manifestement, il y a interaction entre les 2 parce que quand il y a non reconnaissance, il y a perte de confiance en soi et négation de l'expérience passée de la part du stagiaire qui veut devenir professionnel. On retrouve donc dans cette étude cette double transaction, cette négociation entre les 2 faces de l'identité.

A propos de la réforme que les travailleurs sociaux sont en train de vivre et la redéfinition de cette période de stage, c'est bien par le travail social que cette conception de la formation du « learning by doing » venue des pays anglo-saxon qu'elle s'est fortement implantée dans un pays comme la France. Il y a un arrêté de 1938 qui disait que les stages devaient constituer 50% de la formation des assistantes sociales. Cette formation était issue du modèle des visiteuses et avait complètement copié la formation des infirmières anglaises, pionnières en matière de la conception de la formation. On a bien là une filière historique qui fait qu'en 1973 les éducateurs spécialisés faisaient une formation théorique de 15 mois et 15 mois de stage. On a commencé à parler des monitrices de stage pour les assistantes sociales, puis des formateurs de stage...avec beaucoup d'hésitation sur la nomination de celui qui allait accompagner le stagiaire sur son lieu de stage dans la formation de son métier. Formation devenue aujourd'hui non plus l'accès à la qualification et au diplôme avant tout, mais l'acquisition de compétences conforme à un référentiel de compétences qui oblige le lieu de stage à devenir un site qualifiant, et même une organisation apprenante, donc support de la professionnalisation.

« Professionnalisation » : voir chapitre 13 dans « Sociologie des professions » à propos de l'usage de ce terme. Ce terme « professionnalisation a aussi fait partie des premières publications dans les années 1930 en Angleterre et 1960 aux USA. La définition très stricte de ce terme là qui s'intègre dans une conception fonctionnaliste des professions : « Manière dont un groupe professionnel obtient juridiquement le statut de professionnel. »

Aux USA les travailleurs sociaux ont eu des trajectoires très différentes. Ils sont reconnus « social workers » à partir des années 1930-35. Ils ne sont pas reconnus partout, dans tous les états américains (juridictions de tribunal civil qui décrètent les statuts de « professions »). Mais c'est un type même de « professionnalisation » qui accorde beaucoup d'importance à la formation sur le tas, au stage en situation et à l'analyse secondaire, à l'analyse des pratiques professionnelles par les professionnels eux-mêmes. Cela leur permet, comme dans le travail social en France, de contrôler la formation ; ce qui est très ancré dans la profession ; ce qui a été historiquement élaboré du fait des professions et pas du fait que ce ne sont



pas les universités qui délivrent les diplômes ; signe très important de ce contre-modèle déjà mis en place depuis longtemps.

Qu'est-ce qui change dans la gestion de la formation de ce contre-modèle ? C'est, me semble-t-il, le rapport entre organisation et individu ; entre la place de l'organisation dans l'acquisition des compétences et leur reconnaissance, et d'un individu appelé formateur ou tuteur qui a la responsabilité de valider des stages, ou de reconnaître son acquisition de compétences. Il y a actuellement hésitation entre « Est-ce que je peux être à la fois éducateur et formateur (tuteur)? » et « Est-ce qu'elle est l'insertion de l'un et de l'autre dans le site qualifiant, et dans le lieu de stage ? » La question est en débat. Et cela m'étonnerait que les 4 formes identitaires que l'on peut retrouver aussi chez les travailleurs sociaux soient d'accord sur cette question.

Il y donc une incertitude sur les fonctions et la répartition des fonctions entre les 3 mouvements de formation (comme chez les médecins en stage) :

- une formation d'imitation, de mimétisme (Bourdieu disait « passer de la pratique à la pratique ») avec derrière « identité = identification à un professionnel
- étape de la co-responsabilité, ou la co-construction de la compétence entre le professionnel et l'étudiant qui doit acquérir suffisamment de réflexivité pour se regarder lui-même agir. On retrouve l'articulation des 2 transactions : transaction avec l'institution (représentée par le référent ou le tuteur), et la transaction avec soi-même, c'est-à-dire la réponse à la question « Est-ce que je suis capable ? », « Est-ce que je vais trouver ma satisfaction ? », « Est-ce que je vais m'épanouir dans cette activité ? »
- la 3<sup>ème</sup> fonction qui représente le jugement d'une institution sur l'exercice de l'activité professionnelle. Ce jugement demande à être socialisé, partagé, c'est-à-dire le fait d'un collectif et non pas d'une personne qui peut être pris par son affectivité ; donc reconnaissance du groupe professionnel.

L'enjeu de l'organisation de la formation des travailleurs sociaux à partir de ce vieux modèle du « learning by doing » est pris dans un contexte général de la rationalisation budgétaire, rationalisation comptable et gestionnaire de l'action publique et le passage de la notion de métier à la notion de fonction. Tuteur et formateur référent ne sont pas des métiers. Ce sont des fonctions au sein d'une organisation. Alors que le travailleur social s'est constitué comme un métier, ancré dans la pratique avec l'expérience de terrain et l'intériorisation d'une qualification.

Dans « le travail social dans l'action publique - sociologie d'une qualification » en 2004, M. Chauvière disait « l'alternance est tout sauf une évidence ». Il n'y a absolument pas de modèle préétabli, vrai et juste de l'alternance. Il y a un défi de faire en même temps au cours d'un stage l'analyse de sa propre pratique. L'analyse des pratiques ? Est-ce qu'on a une formation ergonomique d'analyse du travail ? Est-ce que les futurs travailleurs sociaux sont dotés de capacités d'analyse ergonomiques du travail, par exemple ? ou aussi de l'analyse sociologique des situations de travail ? Si on n'a aucun concept commun pour analyser cette pratique, si on n'a pas les outils méthodologiques et théoriques, est-ce qu'on peut aller très loin ? Surtout que les ergonomes nous ont toujours appris qu'il y a une différence entre le travail prescrit et le travail réel. Et il faut toujours savoir si l'on part du travail prescrit tel que les managers l'imaginent ou si on parle du travail vécu, du travail réalisé à partir de l'expérience. Et donc, comment acquiert-on de l'expérience ? et comment on se fait reconnaître cette expérience par une institution, par un groupe professionnel, par une organisation.

On voit bien que la question des relations entre ces fonctions de tuteur et les autres tuteurs. Peut-on dire que tous les travailleurs sociaux doivent être quelque part des formateurs, comme s'ils étaient devenus formateurs dans leur carrière à un moment donné. Ou comme en Allemagne où le professionnel expérimenté devient « Meister » après une formation (maître d'apprentissage diplômé). Est-ce qu'il faut aller vers ce modèle ?

Ce sont donc 2 modèles différents et 2 types de carrières différents. On voit là une question très ancienne dans le travail social en France. C'est la définition de filière de progression, de carrière possible. On pourrait définir une carrière où on commence comme travailleur social, puis certains deviennent travailleurs sociaux formateurs, ou d'autres dans une fonction de cadre ou de direction. Il y a donc un problème d'organisation d'un groupe professionnel et de capacité de faire dialoguer ensemble différentes conceptions de la formation, différentes conceptions des carrières et différentes conceptions des savoirs.

Propos recueillis et retranscrits par Catherine IQUEL