



Université François Rabelais - Tours
UFR Arts et Sciences Humaines
Département des Sciences de l'Éducation et de la Formation

Année Universitaire 2011-2012

Formation professionnelle continue et processus de professionnalisation des travailleurs sociaux

**Etude du dispositif en région Centre et des enjeux pour le secteur social
et médico-social**

Présenté par
Olivier DESCHAMPS

En vue de l'obtention du
Master Professionnel 1^{ère} année
Mention Sciences de l'Éducation et de la Formation tout au long de la vie
Ingénierie de la Formation

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	2
INTRODUCTION	5
I. D'un parcours professionnel à un projet de recherche :.....	9
A. L'émergence de la question de départ :	9
B. Explicitation du projet de recherche :	12
C. Les fondements de la formation professionnelle continue :	13
II. Le contexte de la recherche :	21
A. Des origines au développement du travail social en France :.....	21
B. Les spécificités territoriales de la région Centre :.....	24
III. L'approche conceptuelle	43
A. La formation expérientielle :	43
B. L'alternance :	49
C. La professionnalisation :	54
D. Problématisation de la recherche :	59
IV. L'approche méthodologique :.....	62
A. La méthodologie de recherche :	62
B. L'interprétation des entretiens :	75
CONCLUSION	95
ANNEXES	99
BIBLIOGRAPHIE.....	203
DICTIONNAIRES CONSULTÉS.....	207
SITOGRAFIE	208
CATALOGUES DE FORMATION CONSULTÉS	210
TEXTES JURIDIQUES CITES	211
TABLE DES FIGURES	212
TABLE DES MATIERES.....	213

J'adresse mes sincères remerciements à :

- La direction de l'Ecole Régionale de Travail Social d'Olivet pour m'avoir accueilli en stage, et particulièrement à la responsable du pôle Forcase pour son engagement, sa disponibilité et sa confiance,
- L'ensemble des équipes pédagogiques et administratives de l'Université François-Rabelais et du Service Universitaire de Formation Continue de Tours, sans lesquels rien n'aurait été possible,
- Tous mes camarades de promotion qui ont constitué un point d'ancrage, relationnel et réflexif, précieux tout au long de cette année universitaire,
- Tous mes proches, et particulièrement mes parents, ma compagne et nos enfants, pour toujours croire en moi.

« L'écriture est une aventure.

Au début c'est un jeu, puis c'est une amante,

Ensuite c'est un maître et ça devient un tyran. »

(Winston Churchill)

INTRODUCTION

En France, au regard de la loi, chaque personne peut avoir accès à la formation tout au long de sa vie, soit au titre de la formation initiale, scolaire ou universitaire, pour les élèves et les étudiants, soit au titre de la formation professionnelle continue (FPC¹), pour toute personne déjà engagée dans la vie active, qu'elle soit salariée ou en demande d'emploi.

Mise en place dans sa forme actuelle, au début des années 70, notamment avec son apparition dans le code du travail en 1971, et largement réformée depuis, la FPC mobilise de multiples acteurs, tel que le démontre le schéma² ci-dessous :

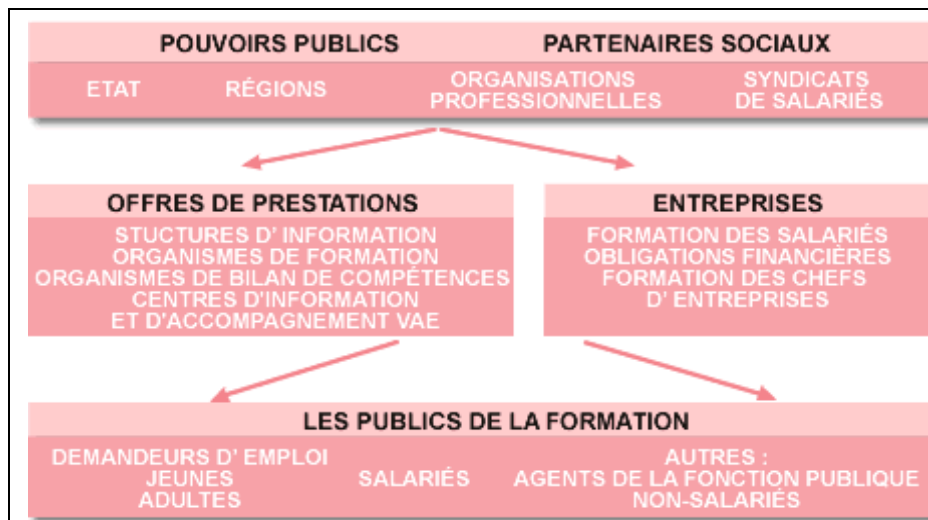


Figure 1 : les acteurs de la formation professionnelle continue

De plus, bordée par de nombreuses dispositions réglementaires, la FPC s'est inscrite progressivement, au sein d'un dispositif complexe, comme une préoccupation majeure, aux enjeux multiples. En effet, du fait d'évolutions sociétales tant structurelles, économiques, historiques que technologiques, le marché de l'emploi n'a eu de cesse d'exposer les salariés à la nécessité de trouver de nouvelles réponses pour faire face à la montée du chômage. Ces évolutions et les enjeux qui en découlent, peuvent alors amener à établir un lien entre le développement accru de la FPC et la nécessité de juguler la précarité galopante du marché de l'emploi. Ainsi, la FPC peut, probablement,

¹ Lire partout Formation Professionnelle Continue

² Centre-Inffo. (2004). *Les acteurs de la formation professionnelle continue*. Accédé le 13.02.12 sur http://www.centre-inffo.fr/v2/newimages/schemas/im_dispo2004/dispo6.gif

être perçue comme un des moyens permettant aux adultes et jeunes adultes d'accéder à un emploi, de le préserver ou encore de s'adapter à son évolution. Cette réalité traverse tous les secteurs d'activité, dans une ampleur plus ou moins conséquente et concerne, à ce titre, une grande partie de la population active.

Néanmoins, parmi la diversité des domaines professionnels sensibilisés à cette nécessité, le secteur social et médico-social, particulièrement « *segmenté* » et « *peu homogène* » (Fablet, 2007, p17)³, semble devoir être particulièrement concerné par une quête exponentielle de professionnalisation.

A ce stade de notre réflexion, nous pouvons émettre l'hypothèse que l'étendue du champ d'intervention des travailleurs sociaux, associée à une évolution incessante des usagers bénéficiaires ainsi que de leurs problématiques, participent à cet élan. De ce fait, et peut-être de manière plus prégnante que d'autres professionnels, dans d'autres secteurs d'activités, les travailleurs sociaux sont confrontés, immanquablement durant leur parcours, aux limites des connaissances acquises tout au long de leur formation initiale.

En effet, la spécificité de cet environnement professionnel, où l'action et les intentions ont exclusivement à voir avec l'être humain, impose ou, à minima, incite fortement, de notre point de vue, à l'exploration, au partage, à la découverte et à l'actualisation de nouvelles connaissances. Cela semble devoir s'inscrire dans une démarche multidimensionnelle visant à la fois à identifier et à s'approprier des méthodologies professionnelles innovantes ou à réactualiser, des thématiques spécifiques et/ou en pleine expansion, mais aussi à maintenir une vigilance concernant des dispositions réglementaires toujours en mouvement.

Dans la même dynamique, les compétences acquises, développées ou consolidées, par le biais de la pratique, et de l'expérience qui en découle, peuvent s'avérer insuffisantes pour s'adapter et faire face à des problématiques toujours plus marquées, et qui nécessitent, pour autant, que nous y apportions des réponses efficaces, toujours plus en équation avec les besoins des usagers et conformes au cadre défini par le législateur.

Acquérir de nouvelles connaissances, donc de nouvelles compétences, s'appuyer sur un étayage théorique consistant, partager une pratique professionnelle en croisant les

³ D. Fablet, 'Les professionnels de l'intervention socio-éducative', Modèles de référence et analyse des pratiques, *In Travailleurs sociaux et professionnels de l'éducation spécialisée*, Paris, 2007, L'Harmattan, Coll. Savoir et formation.

expériences ou bien, aussi, accepter de transmettre comme de recevoir de la part de ses pairs, sont autant de perspectives et de visées propices à la mise en exergue de la place que peut occuper la FPC dans le parcours des individus entrés dans la vie active. Cette dimension semble pouvoir, également, concourir à la préservation de la question du sens d'une profession dont les contours sont, bien souvent, difficiles à identifier. Pour ces raisons, de multiples acteurs⁴, occupant des places bien différenciées, se sont engagés, depuis de nombreuses années, dans la voie du développement de la FPC, dans le secteur social et médico-social. Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux tentent, par exemple, de s'accorder pour promouvoir cet élan et sensibiliser, voire responsabiliser, les établissements et services sociaux et médico-sociaux.

De leur côté, les organismes de formation, qui se situent à l'interface des injonctions des pouvoirs publics et des besoins des travailleurs sociaux, essayent de s'adapter à l'évolution du secteur comme à celui des politiques sociales. Pour cela, leurs offres en matière de FPC apparaissent de plus en plus exhaustives, précises, tant du point de vue de l'éclectisme des thèmes abordés, de la variété des rythmes de formation proposés, des méthodes pédagogiques utilisées que de la diversité des visées formatives. Tous ces aspects semblent, alors, prendre en compte la pluralité des besoins, la diversité des pratiques, la spécificité des structures et des usagers. Ils intègrent, aussi, l'hétérogénéité des professionnels du travail social, tant au niveau de leur qualification initiale, du champ de leurs expériences que de leur détermination à s'engager en formation continue.

Cette approche introductive nous amène donc à percevoir la thématique générale, sur laquelle repose l'objet de notre recherche, et les aspects spécifiques qui pourront l'étayer, à savoir :

- Inventorier et analyser l'offre de FPC, dans le secteur social et médico-social et sur le territoire de la région Centre
- Identifier l'imbrication éventuelle de l'expérience, acquise par la pratique de terrain, avec le principe de formation continue,
- Mettre en relief, le cas échéant, la notion d'alternance activée par le processus d'expérience formative,

⁴ Cf. Figure 1

- Comprendre en quoi cette alchimie pourrait, alors, participer au processus de professionnalisation des travailleurs sociaux et l'optimiser.

Dans la partie inaugurale de notre production de savoirs, nous nous attacherons, donc, à exposer le lien existant entre notre propre parcours professionnel et le choix d'engager ce travail de recherche sur ce thème précis. Il sera alors question de mettre en sens notre question de recherche puis d'explicitier notre projet, en décryptant les différents chemins empruntés qui nous ont permis de nous engager dans ce travail réflexif.

Après avoir déployé notre démarche heuristique, nous nous attacherons, dans un second temps, à contextualiser notre recherche en délimitant le champ du travail social, en abordant les étapes significatives de la structuration réglementaire de la FPC et enfin en apportant des éléments concrets d'appréciation de la spécificité de la région Centre.

Dans la troisième partie, nous aborderons, sur un versant plus théorique, différents concepts à partir desquels nous tenterons de donner tout son relief à notre question de départ. Cette approche conceptuelle sera alors l'occasion de circonscrire les contours de notre problématique et, conséquemment, de mettre en lumière, de donner du relief aux éléments recueillis lors de notre enquête de terrain.

La partie suivante de notre travail sera consacrée, quant à elle, à notre enquête de terrain à proprement parler. Il s'agira, ici, d'apporter un éclairage tant sur les méthodes utilisées que sur l'analyse et l'interprétation des données recueillies.

Enfin, dans la partie finale, nous confronterons notre problématique et nos hypothèses de départ aux éléments observés au cours de notre enquête de terrain, ce qui nous amènera à conclure notre propos par différentes préconisations.

I. D'UN PARCOURS PROFESSIONNEL A UN PROJET DE RECHERCHE :

A. L'EMERGENCE DE LA QUESTION DE DEPART :

De la genèse de ce projet de recherche au début du travail réflexif qui s'en est suivi, notamment à travers le passage du stade de la pensée à celui de l'écriture, le lien paraissait extrêmement ténu entre le sujet traité et une trajectoire personnelle, un parcours professionnel propre. La raison principale tient au fait que notre approche initiale de la présente production de savoirs, nous avait amenés à envisager d'aborder un thème tout à fait particulier et qui nous animait depuis de longues années.

1. Une question de départ portée par la passion :

Dans un premier temps, c'est donc guidé par un élan passionné pour la formation dans le sport de haut niveau et mû par toutes les résonnances émotionnelles que suscitait l'opportunité d'aborder ce thème sous l'angle d'une recherche universitaire que s'est engagée notre réflexion initiale. Elle semblait pouvoir offrir la perspective de s'affranchir de l'imperméabilité de cet univers particulier, pour y pénétrer légitimement. Il s'agissait d'interroger certaines pratiques spécifiques d'accompagnement, dans le registre du sport. L'une des hypothèses était que la dimension de l'individu, en tant que sujet, était souvent reléguée en arrière-plan. Le projet de recherche était alors formulé de la manière suivante :

La quête d'excellence, dans le contexte des centres de formation des clubs professionnels de football, intègre-t-elle, dans son processus d'accompagnement des adolescents, les dimensions d'accomplissement de soi et de singularité de l'individu ?

Compte-tenu de l'antériorité de ce questionnement, même s'il n'avait jamais été, jusqu'alors, formulé ainsi, nous avons mis beaucoup d'engagement dans l'amorce d'un travail de recherche et de réflexion.

Pour autant, il fut nécessaire de se résoudre à renoncer à une exploration plus élaborée et finalisable, dès lors que la question du terrain de l'enquête s'est posée. En effet, force a été de constater qu'il était périlleux voire illusoire, dans un temps finalement restreint, de trouver les moyens d'entrouvrir la porte d'un univers particulièrement hermétique et souvent peu enclin à partager, donc à dévoiler, ses pratiques. Sur ce point, il convient de préciser deux spécificités du milieu du football professionnel. Tout d'abord, un responsable de centre de formation d'un club de football, rencontré il y a quelques années, nous a clairement indiqué que pour être autorisé à engager une action, quelle qu'elle soit, dans ce type de structure, il était quasiment indispensable d'appartenir au sérail ou d'y être introduit par une personnalité reconnue par ce microcosme. Ensuite, les aspects concurrentiels et les enjeux financiers étant extrêmement prégnants dans cet environnement professionnel, aucun club de football ne semble prêt à exposer son savoir-faire aux risques qu'il soit divulgué, copié, commenté, dénigré, toutes choses qui pourraient nuire à son image et renforcer ses concurrents.

C'est ainsi, à partir de différents échanges, tant dans le champ professionnel, sur le lieu de stage, que dans le champ dans l'enseignement, à l'université, que s'est révélée une nouvelle piste de réflexion. Celle-ci semblait alors rejoindre, par certains aspects, un questionnement d'actualité au sein d'un nouvel environnement professionnel, mais surtout, répondre à une logique plus pragmatique. Cette nouvelle piste de réflexion est apparue, alors, plus en cohérence avec notre formation initiale, nos expériences de terrain et le désir de se réinscrire dans une opérationnalité professionnelle. En ce sens, elle a semblé, en tout cas, rejoindre l'idée développée par O. Mériaux quand il rappelle « *la nécessité de se réinscrire dans un parcours cohérent où les possibilités d'entrevoir une issue opérationnelle sont réelles* » (Mériaux, 2009, pp 11-21)⁵.

A partir de cette nouvelle élaboration, un premier lien s'est alors tissé entre notre projet de recherche et notre parcours professionnel, sans pour autant que nous en ayons conscience. Ce n'est qu'au fil du travail réflexif engagé de nouveau et à travers une forme d'introspection visant à déceler ce qui pouvait faire ancrage entre un thème, a priori, exogène, et notre singularité, que nous avons pu entrevoir les méandres significatifs de son origine profonde.

⁵ O. Mériaux, « Les parcours professionnels : définition, cadre et perspectives », In *La construction des parcours professionnels, Education permanente*, Décembre 2009, n° 181.

2. Une question de départ portée par la raison :

Tout d'abord, le contexte général, l'environnement exclusif attendant à l'émergence de ce nouveau questionnement, sont en relation directe avec le champ de notre formation initiale et de nos expériences professionnelles.

Titulaire du Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé (DEES) depuis bientôt 16 ans, le secteur social et médico-social constitue l'unique support à notre parcours, jusqu'à ce jour, en qualité de salarié qualifié. Il représente alors un terrain particulièrement significatif dans le temps et suffisamment fertile pour y puiser les repères et les ressources nécessaires à l'élaboration d'une pensée constructive.

Ensuite, il nous est apparu, presque incidemment, que nous avons traversé ces années de pratiques professionnelles en demandant très régulièrement à bénéficier d'actions, collectives ou individuelles, de FPC. Tantôt en termes de méthodologie quand il s'est agi de se perfectionner en matière d'écrits professionnels, et tantôt en termes de journées d'études. Certains thèmes abordés dans ce cadre-là, comme la prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie, le soutien parental et le rapport des familles aux institutions, permettaient d'explorer plus en avant des problématiques rencontrées sur le terrain. Toutes choses qui, dans tous les cas, venaient agrémenter une pratique professionnelle quotidienne et la prolonger d'une certaine manière.

Et puis, ce qui paraît, *a posteriori*, être une évidence, c'est le stade auquel nous nous trouvons aujourd'hui dans notre parcours professionnel. Pour des motifs qui n'ont pas lieu d'être abordés ici, notre dernière expérience professionnelle, en qualité de cadre de direction, s'est interrompue inopinément, brutalement et nous a conduits, dès lors, à nous retrouver en situation de recherche d'emploi. Cet événement constitue, dans le cas présent, l'élément déclencheur de notre engagement dans le cursus de formation continue en cours.

C'est donc par le biais de ce travail réflexif, et par le passage à la phase d'écriture qui a favorisé une certaine distanciation avec l'expérience vécue, que nous avons pu prendre conscience que le choix de traiter ce thème de recherche ne devait rien au hasard, ni à une forme d'opportunisme lié aux attentes d'un terrain de stage. En effet, progressivement, quelque chose semble s'être mis en place depuis notre entrée en formation qui ressemblerait à ce que nous avons identifié de la démarche platonicienne

de maïeutique. En ce sens, cela n'a eu de cesse d'activer graduellement différents mécanismes de compréhension et nous a permis de révéler à nous-mêmes les motivations profondes de notre projet de recherche.

B. EXPLICITATION DU PROJET DE RECHERCHE :

Dans le cas présent, notre projet de recherche s'articule donc autour de la thématique de la FPC dans le secteur social et médico-social. A l'origine, il était question d'établir un état des lieux de l'offre de FPC et d'identifier la nature des attentes des acteurs de terrain. En arrière-plan, l'idée était alors de mesurer d'éventuels écarts entre ces deux dimensions, ce qui amenait à formuler la question de départ de la manière suivante :

La formation professionnelle continue pour adultes dans le secteur social et médico-social : Le territoire de la région Centre propose-t-il des offres en cohérence avec les attentes sur le terrain ?

A ce stade, nous nous sommes alors engagés pleinement dans un inventaire, long et fastidieux, des organismes de formation implantés en région Centre et surtout de leurs offres de FPC. Ce travail en amont constituait, en quelque sorte, la base de notre projet de recherche du fait de l'exhaustivité des informations récoltées.

Ensuite, alors que notre démarche nous amenait à délibérer concernant notre terrain de recherche, nous choissions assez logiquement de privilégier les établissements et services sociaux et médico-sociaux à partir desquels nous pourrions réaliser nos interviews. Nous pensions interroger uniquement des professionnels occupant un poste de direction, ce qui semblait présenter, selon nous, l'avantage qu'ils puissent s'exprimer à la fois en tant que salariés, bénéficiaires potentiels d'actions de formation continue, mais aussi en qualité de responsables de structures, avec tout ce que cela implique en termes de gestion humaine, financière et stratégique pour l'entreprise. Leurs représentations, leurs points de vue et leurs pratiques nous paraissaient, alors, pouvoir alimenter notre questionnement de fond, favoriser ainsi notre analyse, notre réflexion et nous amener à élaborer diverses perspectives. C'est donc dans cette dynamique et fort de cette première ébauche réflexive que nous avons présenté notre projet de recherche lors du séminaire intégratif, matérialisant la fin du premier semestre et le début du second, à l'Université François-Rabelais de Tours. Au terme de cet exposé, l'échange qui s'en est suivi, avec les enseignants-chercheurs mais aussi avec nos pairs, a mis en

évidence un déficit significatif en termes de problématisation, de maniement de concept et d'hypothèses ce qui conférait à notre projet, plus des allures d'enquête statistique, de 'photographie de l'existant', qu'une réelle dimension de recherche universitaire. Ces éléments d'appréciations exogènes ont été l'occasion, non pas de remettre totalement en cause le travail déjà accompli, mais plutôt de remettre en perspective la formulation de notre question de recherche qui prit alors les contours suivants :

Quels sont les impacts de la FPC sur la professionnalisation des travailleurs sociaux ?

A partir de là, notre questionnement initial s'articulait autour des moyens à développer, par les organismes de FPC, pour occuper une place significative dans la professionnalisation des travailleurs sociaux.

Dans un second temps, notre interrogation portait sur l'impériorité de la FPC comme prolongement nécessaire à la formation initiale ?

Enfin, en creux, il était également question d'identifier la place occupée par l'expérience comme fructification indispensable de la pratique de terrain ? Le cas échéant, la dichotomie théorie/pratique constitue-t-elle un frein ou, au contraire, l'addition de l'expérience et de la FPC est-elle une condition *sine qua non* d'une professionnalisation à l'œuvre ?

C. LES FONDEMENTS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE :

Avant même d'identifier sur quel socle originel repose la FPC, et d'évoquer ce qui la constitue aujourd'hui, il apparaît opportun de s'appuyer sur une définition inaugurale :

« La FPC est un ensemble de dispositifs et de pratiques rendus obligatoires en France, par la législation et impliquant les entreprises, les collectivités territoriales et l'Etat, dans la formation des salariés et des demandeurs d'emploi » (Dubar, Champy et Eteve, 2001, p.474)⁶.

⁶ C. Dubar, P. Champy et C. Eteve, *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation*, Nathan, 2^{ème} édition, Baumes les dames, Octobre 2001.

1. Détour historique et évolutions règlementaires :

« *La formation ne peut agir sans références à l'histoire et à la culture ; une politique de formation est l'héritage de pratiques antérieures* ». C'est par cette phrase que Christophe Parmentier cite Carré et Caspar dans son ouvrage, *L'ingénierie de formation* (Parmentier, 2012, p 95)⁷ et qu'il nous amène à prendre en considération, une fois encore, la dimension historique de la formation, pour en comprendre son émergence en tant qu' « *outil d'accompagnement des mutations* »⁸.

Les origines de la formation continue sont intimement liées à la philosophie des Lumières et particulièrement à Condorcet, auteur d'un rapport sur l'instruction publique en 1792⁹, dans lequel il définissait la notion d'éducation permanente en employant pour la première fois le terme de *formation continue*. Il envisageait, déjà, une formation poursuivie pendant toute la durée de la vie, suivant alors l'un de ces préceptes qui consiste à considérer que « *l'homme est éduicable à tout âge* ». Il pose, ainsi, les bases d'une organisation éducative offrant aux adultes une seconde instruction, au moyen de conférences hebdomadaires. Ses préoccupations principales sont alors d'assurer une plus grande justice sociale, de développer les facultés productives ainsi que la citoyenneté des individus. La formation continue, à travers la pensée de Condorcet, s'appuie alors sur le principe que « *l'éducation est le seul moyen de libérer les hommes de la pire des servitudes : l'ignorance* »¹⁰. Au regard de ces éléments, nous pouvons considérer qu'il a été précurseur, en matière d'éducation permanente, puisqu'il faudra attendre environ 200 ans pour que ce concept bénéficie d'une reconnaissance légale.

A la fin du XIX^{ème} siècle, l'Etat produit un effort conséquent pour relever le niveau d'instruction publique élémentaire (savoir lire, écrire et compter) en développant les cours du soir, ce qui concerne surtout les jeunes adultes des classes populaires. Des mesures incitatives sont alors prises, telles que l'écourtement du service militaire, en 1872, ou encore l'allongement de la durée du travail autorisé pour les moins de 15 ans ayant acquis l'instruction primaire, en 1874. Ces dispositions visent alors au

⁷ P. Parmentier, *L'ingénierie de formation*, Ed. Eyrolles, Coll. Ressources humaines, 2^{ème} édition, Paris, février 2012.

⁸ *Ibid.* p.95.

⁹ Condorcet, *Rapport et projet de décret relatifs à l'organisation générale de l'instruction publique*, Assemblée Législative, 20 et 21 Avril 1792

¹⁰ *Ibid.*

perfectionnement professionnel. Le besoin de qualification rapide de la main d'œuvre s'impose par le développement de l'économie de guerre, puis, au sortir du premier conflit mondial, par les exigences de la reconstruction nationale. Dans cette perspective, Placide Astier fait alors adopter une loi, dite Loi Astier¹¹, instituant des cours de formation professionnelle préparant au Certificat d'Aptitude Professionnelle (C.A.P.).

A partir de 1934, à la suite d'initiatives patronales dans la métallurgie et les mines, sont prises les premières dispositions interministérielles relatives à la formation professionnelle continue. Il s'agit, alors, d'accorder des subventions à la reconversion professionnelle des chômeurs, d'adapter la main d'œuvre aux évolutions techniques, par la promotion, la conversion et d'accompagner les besoins spécifiques des industries des métaux, de la défense nationale et du bâtiment.

Pour produire de nouvelles qualifications, l'accent est ensuite porté sur la promotion sociale du travail, individuelle ou collective. Un décret de 1945 crée, par exemple, ce qui deviendra en 1950, l'Association de Formation Professionnelle des Adultes (A.F.P.A.). Au niveau universitaire, se créent les premiers instituts pour la promotion sociale du travail et se développe le Centre National des Arts et Métiers (C.N.A.M.) dont la visée formative est reconnue, encore aujourd'hui.

Plus tard, les transformations de l'économie et des techniques, ajoutées à l'élévation du niveau général de formation de la population, ont fait apparaître des besoins nouveaux et quelques principes fondamentaux, dont celui qui figure en tête du Livre IX de la loi du 3 Décembre 1966¹², et qui précise que « *la formation permanente continue constitue une obligation nationale* ».

2. La structuration règlementaire de la formation professionnelle continue :

Pouvant être considérée comme le fruit d'un héritage règlementaire relativement dense, la loi du 16 Juillet 1971¹³ constitue la pierre angulaire du système français actuel de formation, en reprenant et développant les dispositions mises en place dans les années

¹¹ Loi Astier du 25 juillet 1919, *relative à l'organisation de l'enseignement technique industriel et commercial*.

¹² Loi n° 66-892 du 3 décembre 1966, *d'orientation et de programme sur la formation professionnelle*.

¹³ Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971, *portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente*.

antérieures. En effet, elle prolonge, par exemple, le principe du droit au congé de formation pour les salariés en insistant sur la dimension individuelle, par la création, pour les salariés, d'un « *droit à un congé de formation tout au long de la vie active* » et instaure, aussi, une « *obligation de participation des entreprises* ». Ces dispositions participent alors à l'institution d'un « *droit pour tous à la formation professionnelle* ».

Au tournant des années 1980, de nouvelles dispositions légales se succèdent et ont pour but, notamment, de préciser l'implication des entreprises, encore aléatoire, mais aussi d'organiser l'activité des organismes de formation. C'est la période qualifiée « *d'ère du catalogue* » (Ardouin, 2010)¹⁴ dans le sens « *où c'est l'offre des organismes de formation qui structure la demande des employeurs* » et non pas ces derniers qui perçoivent la formation « *comme un élément important de leur stratégie de développement* ».

C'est tout au long de cette décennie, dans un contexte où « *les nouvelles conditions économiques, l'arrivée des nouvelles technologies, la montée des marchés concurrentiels obligent les entreprises à se restructurer et à adapter les compétences de leurs salariés aux évolutions internes comme externes* » (Parmentier, 2012, p.96)¹⁵ que le regard posé sur la formation va n'avoir de cesse d'évoluer. A partir de là, elle sera, dorénavant, perçue comme « *un outil possible d'accompagnement face aux évolutions économiques* »¹⁶ et non plus, seulement, une alternative, une réponse face à la montée du chômage. Ce renversement de posture des entreprises envers la FPC ne fera ensuite que se confirmer, du fait d'un accroissement de la flexibilité de l'emploi et de la complexification des métiers qui positionnent, dès lors, les notions de polyvalence, d'autonomie et de qualification, au centre des préoccupations et des besoins des salariés.

En ce sens, comme le précise Parmentier, « *la démarche de formation s'inscrit désormais dans un parcours de progression professionnelle et personnelle qui place l'individu au cœur du dispositif* »¹⁷. Devenue, dès lors, un facteur de performance économique et de développement individuel, la FPC a aussi été confrontée, à partir des années 1990 et encore aujourd'hui, à de nombreux défis, tels que « *l'aggravation de la précarité de l'emploi, l'accélération de la mobilité professionnelle, l'éclatement des*

¹⁴ T. Ardouin, *L'ingénierie de formation pour l'entreprise*, Dunod, Paris, 2010.

¹⁵ C. Parmentier, Op. Cit.

¹⁶ *Ibid.* p. 96.

¹⁷ *Ibid.* p.97.

*statuts, les exigences accrues de renouvellement des connaissances et des savoir-faire... »*¹⁸. Sur la base de ces constats, la formation professionnelle est devenue un enjeu très important ce qui a amené le législateur à en renforcer le contrôle, à travers la promulgation de multiples lois. Parmi celles-ci, la loi du 20 Décembre 1993¹⁹ a indéniablement servi de pivot à l'ensemble des dispositions réglementaires de cette décennie, notamment pour les raisons suivantes :

- Elle réforme et structure les dispositifs existants, notamment sur les aspects économiques et de gestion (réseau des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés : OPCA),
- Elle étend le droit à la formation professionnelle continue pour les salariés en CDD,
- Elle crée le droit au bilan de compétences et met en place de nouvelles modalités (validation des acquis professionnels),
- Elle réforme et relance l'apprentissage et les contrats en alternance.

La dynamique autour de la FPC ne s'estompe pas au passage du XXI^{ème} siècle, bien au contraire. Plus que jamais, les salariés voient, dans ce dispositif en plein essor, l'opportunité de se former tout au long de la vie professionnelle, d'accéder à des métiers plus intéressants et mieux rémunérés, mais aussi, de s'adapter aux évolutions propres à leur secteur d'activité pour préserver leur emploi. Toutes ces dimensions confèrent, donc, à la FPC, une place de choix, par la polymorphie des défis à relever, face à l'évolution du monde du travail. C'est dans cet élan que la loi du 4 Mai 2004²⁰, largement inspirée de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 Décembre 2003, va réformer, de nouveau, la formation professionnelle sur différents points cruciaux, tels que :

- La création d'un droit individuel à la formation (DIF),
- La mise en place d'un contrat de professionnalisation pour favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi,

¹⁸ *Ibid.* p.107.

¹⁹ Loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993, *relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle*.

²⁰ Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, *relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*.

- L'amélioration des dispositifs d'information et d'orientation des personnes tout au long de la vie
- L'accroissement de l'effort financier des entreprises et la réorganisation de mutualisation des fonds.

Il est alors question, à travers ces dispositions, de garantir, autant que possible, l'égalité d'accès à la formation, de promouvoir sa dimension qualifiante, mais aussi d'accroître l'implication des entreprises.

Enfin, la dernière réforme de la formation professionnelle a été initiée par la loi du 24 Novembre 2009²¹, elle-même, largement inspirée des ANI des 7 Janvier et 5 Octobre 2009. Elle introduit de nouvelles mesures dont les principales sont :

- La mise en œuvre de la portabilité du DIF en cas de changement d'employeur,
- La création de la préparation opérationnelle à l'emploi (formation de 400 heures proposée aux demandeurs d'emploi),
- Les contrats de professionnalisation de 24 mois pour les publics prioritaires (bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, de l'Allocation Adulte Handicapée, de l'Allocation Spécifique de Solidarité),
- Les Plans Régionaux de Développement des Formations (PRDF),
- La création d'un Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

Pour autant, si certaines dispositions s'avèrent réellement opérationnelles, comme la portabilité du DIF ou encore la mise en place des PRDF, d'autres apparaissent, en revanche, moins probantes. C'est le cas, notamment, de la création du FPSPP dont la visée initiale, très louable, était de « *sécuriser les parcours des demandeurs d'emploi et des salariés potentiellement en difficulté sur le marché de l'emploi, à travers la réduction des inégalités d'accès à la formation et l'amélioration de l'employabilité des travailleurs les plus vulnérables* » (Cahuc, Ferracci et Zylberberg, 2011, p.32)²². En réalité, il est apparu, au cours de la table ronde organisée le 18 Novembre 2010 par l'Association Française pour la Réflexion et l'Echange sur la Formation (AFREF), qu'il

²¹ Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, *relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie*.

²² P. Cahuc, M. Ferracci et A. Zylberberg, *Formation professionnelle : pour en finir avec les réformes inabouties*, Institut Montaigne, Paris, Octobre 2011.

n'avait pas encore été constaté « *de retombées sur les salariés faiblement qualifiés et les demandeurs d'emploi du fait de la complexité des circuits de financement* »²³. Ce constat interroge sur l'opérationnalité d'un système très organisé, règlementé mais difficilement accessible à certains égards. Dans le même ordre d'idée, les questions économiques, liées à la collecte des OPCA et à l'obligation de payer des entreprises, traitées et négociées avec les partenaires sociaux, n'ont pas fait l'objet de réelle réforme. C'est pourquoi, en dépit de certaines évolutions réglementaires significatives, la loi du 24 Novembre 2009 est décriée sur le fond, mais aussi sur la forme, en tant que « *l'échec d'une méthode consistant à donner aux partenaires sociaux la responsabilité de changer le système qui les fait vivre* »²⁴.

Comme nous venons, donc, de le voir, dans cette partie consacrée aux dispositions réglementaires, la FPC s'est particulièrement structurée, notamment depuis la loi de 1971. Instituée comme secteur de services marchands, la formation professionnelle, qui est, par ailleurs, autant vectrice de promotion sociale que de maintien ou d'accès à l'emploi, se trouve dorénavant au centre d'enjeux et d'intérêts parfois divergents. En effet, « *s'il est vrai que le système éducatif est maître de la pédagogie et des enseignements généraux, il est également vrai que l'entreprise est maîtresse des savoirs et du métier, de l'application de leur utilité et du test final qu'est l'emploi* » (Gélinier, 1998)²⁵. Par cette phrase, nous pouvons constater que, si chacun s'accorde sur le principe général du bien-fondé du développement de la FPC, il n'en reste pas moins que les regards diffèrent selon que l'on soit représentant des partenaires sociaux, des pouvoirs publics, des employeurs ou des salariés. Chacun tente de préserver son identité, ses prérogatives et ses intérêts, toutes choses qui nécessitent un dialogue social, âpre mais nécessaire, et amènent la formation professionnelle, dans son ensemble, à se montrer réactive, créative et soucieuse d'être au plus près des attentes et besoins des acteurs de terrain.

Dans tous les secteurs d'activité, la FPC joue donc un rôle central, celui d'être un agent contributif de la professionnalisation de toutes personnes engagées dans la vie active. Dans le champ social et médico-social, les défis à relever sont majeurs, notamment pour les organismes de formation. Ceux-ci doivent, en effet, composer avec un volant de

²³ *Ibid.* p.32.

²⁴ *Ibid.* p.33.

²⁵ O. Gélinier et G. Paquet, *Le management en crise. Pour une formation proche de l'action*, Ed. Economica, 1991.

professionnels hétéroclites, des usagers aux problématiques toujours plus marquées et en constante évolution ainsi qu'avec un niveau d'exigence croissant en termes de qualité de prestations. Ces spécificités s'ajoutent donc à la complexité, déjà importante, du système de FPC et renforcent ainsi les enjeux rattachés à la professionnalisation des travailleurs sociaux.

II. LE CONTEXTE DE LA RECHERCHE :

A. DES ORIGINES AU DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL SOCIAL EN FRANCE :

1. Les prémices d'un nouveau secteur d'activité, du XVII^{ème} au XIX^{ème} siècle :

Très longtemps, le champ social est resté le domaine réservé des bonnes œuvres, des religieux, et les actions s'y rattachant se sont alors exprimées sous différentes formes, telles que :

- *L'Œuvre des enfants trouvés* créée en 1638 par Saint-Vincent de Paul qui avait pour objectif d'accueillir, au même titre que les orphelins, les enfants illégitimes et ceux qui étaient appelés alors, les bâtards,
- *La Congrégation des Sœurs de Saint-Joseph*, toujours en 1638, qui avait pour mission d'apporter l'instruction, l'éducation et la nourriture aux jeunes orphelines issues de familles pauvres,
- *L'Hôpital pour les enfants trouvés*, autorisé par Louis XIV et créé en 1714 sous l'impulsion des gens de l'Eglise.

Les premiers grands bouleversements structurels du "secteur social" sont nés de la Révolution française et de la fin de la Monarchie dans le sens où, organisé jusqu'ici par l'Eglise, le système de secours et d'assistance devient laïc. La prise en charge des enfants abandonnés devient, par exemple, un acte de justice sociale. Le législateur reconnaît ainsi la responsabilité éducative de l'Etat et oblige les collectivités locales à organiser des lieux d'accueil pour ces enfants abandonnés. Il prévoit aussi de dégager des moyens financiers pour permettre cet accueil ou pour aider les familles sans ressources à élever leurs enfants. Evidemment, le changement n'a pas été radical et les applications des textes de lois, comme leurs effets, ont parfois été tardifs.

A la fin du XIX^{ème} siècle, les premières expériences de *Résidences sociales* s'inscrivent encore dans un courant catholique, gagné, cette fois, par la nécessité d'améliorer le sort

matériel et moral des classes laborieuses. Ce mouvement est également mû par le désir de rationaliser la charité et de la professionnaliser, dans un souci éducatif. Parallèlement, afin de se démarquer de l'Eglise, différentes initiatives, philanthropiques ou syndicales, s'organisent afin d'aider les familles ouvrières nécessiteuses, sous la forme, notamment, de *Maisons sociales* qui offrent différents services (médicaux, éducatifs) ou certains travaux (couture par exemple) à des tarifs respectables.

2. Un premier élan de professionnalisation du secteur, à partir du XX^{ème} siècle :

Dans cette dynamique, au début du XX^{ème} siècle, les premières écoles de formation sociale vont être mises en place dans le but de former des visiteuses, capables de remplir une tâche hygiéniste, sinon moralisatrice auprès des classes populaires. Ces visiteuses vont jouer notamment un rôle majeur dans la lutte contre le fléau social de l'époque, la tuberculose. Leur mode d'intervention préfigure aussi des évolutions à venir puisqu'elles se rendent au domicile des familles pour dispenser leurs soins et distiller leurs conseils.

C'est ensuite dans la période de l'entre-deux guerres, dans un mouvement quasiment filial avec les visiteuses, que le Diplôme d'Etat d'Assistante Sociale est créé en 1932²⁶. Cette reconnaissance statutaire déclenche alors le processus de professionnalisation des activités sociales, traditionnellement féminines. Elle marque, également, les prémices d'une valorisation du rôle de la femme dans la société, en technicisant cette pratique spécifique. Enfin, elle permet l'accès aux femmes à une part "noble" du marché du travail.

De son côté, le secteur de l'éducation spécialisée, historiquement rattaché à la gent masculine, a été plus tardivement reconnu par rapport au service social puisque le Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé n'est créé qu'en 1967²⁷. Il possède, néanmoins, lui aussi, de très anciennes origines, que nous pouvons situer au milieu du XIX^{ème} siècle, avec la création des *Colonies pénitenciaires agricoles*.

²⁶ Décret du 12 janvier 1932 (Titre VI, Chapitre Ier, Article 218 du Code de la famille et de l'aide sociale), instituant le brevet de capacité professionnelle permettant de porter le titre d'assistant ou d'assistante de service social diplômé de l'Etat.

²⁷ Décret n° 67-138 du 22 février 1967, instituant un diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé.

Ces maisons d'éducation correctionnelle, alternatives à la prison pour les enfants délinquants, ont permis, dans un premier temps, d'appréhender le sort des mineurs détenus, par le biais de la rééducation, et non plus seulement par la détention. L'émergence d'une approche plus éducative de la délinquance juvénile a constitué un premier tournant pour ce secteur d'activité qui n'en était alors qu'à ses balbutiements. Pour autant, ces institutions ont développé progressivement des pratiques extrêmement rigides et coercitives, notamment en raison de conditions d'accueil basées sur l'isolement total dans de minuscules cellules et la nécessité pour les enfants de respecter un silence absolu. Cette genèse particulière semble corroborer l'idée que « *l'éducateur est né, non pas du scoutisme comme beaucoup le pensent, mais du gardien en uniforme dans les bagnes d'enfants* »²⁸ (Bellet, 1976, p.13).

3. L'émergence de deux professions symboliques de l'action sociale :

Comme nous avons pu le constater, les professions d'assistante sociale et d'éducateur spécialisé, figures de proue, par leur antériorité, des métiers du travail social, sont traversées par une histoire singulière. Celle-ci semble donner du sens aux écarts constatés encore aujourd'hui en termes d'appréhension du métier malgré une intentionnalité humaniste commune.

C'est donc sur ce terreau fertile en mutations de tous ordres, qu'au fil du temps, le travail social, tout en cherchant à s'émanciper de la prégnance de l'idéologie religieuse, a dû, progressivement, se résoudre à intégrer une évolution significative des dispositions réglementaires et à s'approprier une technicisation, parfois outrancière, des pratiques sociales. Cette réalité tend à éloigner le travail social de ces valeurs originelles et contribue, comme le dit Jacques Ion à « *une perte de référence unifiante* » ou encore à « *la fin d'une culture partagée* » (Ion, 1998)²⁹. Les frontières du travail social se sont donc progressivement élargies et les missions, dans le registre de l'action sociale, se sont également diversifiées de plus en plus.

²⁸ A. Bellet, "Histoire et développement en travail social", *In Champ social*, n° 21, Ed. Maspéro, Paris, 1976.

²⁹ J. Ion, *Le travail social au singulier : La fin du travail social ?*, Dunod, Coll. Action sociale, 2^{ème} édition, Paris, 2006.

Pour conclure ce chapitre qui tente d'apporter des éléments de lecture sur ce que recèle le terme de travail social, par le prisme de ses origines et de son développement, en passant par la genèse de deux métiers représentatifs de ce secteur, il nous semble opportun, à présent, de définir ce champ professionnel, tel qu'il se présente de nos jours. Pour cela, la formulation, par Philip Mondolfo, de ce qu'est l'action sociale, traduit bien l'étendue comme l'opacité relative de ses contours, à savoir que « *l'action sociale se présente comme une prestation de solidarité chargée d'accueillir et de répondre à la souffrance matérielle, affective et éducative par une gamme d'outils et de dispositifs permettant à chacun de recevoir un soutien transitoire exercé dans le cadre d'une intervention préventive ou réparatrice* » (Mondolfo, 2001, p.161)³⁰.

B. LES SPECIFICITES TERRITORIALES DE LA REGION

CENTRE :

La présente recherche s'enracine, comme nous venons de le voir, dans un contexte historique fort, tant du point de vue du secteur d'activité choisi que de la catégorie professionnelle concernée. A ces dimensions, s'ajoute le contexte territorial, circonscrit dans le cadre de la présente recherche, à la région Centre. En effet, ce territoire représente l'espace géographique au sein duquel se sont déroulés nos diverses expériences professionnelles, notre parcours de formation passé et nos activités personnelles actuelles. Néanmoins, au-delà de ces aspects d'ordre privé, la question d'une étude contextualisée, aussi par la notion de territoire, prend son sens dans une réalité politique amorcée au tournant des années 1980. En effet, les différentes lois de décentralisation³¹ ont marqué la volonté d'opérer une redistribution des pouvoirs entre l'Etat et les collectivités locales. Les objectifs principaux étaient, alors, de rendre plus efficace l'action publique et de développer une démocratie de proximité. Dans le domaine de la formation, ce changement de paradigme dans la conduite des politiques publiques révèle un nouvel enjeu pour les régions qui est « *de garantir une cohérence régionale dans l'offre de formation, tout en prenant en compte les spécificités locales et*

³⁰ P. Mondolfo, *Travail social et développement*, Dunod, Paris, 2001.

³¹ Loi n° 82-213 du 2 Mars 1982 dite "Loi Defferre", relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions et Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983, relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat.

les besoins de développement locaux » (Gérard, 2010, p.28)³². Il y a donc nécessité de trouver un point d'équilibre entre le développement du territoire régional dans sa globalité et la prise en considération des particularités propres aux différents territoires qui composent cette même région. C'est donc sur la base de cette autre problématique que la question du contexte territorial prend un relief nouveau en invitant à débusquer d'éventuelles disparités des offres de formation. Celles-ci pourraient alors participer au 'sacrifice' du dynamisme locale sur l'autel d'un développement à l'échelle régionale.

1. La région Centre en quelques chiffres :

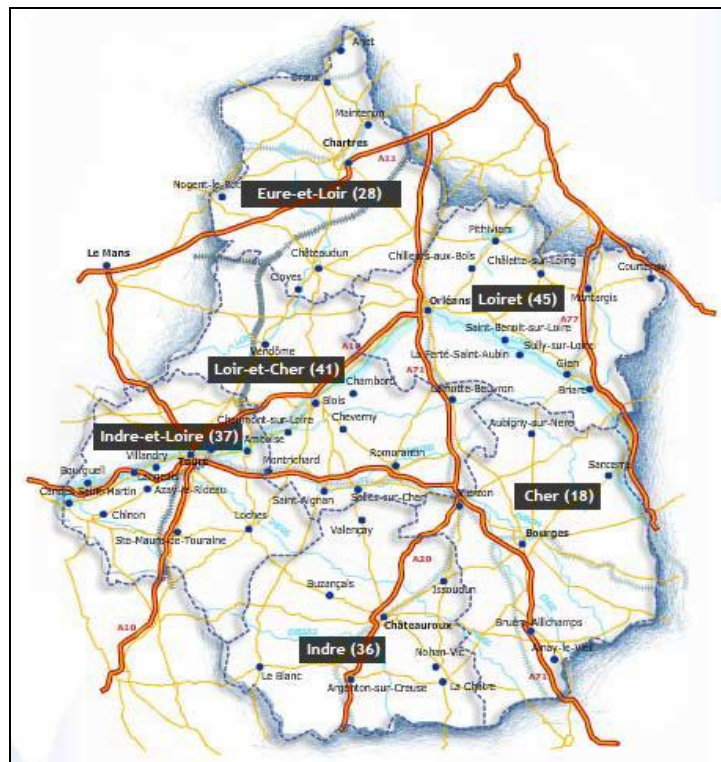


Figure 2 : carte géographique de la région Centre

Comme nous pouvons le voir sur la carte ci-dessus, la région Centre est composée de six départements qui se déclinent de la manière suivante :

- ❖ Le Cher (319 423 habitants)³³, dont la préfecture est Bourges (68 988 habitants),

³² P. Gérard, « La formation professionnelle : clé pour l'innovation sociale, économique et territoriale », *In développement des territoires et formation*, Education permanente n° 184, Mars 2010.

³³ Tous les chiffres relatifs à la population émanent du décret n° 2011-1994 du 27 Décembre 2011, *authentifiant les chiffres des populations de métropole, des départements d'outre-mer de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de La Réunion, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon*, Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

- ❖ L'Eure-et-Loir (436 966 habitants), dont la préfecture est Chartres (40 690 habitants),
- ❖ L'Indre (239 443 habitants), dont la préfecture est Châteauroux (48 455 habitants),
- ❖ L'Indre-et-Loire (603 337 habitants), dont la préfecture est Tours (138 588 habitants),
- ❖ Le Loir-et-Cher (338 503 habitants), dont la préfecture est Blois (48 108 habitants),
- ❖ Le Loiret (672 142 habitants), dont la préfecture est Orléans (116 828 habitants), qui est aussi la capitale de région.

Bien que quatrième par sa superficie, la région Centre se situe au 10^{ème} rang national en termes de population. En effet, avec 2 609 814 habitants³⁴ au 1^{er} Janvier 2012, la population totale de la région Centre ne représente qu'environ 4 % de la population métropolitaine, ce qui atteste d'une faible densité démographique.

D'autre part, une publication de l'INSEE³⁵, concernant l'évolution de l'âge moyen de la population, montre que la région Centre s'achemine vers un vieillissement inéluctable. Les 6 départements concernés connaîtraient, alors, la progression suivante :

- ❖ Le Cher : 41,9 ans en 2005 et 46,7 ans en 2030,
- ❖ L'Eure-et-Loir : 38,8 ans en 2005 et 43,9 ans en 2030,
- ❖ L'Indre : 43,4 ans en 2005 et 47,3 ans en 2030,
- ❖ L'Indre-et-Loire : 39,7 ans en 2005 et 44 ans en 2030,
- ❖ Le Loir-et-Cher : 41,6 ans en 2005 et 46 ans en 2030,
- ❖ Le Loiret : 38,7 ans en 2005 et 42,7 ans en 2030.

Comme nous pouvons le constater sur la pyramide des âges ci-dessous³⁶, le nombre de personnes âgées de 60 ans ou plus, augmenterait, alors, de façon marquée dans cette même période :

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Insee. (2005). http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=21&ref_id=14816#inter2.

³⁶ *Ibid.*

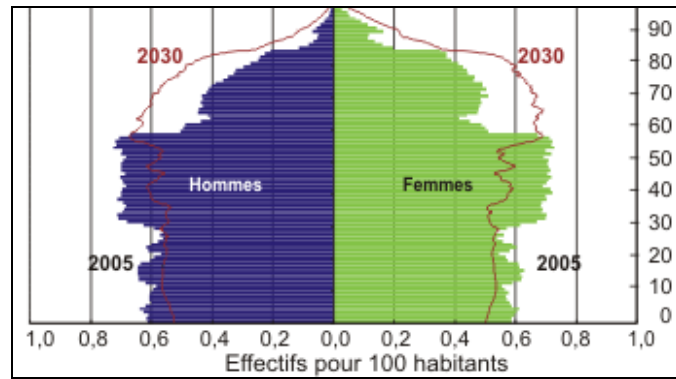


Figure 3 : pyramide des âges de la population de la région Centre

2. Quels liens entre les spécificités territoriales et l'objet de notre recherche ? :

Cette tendance démographique liée au vieillissement de la population, qui semble devoir s'amplifier dans les années à venir, n'est pas neutre pour un secteur d'activité tel que celui du social et médico-social. En effet, le nombre de personnes requérant potentiellement une prise en charge pour cause de perte d'autonomie devrait également progresser. De la même manière, l'accompagnement du vieillissement, la prévention de la dépendance, la professionnalisation des intervenants, l'adaptation des logements face à la perte d'autonomie, la diversification des modes d'accueil et de prise en charge de la personne âgée, sont autant d'éléments qu'il faut prendre en compte, mesurer, évaluer et projeter sur les années à venir, à l'échelle de la région et des départements.

Mais la question du vieillissement de la population n'est pas la seule caractéristique à prendre en compte sur un territoire où la demande sociale et les besoins qui en découlent sont à mettre en lien avec différents aspects. Il est question, par exemple, des situations de précarité de plus en plus nombreuses, liées à la variation et aux incertitudes du marché du travail, ce qui génère des situations d'exclusion qui, elles-mêmes, accroissent la demande sociale. Cela concerne, aussi, les évolutions diverses sociétales qui paraissent inéluctables, telles que, les ruptures et les recompositions multiples que connaît la cellule familiale, la généralisation du travail féminin, la solitude et le grand âge des personnes âgées ou encore l'intégration des populations issues de l'immigration. Cette situation d'ensemble et les évolutions particulières soulignées, génèrent donc, le développement et/ou la création de nouveaux types de prise en charge, ainsi qu'une diversification et une augmentation des publics s'adressant aux services du

secteur social et médico-social. Désormais, le travail social s'exerce non seulement au sein d'institutions spécialisées prenant en charge des publics particuliers (enfants et adolescents en difficulté, personnes handicapées, personnes âgées), mais également, et de plus en plus, au domicile même des publics et en milieu ordinaire. Si l'accompagnement des personnes reste le cœur du travail social, celui-ci exige la prise en compte d'une donne territoriale qui intègre, au sens large, les conditions de vie des populations. Cela l'oblige à s'adapter à toutes sortes de situations générant exclusion, errance, voire violence et à développer des modalités d'intervention collective.

Enfin, les caractéristiques qui entourent l'ensemble du dispositif de formation, dans le secteur social et médico-social, sont tout aussi cruciales et vont par-delà la question de l'irrigation de l'ensemble du territoire régional par les offres de formation. En effet, la notion de dispositif de formation doit être entendue, là, comme le précisent Moreau et Majada, « *dans un sens très large incluant non seulement le dispositif de transmission ou d'appropriation de connaissances et/ou de compétences, mais aussi les dispositifs d'information, d'accès à la formation, de gestion et de suivi des apprenants, les dispositifs de recrutement, sélection, formation des enseignants ou des tuteurs, les dispositifs de contrôle qualité, d'évaluation, et enfin de production, de développement, d'actualisation des contenus et des programmes pédagogiques* » (Moreau et Majada, 2002, p.135)³⁷. Cela préfigure, donc, de la dynamique impérieuse dans laquelle doivent s'inscrire les actions de formation, qui doit prendre en compte les éléments suivants :

- L'identification préalable des besoins,
- Une projection dans le temps,
- Un souci de développement,
- Un élan d'innovation,
- Une actualisation permanente.

L'impact économique et social de l'ensemble de ces caractéristiques, de ces phénomènes, constitue donc un enjeu majeur pour les territoires dans le sens d'une adaptation nécessaire de l'offre qualitative, au regard des différents publics, usagers du secteur social et médico-social, comme en matière de formation professionnelle. C'est

³⁷ C. Moreau, et M. Majada, « Nouveaux dispositifs de formation : de la pratique à l'ingénierie et de l'ingénierie à la pratique », *In Les TIC au service des nouveaux dispositifs de formation*, Education permanente n° 152, Mars 2002.

dans ce contexte particulier que s'inscrit le schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS)³⁸ dont les visées principales sont de :

- Développer l'accès aux formations et aux métiers sanitaires et sociaux,
- Accompagner les trajectoires professionnelles par la formation tout au long de la vie,
- Adapter l'offre de formation aux besoins et aux territoires.

3. Identification des établissements et services sociaux et médico-sociaux :

a) Dotation structurelle et taux d'équipement :

Avant de répertorier les différents établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) implantés en région Centre, il nous apparaît important de nous appuyer sur les données fournies par la DRASS Centre³⁹ pour faire apparaître le taux d'équipement, en places et lits, des structures sociales et médico-sociales sur ce même territoire. Ces informations préalables, retranscrites dans le tableau ci-dessous, sont l'occasion d'avoir un aperçu structurel affiné, à partir duquel nous pourrions dégager quelques pistes de réflexion :

	Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret	Centre	France métropolitaine
Accueil des personnes âgées (pour 1000 habitants de 75 ans et plus)	233,3	265,5	230,1	256,8	228,6	227	240,8	232,6
Accueil des adultes handicapés (pour 1000 adultes de 20 à 59 ans)	7,6	6,5	7,3	7,7	7,1	5,5	6,8	5,56

³⁸ Région Centre. *Schéma régional des formations sanitaires et sociales de la région centre 2008/2013.*

³⁹ Ibid., p.23.

	Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret	Centre	France métropolitaine
Accueil enfance et jeunesse handicapées (pour 1000 jeunes de moins de 20 ans)	10,2	8,8	9,4	10,7	10,7	8	9,5	8,64
Protection de l'enfance (pour 1000 jeunes de moins de 20 ans originaires de la région Centre)	1,4	5,75	3,3	4,4	4,7	3,2	4,6	4,44
Hébergement et réinsertion sociale (pour 1000 adultes de 20 à 59 ans)	1,3	0,5	0,44	0,95	0,86	0,49	0,74	0,94

Figure 4 : taux d'équipement, en places et lits, des structures sociales et médico-sociales

Comme nous pouvons le constater, à la lecture du tableau, ci-dessus, la région Centre présente un taux d'équipement supérieur à la moyenne nationale (sauf pour l'accueil lié à la réinsertion sociale) ce qui en fait donc un territoire globalement bien doté, en termes d'infrastructures.

Au regard de ces éléments statistiques, nous pouvons mettre en évidence différents points d'analyse. Tout d'abord, il est à noter que les structures d'accueil pour les personnes âgées représentent une très grande majorité de l'équipement social et médico-social en région Centre, ce qui est très significatif. Même si cette tendance se dégage également au niveau national, nous pouvons faire le constat qu'elle est particulièrement marquée sur le territoire du Centre. En cela, nous pouvons faire l'hypothèse qu'il y a probablement une corrélation directe entre ce niveau d'équipement, dédié aux personnes âgées, et le vieillissement de la population en région Centre, qui va d'ailleurs continuer à s'accroître (58700 personnes âgées dépendantes en 2010 contre 71000 prévues en

2030 soit une progression de 20 %)⁴⁰. De plus, il est à noter que le développement exponentiel du nombre d'établissements d'aide à la personne (378 au total)⁴¹, dont 244 concernent l'aide au maintien à domicile des personnes âgées ou handicapées, constitue un autre élément d'explication de la très forte représentativité de ce champ d'intervention à l'échelle régionale.

Ensuite, un autre point qui justifie, de notre point de vue, d'être mis en exergue, concerne le cas particulier du département du Loiret. En effet, bien qu'étant le département le plus peuplé de la région Centre, le Loiret possède le taux de capacité d'accueil le plus faible, tous types de population confondus, à l'exception de la réinsertion sociale.

En ce sens, les données chiffrées nous renseignent sur un déficit structurel surprenant au sein du département le plus peuplé de la région Centre, comme nous l'avons déjà souligné, où nous aurions pu imaginer, a priori, qu'il dispose d'un équipement relativement proportionnel à sa population.

La cartographie⁴², ci-dessous, établie à partir des éléments chiffrés de la figure 4, permet de visualiser les éléments de réflexion cités précédemment :

⁴⁰ Insee centre info. *L'évolution de la dépendance des personnes âgées : un défi en termes de prise en charge et d'emploi*. N° 175. Février 2012. 6 p.

⁴¹ *Ibid.* Agence nationale des services à la personne. Juin 2007. P. 27.

⁴² Carte réalisée à partir des éléments fournis par l'Insee centre info. *L'évolution de la dépendance des personnes âgées : un défi en termes de prise en charge et d'emploi*. N° 175. Février 2012.

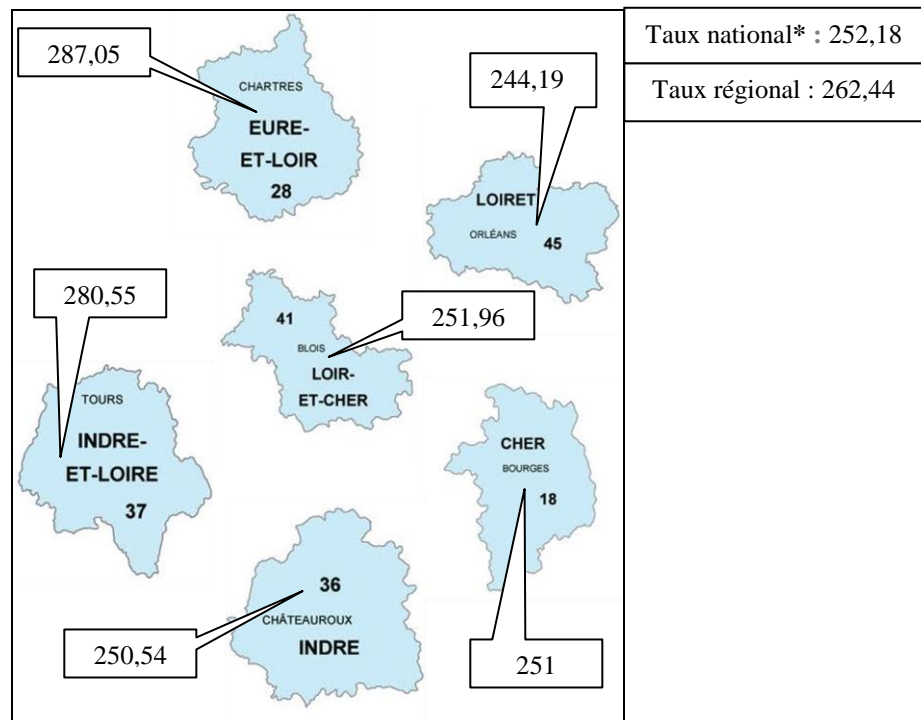


Figure 5 : cartographie de la capacité d'accueil des structures sociales et médico-sociales

Elle apporte d'autres éléments de lecture et permet l'exploration de nouvelles hypothèses. Par exemple, nous pouvons constater que l'Eure-et-Loir est le département le mieux pourvu en termes de places, toutes structures d'accueil confondues, ce qui peut probablement trouver une explication par la proximité géographique avec la région francilienne, la plus peuplée de France (11 877 121 habitants).

Les départements du Cher, de l'Indre et du Loir-et-Cher, particulièrement marqués par une forte ruralité, possèdent des capacités d'accueil relativement similaires et se situent à un niveau médian à l'échelle régionale, proche du taux national (France métropolitaine)*. Nous pouvons, alors, légitimement penser que ces 3 départements, qui sont également les moins peuplés et dont l'âge moyen de leur population est le plus élevé de la région Centre, bénéficient, dès lors, d'un dynamisme limité.

b) Les établissements et services sociaux et médico-sociaux répertoriés :

Au-delà de ce dispositif régional spécifique qui nous a permis de mettre en lumière ses particularités et de formuler certaines hypothèses, il est question, à présent, de faire état

des différents ESSMS que nous avons répertoriés. Tout d'abord, il convient de préciser que nous nous sommes appuyés sur les données fournies par l'Annuaire sanitaire et social⁴³ pour réaliser notre inventaire. Par l'intermédiaire de ce document, dont nous avons respecté les différents choix de classification, nous avons pu recenser un total de 1 236 ESSMS implantés en région Centre et qui se répartissent ainsi :

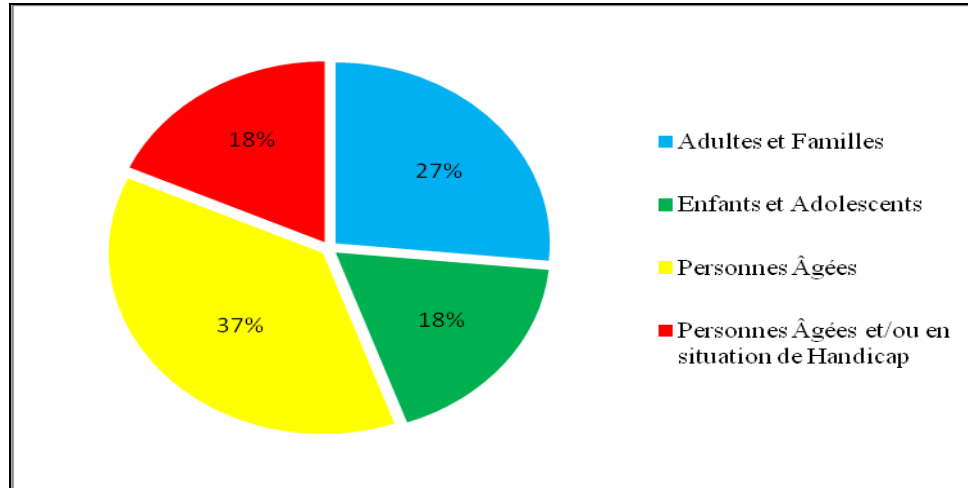


Figure 6 : répartition des ESSMS par type d'usagers

A la lecture de ce graphique⁴⁴, nous pouvons observer que les établissements et services qui prennent en charge ou interviennent, d'une manière ou d'une autre, auprès des personnes âgées représentent une forte majorité des structures sociales et médico-sociales implantées en région Centre. Elles sont 460 (soit 37 %) à être exclusivement dédiées à cette catégorie d'usagers et leur nombre passe à 685 si nous y associons celles qui concernent les personnes âgées et/ou en situation de handicap. Elles représenteraient alors 55 % des ESSMS implantées en région Centre ce qui corrobore avec les données démographiques sur le vieillissement de la population et des besoins qui en découlent.

Le graphique⁴⁵, ci-dessous, détaille les sous-catégories de population, selon la nomenclature utilisée dans l'annuaire sanitaire et social, de la manière suivante :

⁴³ Région centre. *Annuaire sanitaire et social*. 2011. 216 p.

⁴⁴ Graphique réalisé, par tableau croisé dynamique, à partir des éléments recueillis dans l'annuaire social centre, les catalogues de formation et les sites internet consultés, référencés dans la table des matières.

⁴⁵ Graphique réalisé, par tableau croisé dynamique, à partir des éléments recueillis dans l'annuaire social centre, les catalogues de formation et les sites internet consultés, référencés dans la table des matières.

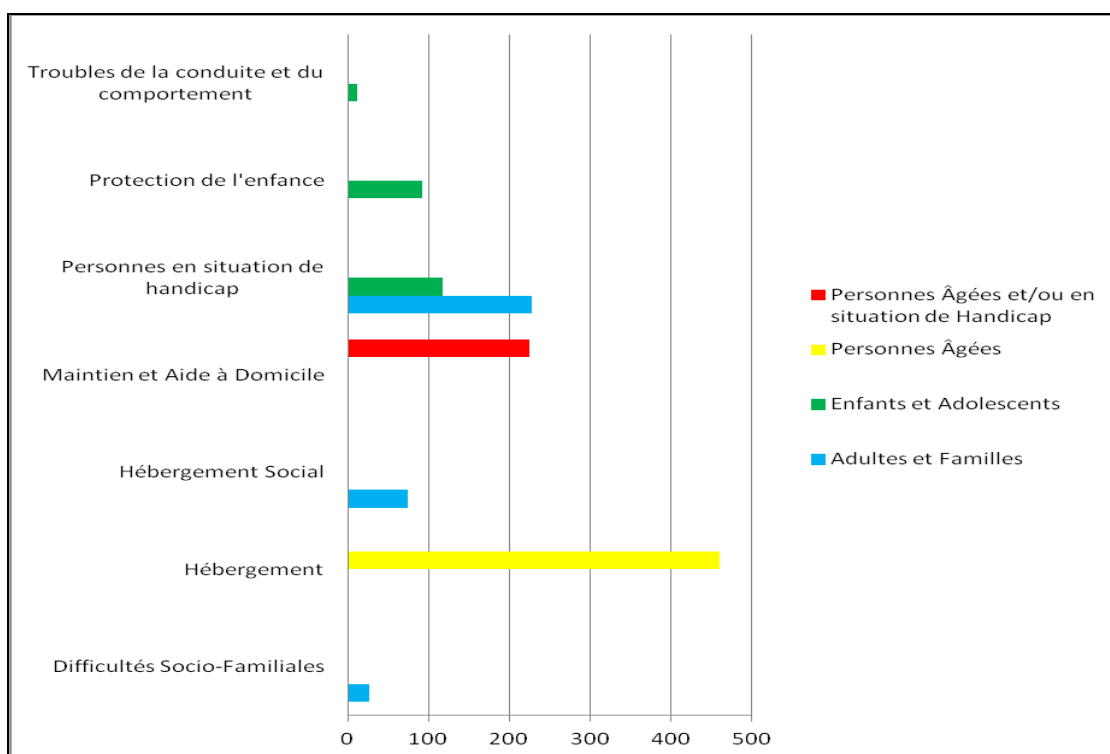


Figure 7 : nature des ESSMS par type de population

Il nous renseigne de manière plus précise sur la nature des modalités de prise en charge dans le sens où nous pouvons constater que, pour les personnes âgées, les ESSMS s'y rapportant sont répertoriés en tant que structures d'hébergement alors que pour les personnes âgées et/ou en situation de handicap, il s'agit d'un dispositif de maintien et d'aide à domicile.

Il est à noter aussi que les structures d'accueil et de prise en charge des personnes en situation de handicap, qui recouvrent par ailleurs tous les types de public (enfants, adolescents, adultes, etc...), bénéficient d'une représentativité très significative. En effet, au regard des éléments mis en évidence par le graphique ci-dessus et par les données chiffrées du tableau détaillé joint en annexe⁴⁶, nous pouvons dénombrer 571 ESSMS qui concernent cette catégorie d'utilisateurs.

Aussi, nous pouvons établir que parmi les 1236 ESSMS identifiés en région Centre, 1031⁴⁷ concernent les personnes en situation de handicap et/ou les personnes âgées, soit 83,4 % des structures implantées sur ce territoire. Cet élément semble être indicateur d'une orientation particulière de la politique sociale envers ces populations spécifiques et constituer une réponse concrète face à l'évolution démographique régionale.

⁴⁶ Cf. Annexe 1.

⁴⁷ Ibid.

4. Le dispositif de FPC dans le secteur social et médico-social :

a) La méthode de recherche des organismes de formation :

Le cœur de notre contexte de recherche se situe, bien évidemment, au niveau de l'éventail des offres de FPC dans le secteur social et médico-social, notamment par la diversité des thèmes abordés, des finalités recherchées et des modalités pédagogiques employées, pour ne citer que ces aspects. En ce sens, le repérage puis le traitement analytique de ces données devraient nous permettre, non seulement de faire des liens avec les différents éléments démographiques et structurels évoqués précédemment, de repérer les tendances, les similitudes comme les divergences en matière de propositions de formation mais aussi, et peut-être surtout, de dégager de nouvelles pistes de réflexion, sous forme de préconisations.

Néanmoins, avant d'engager toute forme de réflexion autour de ces questions, il convient d'explorer le panorama régional des organismes de formation sous l'impulsion desquels la notion de FPC prend tout son sens et poursuit son développement. Il s'agit donc, en préambule à cette partie, d'identifier ces lieux de formation, de les dénombrer et de les localiser afin d'élaborer, éventuellement, de nouvelles hypothèses.

Nous avons fait le choix de ne répertorier que les organismes de formation, du secteur social et médico-social, dont le siège est situé en région Centre. Par conséquent, ceux qui sont implantés dans des départements ou des régions limitrophes et qui mènent des actions de formation sur notre territoire de référence ne sont donc pas pris en compte. Le recueil des données s'est réalisé à partir de deux types de supports bien différenciés, à savoir, les catalogues de formation des instituts de travail social, au nombre de 3 en région Centre, et différents sites internet à partir desquels nous avons pu donner une dimension la plus exhaustive possible à notre recherche. Cette double démarche s'inscrit également dans le désir de recouper les différentes informations recueillies et de s'approcher au plus près de la réalité, même si une marge d'erreur est à prendre en compte.

b) Inventaire et cartographie des organismes de formation :

Nous avons donc référencé 61 organismes de formation⁴⁸, dans le secteur social et médico-social, implantés en région Centre. Parmi les plus représentatifs d'entre eux, nous trouvons l'Ecole Régionale de Travail Social (ERTS) à Olivet, l'Institut Régional de Formations Sanitaires et Sociales (IRFSS) à Tours et l'Institut du Travail Social (ITS) également localisé à Tours. Leur représentativité est principalement liée :

- Au volume des actions de formation continue proposées,
- A leur impact en termes de professionnalisation des acteurs du secteur social et médico-social,
- A leur implication dans les formations initiales,
- A leur engagement dans la formation des cadres du secteur.

Nous pouvons noter, en termes de répartition géographique, que seulement 2 des 6 départements (Indre-et-Loire et Loiret) de la région sont dotés d'établissements de cette nature. Ainsi, cette concentration des principaux organismes de formation semble les positionner, a priori, comme des bassins géographiques moteurs, en matière de formation en général et de FPC en particulier, comme en atteste la carte⁴⁹ ci-dessous :

⁴⁸ Cf. Annexe 2.

⁴⁹ Carte réalisée à partir des éléments recueillis dans les catalogues de formation et les sites internet consultés, référencés dans la table des matières.

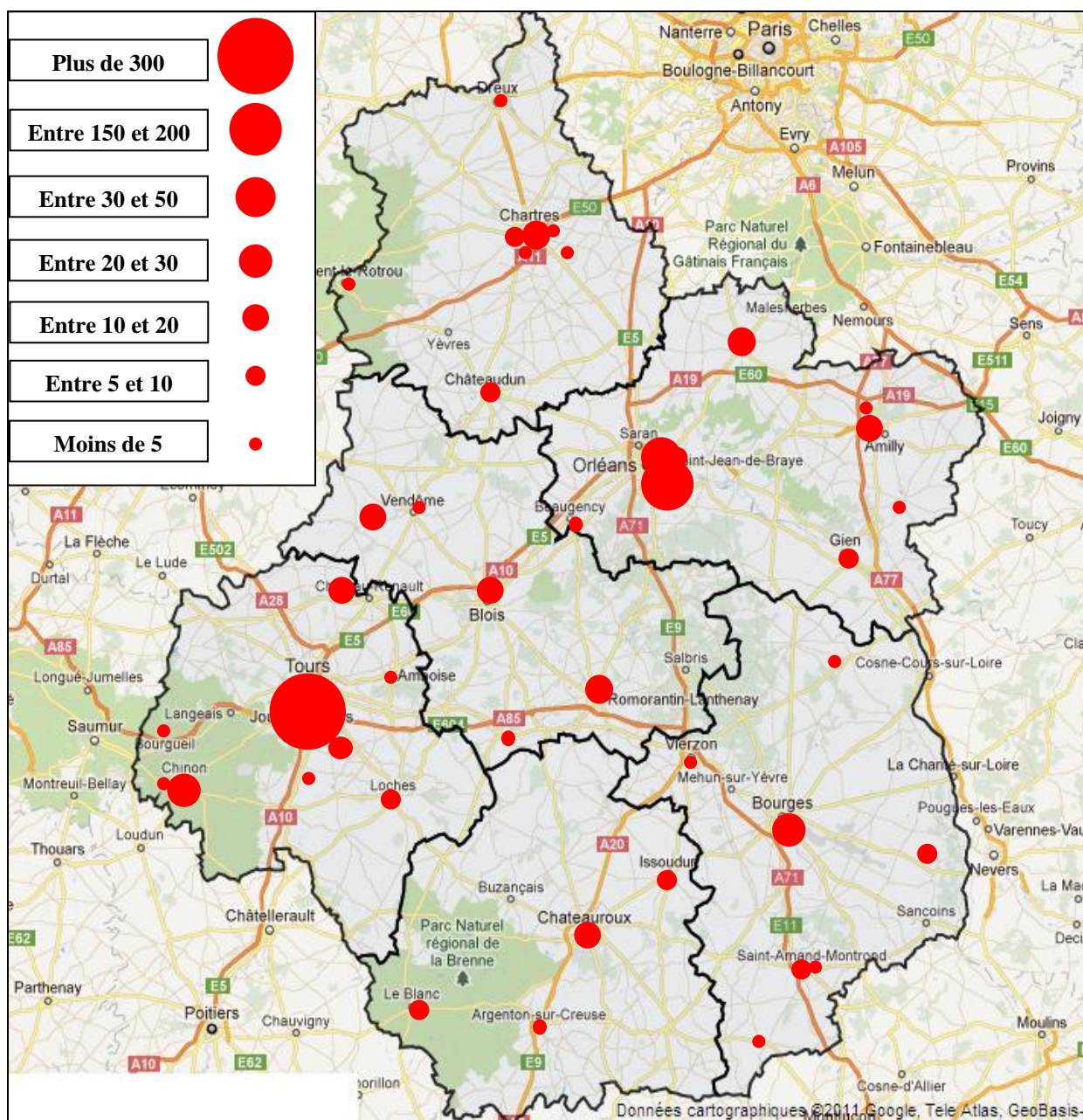


Figure 8 : cartographie des offres de FPC

Pour autant, 58 autres organismes de formation viennent enrichir ce dispositif. Ils prennent des formes relativement variées puisqu'il peut s'agir d'établissements d'enseignement du second degré, d'universités, d'offices publics, d'associations ou encore d'entreprises privées.

Le volume des actions de formation proposé est également très variable, selon les départements, voire les villes, comme nous pouvons le visualiser sur cette cartographie (Figure 8). Cet aspect, au-delà de marquer des inégalités géographiques, indique très

clairement une disparité de l'accès aux actions de FPC pour certains travailleurs sociaux. En effet, selon que l'on demeure dans certaines zones, souvent rurales, de la région Centre, la question de l'éloignement des 'foyers de formation' peut être un frein à l'engagement des professionnels. Ils peuvent, par exemple, ne détenir que des informations parcellaires sur les possibilités qui s'offrent à eux, en termes d'organismes et d'offres de formation, du fait de leur isolement relatif. Ils peuvent, aussi, renoncer, tout simplement, à s'engager dans une action de formation, trop à distance de leur lieu de vie et/ou de travail habituel. Pour certains employeurs, cette dimension peut être prise en compte, implicitement, et expliquer certaines réticences à promouvoir la FPC, au regard des surcoûts engendrés par de tels déplacements. Cette perception d'une répartition inégale de l'offre de FPC sur le territoire de la région Centre est très nettement confirmée par le graphique⁵⁰ ci-dessous :

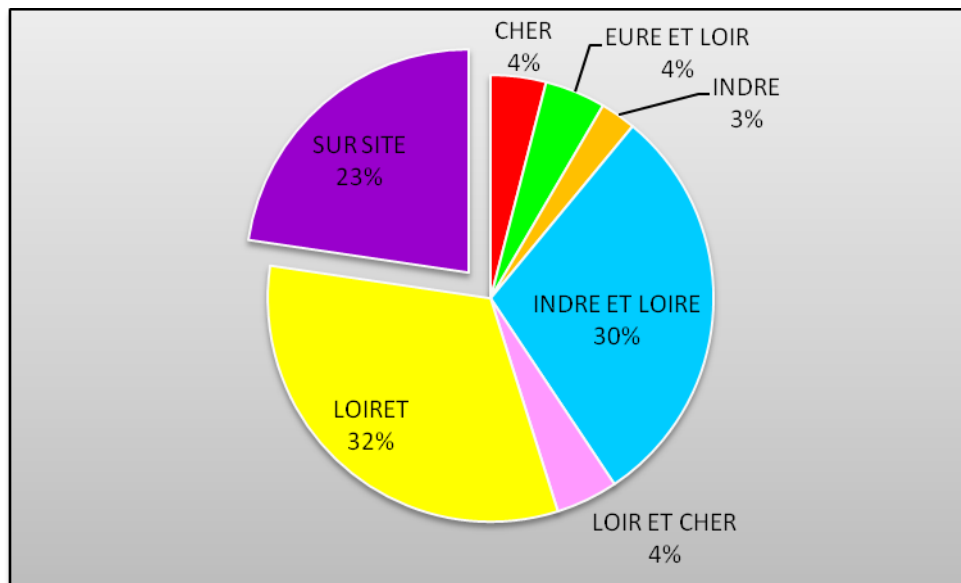


Figure 9 : représentativité départementale de l'offre globale de FPC

En effet, les départements d'Indre-et-Loire et du Loiret se partagent respectivement 30% et 32% de l'ensemble de l'offre de FPC, tous types confondus. Ils s'érigent, ainsi, en plaques tournantes du dispositif de formation. Par conséquent, la faible représentativité des 4 autres départements (15%) en matière de FPC, confirme une grande disparité territoriale.

⁵⁰ Graphique réalisé, par tableau croisé dynamique, à partir des éléments recueillis dans les catalogues de formation et les sites internet consultés, référencés dans la table des matières.

Enfin, il est à noter que les formations sur site, appelées aussi en *intra*, font référence à des actions de FPC organisées au sein des ESSMS et à leur demande.

Notre recherche a permis d'identifier les organismes implantés en région Centre qui proposent ce type de formation mais n'a pu donner lieu, de fait, à un repérage géographique. Pour autant, il paraît intéressant d'émettre l'hypothèse que ces modalités spécifiques, sur site, peuvent constituer une première réponse, même partielle, au problème posé par la disparité territoriale, en facilitant l'accès à une offre de formation substantielle.

c) **Nature des offres de formation :**

Enfin, pour conclure ce chapitre sur le contexte de notre recherche, il paraît nécessaire d'apporter une vision d'ensemble de l'offre de formation. Cette démarche sera surtout l'occasion d'affiner un élément contextuel de notre recherche, en mettant en exergue une catégorie de formation, particulièrement représentative, selon nous, de ce qu'est la FPC dans le secteur social et médico-social. Le travail d'inventaire des offres de FPC s'est appuyé sur deux sources d'information que sont les catalogues des organismes de formation et les sites internet référencés dans la table des matières. Elles nous ont permis de recenser 1148 actions de FPC, exclusivement dans le champ social et médico-social, qui se répartissent ainsi :

- ❖ 191 formations diplômantes, qualifiantes, certifiantes,
- ❖ 126 formations préparatoires,
- ❖ 25 formations supérieures,
- ❖ 806 formations courtes (journées d'étude), dont 237 sur site (en *intra*).

Toutes ces actions de FPC sont menées au sein de la région Centre et proposées par des organismes de formation, et autres structures (établissements scolaires, universités, associations...), implantés uniquement sur ce même territoire.

Le graphique⁵¹ ci-dessous, décline les offres de formation en 4 catégories principales :

⁵¹ Graphique réalisé, par tableau croisé dynamique, à partir des éléments recueillis dans les catalogues de formation et les sites internet consultés, référencés dans la table des matières.

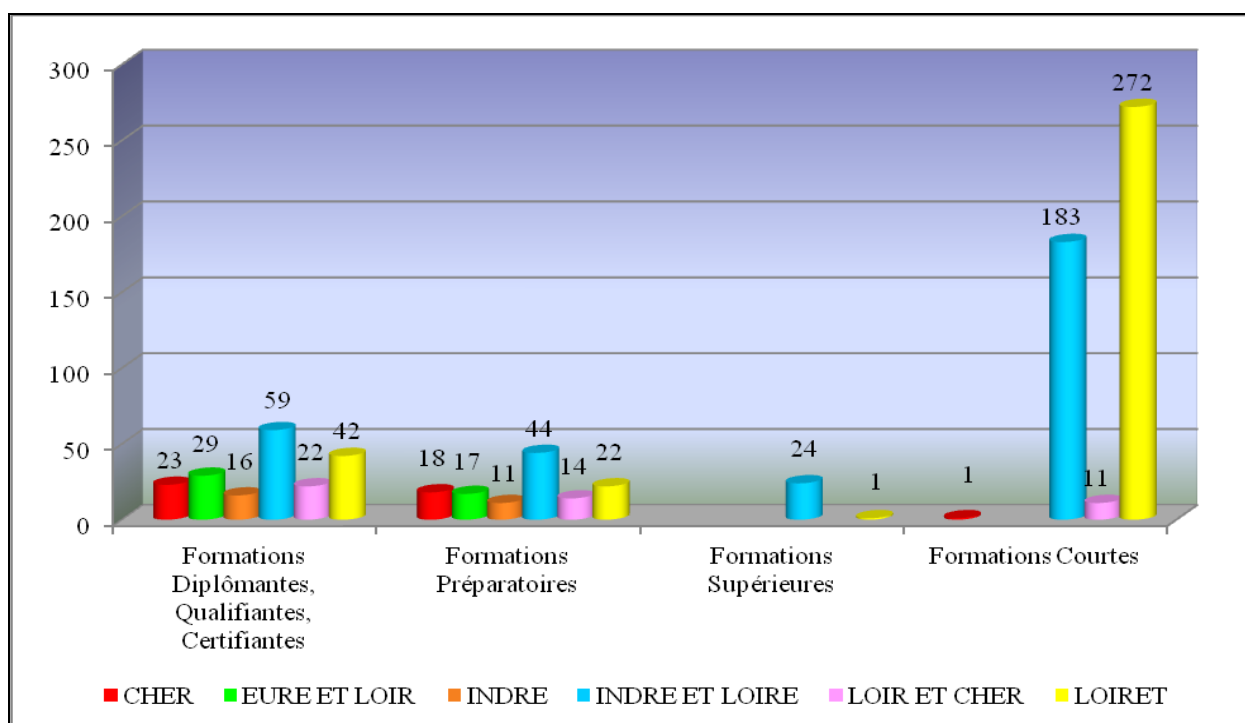


Figure 10 : répartition, par nature, et par département, des offres de FPC

Il convient de préciser, tout d'abord, que les offres de formation sur site (en *intra*) n'apparaissent pas dans ce graphique (Figure 10), du fait de l'impossibilité de leur assigner une implantation géographique précise.

Les formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes, ainsi que les formations préparatoires et les formations supérieures peuvent se réaliser, tant dans le cadre de la formation initiale que continue. Les formations courtes, appelées aussi journées d'étude en fonction de l'organisme de formation, concernent, par contre, les actions se réalisant exclusivement dans le cadre de la FPC.

Concernant les formations diplômantes et les formations préparatoires, il est aisé d'observer qu'elles sont accessibles à partir de tous les départements de la région Centre et dans des proportions relativement équilibrées. Sur ce point, nous pouvons donc considérer que le dispositif de formation, en matière d'accès à la qualification, est assez équitablement doté et réparti sur le territoire de notre étude.

Pour autant, ces données sont à pondérer, au regard des éléments chiffrés du graphique suivant (Figure 11)⁵². En effet, ces formations ne représentent, à elles deux, que 19% de l'ensemble de l'offre de FPC. Les formations supérieures, essentiellement réalisées dans

⁵² Graphique réalisé, par tableau croisé dynamique, à partir des éléments recueillis dans les catalogues de formation et les sites internet consultés, référencés dans la table des matières.

le cadre de l'université, bénéficient, quant à elles, d'une 'exposition 'limitée'', tant en termes de volume (2% de l'offre totale de FPC), que d'implantation géographique. Sur cet aspect, il est à noter que le département d'Indre-et-Loire regroupe, à lui seul, 24 des 25 possibilités qui sont offertes d'engager une formation supérieure en travail social. Force est donc de constater, que ces 3 catégories de formations, qui sont autant de leviers de reconnaissance et de validation de compétences professionnelles, n'occupent finalement qu'une place limitée dans le dispositif de FPC (à peine 1/3 de l'offre totale de formation).

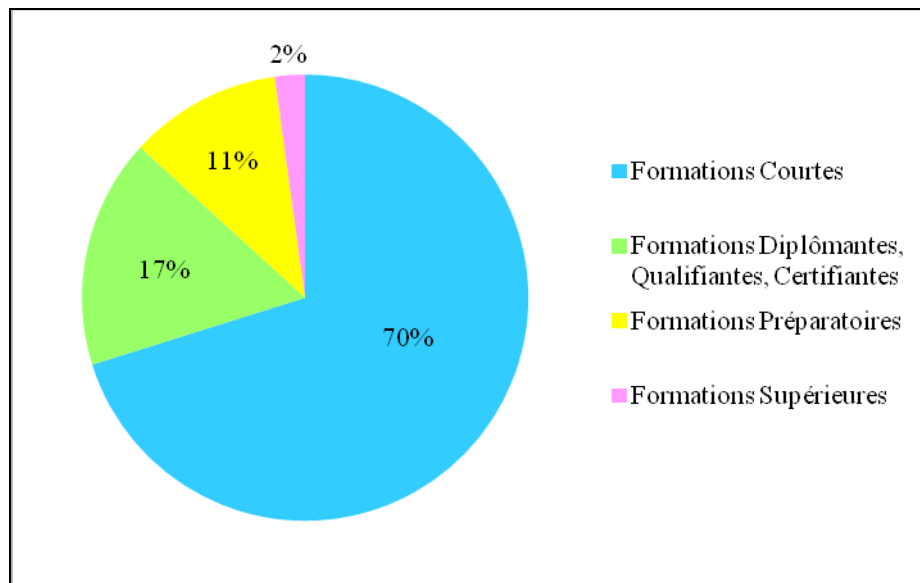


Figure 11 : proportion de l'offre de FPC selon sa nature

Par contre, il en va tout autrement pour les formations courtes qui représentent une grande majorité de l'offre de FPC. La représentativité massive de ce type de formations nécessite, de notre point de vue, qu'elles soient détaillées, tel que le propose le graphique ci-dessous :

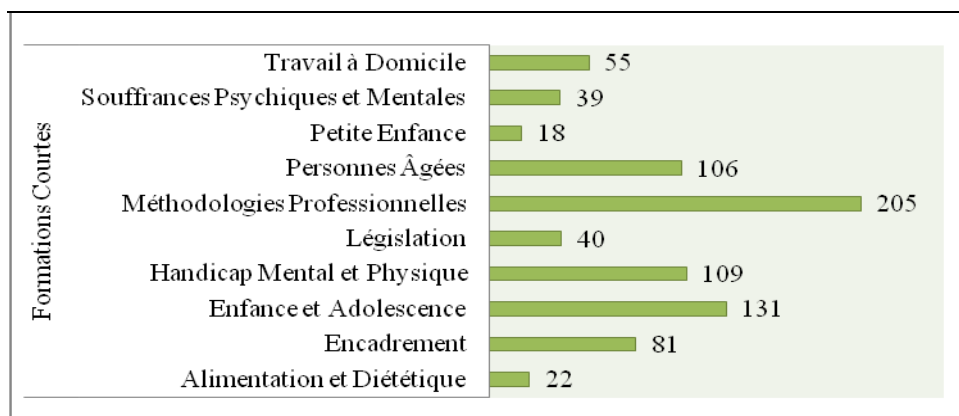


Figure 12 : répartition des formations courtes selon leur thème

Nous pouvons observer que les formations courtes sont réparties selon 10 thèmes distincts, dont la dénomination varie légèrement selon les organismes de formation. Nous avons donc fait le choix de reprendre les formulations utilisées sur notre lieu de stage. Parmi les thèmes référencés, nous pouvons constater que celui des « méthodologies professionnelles » (les écrits professionnels, les conflits et leur gestion, l'analyse des pratiques professionnelles, ...) est particulièrement développé puisqu'il offre, à lui seul, un volume de 205 actions de FPC. Nous pouvons, alors, émettre l'hypothèse que cet élément est probablement à mettre en lien avec une quête, toujours plus grande, de technicité pour les travailleurs sociaux. Ensuite, les thèmes de « l'enfance et l'adolescence » et du « handicap mental et physique », dans des proportions assez similaires, bénéficient d'une exposition conforme à leur représentativité dans le champ du travail social. Au sein d'un panel de thèmes assez large, celui qui concerne les « personnes âgées », sans être réellement en retrait, n'apparaît qu'en 4^{ème} position en nombre d'actions de FPC qu'il génère. Nous pouvons observer, dès lors, que cela se situe dans un certain décalage, dans le sens où le nombre de structures qui leur est consacré et les éléments démographiques liés à ce type d'utilisateurs tendent, plutôt, à démontrer sa prégnance.

III. L'APPROCHE CONCEPTUELLE

A. LA FORMATION EXPERIENTIELLE :

1. La formation :

Le terme formation trouve son étymologie dans le mot latin *formatio*⁵³ qui renvoyait à la notion de *confection*. Le champ sémantique emprunté, alors, évoque quelque chose de l'ordre de ce qui peut être conçu, fabriqué avec minutie, par le fait d'interactions diverses, convergentes. Ceci, dans le but de contribuer à la création d'une entité nouvelle, propre. Ainsi, la pensée de Pestalozzi, reprise par Soëtard, paraît bien mettre en évidence les notions de partage et d'autonomie incluses dans le terme de formation, tel que nous l'entendons, ici, lorsqu'il la définit comme « *une activité où se trouvent toujours confrontés la présence efficace d'un formateur-facilitateur et le souci de donner à chacun la possibilité de se constituer librement pour « faire œuvre de lui-même »* », (Soëtard, 1994, pp.307-320)⁵⁴.

2. L'expérience :

Le mot expérience est un nom féminin dont l'étymologie latine *experientia*⁵⁵ nous renvoie au XIII^{ème} siècle et à son utilisation qui signifiait à la fois, *l'épreuve, l'essai, la tentative*, mais aussi *l'expérience acquise, la pratique*. Le terme d'*experientia* est, lui-même, issu du verbe *experiri*, qui peut se comprendre par *faire l'essai de*. Le préfixe *ex-* exprime l'idée de *passage d'un état à un autre* et d'*achèvement*. Ainsi, dans cette acception, la notion d'expérience recouvre l'idée d'avoir vécue ou éprouvée une situation mais aussi d'avoir su en tirer des leçons. L'expérience, telle que nous souhaitons l'aborder dans notre recherche, renferme une double dimension dans le sens où elle fait référence à celle à laquelle nous avons pu être exposés ou qu'il nous a été

⁵³ A. Akoun et P. Ansart (Dir.), *Dictionnaire de sociologie*, Le Robert, Seuil, Tours, Octobre 1999.

⁵⁴ M. Soëtard, *Perspectives : revue trimestrielle d'éducation comparée*, Paris, 1994. Ressource en ligne. Accédée le 31/03/12 sur http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/publications/ThinkersPdf/pestalof.pdf

⁵⁵ A. Rey, *Dictionnaire historique de la langue française*, Le Robert, Paris, 2006.

donné à vivre par la pratique, mais qui nous a permis, aussi, d'acquérir des connaissances. C'est ainsi que notre capacité « à *sortir du péril, de l'épreuve* » (Pineau, 1991, p.30)⁵⁶, par le vécu, la pratique et les enseignements que nous aurons su en tirer, pourra déterminer l'aspect formateur de l'expérience.

Après avoir exposé les origines étymologiques de ces deux termes et tenté d'en expliciter le sens retenu, dans le cadre de notre production de savoirs, il convient d'essayer de comprendre en quoi et comment l'expérience et la formation peuvent être en lien.

3. La dimension formatrice possible de l'expérience :

Afin de faire émerger la dimension formatrice que peut recéler l'expérience, il paraît pertinent d'évoquer deux approches philosophiques, mises en exergue par Schwartz, et qui pourraient sembler s'opposer. La première amène à considérer que « *l'expérience est le mouvement même du savoir* » (Schwartz, 2004, p.15)⁵⁷ alors que la seconde suggère que « *le concept, les notions, le savoir, se fabriquent par accoutumance, par association d'idées* »⁵⁸. La pensée de Schwartz offre, alors, la possibilité de ne pas s'immiscer dans cette opposition stérile et, sans fondement pour lui, en ce sens « *qu'il faut réussir à ne pas absorber l'expérience dans le savoir, ni le savoir dans l'expérience, sinon, la question de savoir si l'expérience est formatrice n'a plus de sens* »⁵⁹. Pour l'auteur, la notion d'expérience s'accommode mal des généralités et trouve, plutôt, tout son sens, dans sa singularité. Dès lors que l'expérience vécue nous traverse individuellement, qu'elle est traitée, partagée et intégrée, elle conduit à produire un savoir différencié du savoir formel qui, lui, « *anticipe l'expérience* »⁶⁰.

Pour cette raison, au-delà des savoirs formels et des règles préétablies qui indiquent souvent la conduite à tenir, avant même que l'expérience ne soit vécue, il nous est possible d'assigner, à l'expérience, une dimension formatrice. Il s'agit de dire qu'elle nourrit notre réflexion, fonde une partie de notre pratique, et réciproquement.

⁵⁶ Pineau. Op. Cit. 1991.

⁵⁷ Y. Schwartz, « L'expérience est-elle formatrice ? », in *Les acquis de l'expérience*, Education permanente, n°158, 2004.

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ *Ibid.* p.17.

⁶⁰ *Ibid.* p.22.

Ainsi, cette approche particulière préfigure d'une conceptualisation possible de la formation par l'expérience.

4. L'émergence du concept de formation expérientielle :

Apparu dans la première moitié du XX^{ème} siècle, dans les travaux de Dewey, philosophe de l'éducation, sous la forme d' « *Experiential learning* », le terme « *expérientiel* » marque l'enracinement dans la pensée Kantienne, par une approche constructiviste de la connaissance et de la réalité. Ce néologisme, reconnu en France suite aux travaux de G. Pineau, traduit « *l'idée de connaissance intime résultant d'une relation directe et réfléchie d'un sujet à lui-même, à un autre sujet, objet et environnement* » (Pineau, 1989, p. 24)⁶¹. L'expérience contient donc des parcelles de savoir, ancrées dans la réalité des choses éprouvées. Cette idée nous invite à considérer que de nouvelles connaissances peuvent être acquises, qu'un processus d'apprentissage expérientiel peut être à l'œuvre, dès lors que nous prenons le soin, dans un mouvement réflexif, de prendre de la distance pendant puis après l'action, afin « *d'analyser et tirer parti de l'expérience passée* » (Charlier, 1987, p.106)⁶², selon la pensée de Schön. En effet, nous sommes tous amenés à vivre nombres d'expériences, de toutes natures, dans de multiples registres et à tout âge. Néanmoins, ce qui semble devoir faire la richesse d'une expérience et lui donner tout son relief, ce n'est pas le simple fait de l'avoir vécue, mais notre capacité à l'intérioriser pour la décoder et y puiser un nouveau savoir.

La formation expérientielle, conceptualisée par G. Pineau, est donc « *une formation en contact direct, sans médiation, mais réfléchi, avec l'environnement, soi et les autres* » (Pineau, 1991, pp.29-40)⁶³. Cette dimension fait référence à l'action, à la pratique ou encore « *à des situations de vie auxquelles est confrontée une personne en direct, sans médiation, ni différé. L'expérience est dans un premier temps, le surgissement d'un inattendu, qui fait éclater la forme antérieure et qui nécessite un travail de réunification*

⁶¹ G, Pineau. (1989). « La formation expérientielle en auto-, éco-, et co-formation ». In *Education Permanente*, n° 100-101.

⁶² E. Charlier, 1996, « Former des enseignants-professionnels pour une formation continue articulée à la pratique », In Paquay, L., Altet, M., Charlier, E. et Perrenoud, P. (Dir.), (Réed. 2001), *Former des enseignants professionnels*, Bruxelles, Ed. De Boeck Université, p. 106.

⁶³ G. Pineau, 1991, « Formation expérientielle et théorie tripolaire de la formation », In Courtois Bernadette et Pineau Gaston, *La formation expérientielle des adultes*, Paris, La documentation française, p. 29-40.

pour que la forme soit reconstruite (...) » (Courtois, 1991, p. 9)⁶⁴. Ainsi, cette autre formulation nous éclaire, par exemple, sur les expériences éprouvées dans le cadre d'une formation par alternance, d'activités professionnelles ou personnelles. Elle met en évidence la nécessité d'une distanciation pendant l'action et le déclenchement d'une réflexion sur cet instant singulier, *a posteriori*, individuellement et/ou collectivement. Ces postures nous permettent, alors, de confronter nos savoirs formels à l'expérience vécue, et de reconstituer un tout, pourvu de sens.

Mais ces conceptions, relativement récentes autour de la notion de formation expérientielle, sont issues de diverses théories, de différentes époques, dont l'influence est encore significative aujourd'hui.

a) **L'influence anglo-saxonne**

L'expérience « *est la vie elle-même et s'inscrit résolument dans le temps. Elle emprunte aux expériences antérieures et modifie la qualité des expériences ultérieures* » (Dewey, 1968, p.90)⁶⁵. Dewey met ici en exergue les deux grandes dimensions, selon lui, de l'expérience que sont la continuité et l'interaction, et sur lesquelles repose le concept de continuité expérientielle. Il nous invite à percevoir le lien constructif qui se tisse, entre ce que nous avons déjà vécu, et sur la manière dont nous pourrions appréhender les expériences futures, au regard de cette antériorité. L'expérience est, ainsi, instituée comme une source importante de l'apprentissage et, donc, comme un élément constitutif du processus de formation.

Cette dimension est prolongée dans les travaux de Kolb, dans son ouvrage *Experiential learning* (1984), où il expose un processus d'apprentissage basé sur l'expérience, et qui associe les notions de théorie et de pratique, battant ainsi en brèche la dichotomie traditionnelle. La pensée de l'auteur est reprise par Francine Landry⁶⁶, qui permet d'accéder à la compréhension du cycle d'apprentissage de Kolb, selon 4 étapes que sont l'expérience vécue, l'observation réflexive, la conceptualisation abstraite et l'expérimentation active.

⁶⁴ B. Courtois, G. Pineau. (1991). *La formation expérientielle des adultes*, Paris, La Documentation Française.

⁶⁵ J. Dewey, *Experience et éducation*, Paris, Armand Colin, 1968, p. 90.

⁶⁶ F. Landry, « Vers une théorie de l'apprentissage expérientiel », in Courtois B., Pineau G. (Dir.), *La formation expérientielle des adultes*. Paris : La Documentation française, 1991, p. 25.

Ce processus, modélisé par Kolb, comme nous pouvons le voir ci-dessous, met en scène la réflexion et l'expérimentation, dans le sens où l'expérience concrète, vécue, amène le sujet à l'observation et à la réflexion.

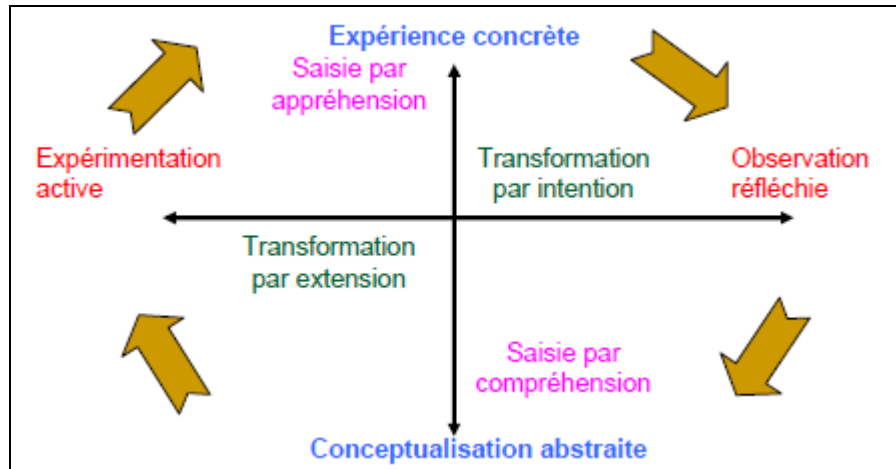


Figure 13 : le cycle de Kolb

Cette posture entraînerait, alors, l'individu à élaborer des concepts abstraits avant de retourner vérifier, dans l'expérience, le bien-fondé de ses principes. Cette "vérification", en quelque sorte, conduirait, à son tour, à l'élaboration de nouvelles hypothèses, de nouvelles questions, donc à la mise en mouvement d'un nouveau processus qui n'aurait, alors, de cesse d'être réenclenché.

Ce que nous retenons pour notre recherche, dans le modèle proposé par Kolb, c'est le principe du processus, au sens d'une adaptation permanente, d'un ajustement perpétuel qui ne fige pas la notion d'apprentissage mais l'assimile à un processus qui transforme l'expérience en savoir. Pour que l'expérience vécue soit transformée, au point de pouvoir produire un nouveau savoir, encore faut-il activer, ce que Schön nomme, une pratique réflexive. Il est, notamment, à l'origine de nombreux travaux sur les stratégies réflexives d'apprentissage par la pratique. Il évoque, ainsi, la notion de « *l'agir professionnel* » (Schön, 1994)⁶⁷ qu'il décrit à travers quatre étapes distinctes :

- *L'analyse de la situation problématique*, en essayant d'en comprendre et trouver les raisons,
- *L'utilisation de son répertoire d'actions, d'expériences*, en se référant à ce qui a pu s'en rapprocher ultérieurement dans sa pratique,

⁶⁷ D. Schön, *Le praticien réflexif : A la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*, Montréal, Editions Logiques, 1994.

- *La réflexion en cours d'action*, en établissant une problématisation et une méthodologie d'expérimentation, d'observation, d'analyse et d'évaluation,
- *L'exploration de ces mondes virtuels*, en ressortant des techniques existantes pour produire un savoir nouveau.

Au cours de ces étapes, le praticien réflexif emprunte, donc, différents chemins qui l'amènent à déployer sa démarche réflexive, en analysant un cas concret et en le confrontant au contexte dans lequel il a été vécu. Pour Schön, une des marques distinctives du professionnel, c'est son habileté « à transformer un savoir fondamental convergent en services professionnels taillés à la mesure des exigences particulières de la clientèle »⁶⁸. Ainsi, l'auteur nous invite à une forme d'émancipation de « l'application du savoir théorique »⁶⁹ au profit d'un *agir intelligent*, par lequel la réflexion, pendant l'action et sur l'action, deviendrait, alors, un savoir professionnel authentique.

b) L'inspiration germanique

Le courant de pensée de la *Lebensphilosophie* (Philosophie de la vie) a émergé à la fin du XIX^{ème} siècle, sous l'impulsion du philosophe allemand Wilhelm Dilthey. Il a développé trois concepts majeurs, à travers lesquels il nous est possible d'envisager une interprétation de l'expérience. C'est ce que Pineau a pu nommer, au cours d'une conférence intitulée *Formation expérientielle et Epistémologie de la pratique*, comme une « *herméneutique expérientielle dans un emboîtement tridimensionnel* » (Pineau, 2011)⁷⁰.

L'*Erfahrung* (l'expérience), tout d'abord, désigne deux dimensions de l'expérience, à savoir le protocole d'expérimentation et la perte de la dimension historique. Ce concept renvoie à la notion de singularité de l'expérience qui ne peut jamais être vécue deux fois de manière totalement identique. Ensuite, l'*Erlebnis* (le vécu) fait référence au mouvement de mise en mot de l'expérience, par le langage, qu'il soit écrit ou parlé, ce qui introduit la démarche réflexive (conscience réflexive du sujet, vécu intériorisé) et impacte l'après-coup. Ce concept rappelle l'importance de l'écriture sur l'expérience, à

⁶⁸ *Ibid.* p.72.

⁶⁹ *Ibid.* p.77.

⁷⁰ G. Pineau, 2011, *Formation expérientielle et Epistémologie de la pratique*, Tours, Journée d'étude du 9 Décembre 2011 co-organisée par le Département des Sciences de l'éducation et de la formation et l'Association du Groupe de Recherche sur l'Autoformation - A-GRAF. (Non publiée).

savoir qu'elle est « *la condition nécessaire à l'immobilisation de l'expérience, c'est-à-dire à la transformation de cette expérience en un savoir cumulable et transmissible* » (Jobert, 1990, pp.77-82)⁷¹. Enfin, la *Bildung* (la formation) évoque la formation par l'expérience, dans le sens d'un parcours de vie qui nous forme et nous transforme. C'est aussi ce qui désigne « *la vie même de la conscience qui, en faisant l'expérience de la réalité, s'aliène dans ses œuvres et fait retour sur elle-même* » (Fabre, 1994, p.146)⁷². Selon l'auteur, la *Bildung* relève donc « *d'un savoir herméneutique d'ordre réflexif et d'une aventure de la conscience de soi, que seule la forme narrative peut rendre intelligible* »⁷³.

Ainsi, c'est en tirant les leçons de son expérience et en ne s'exonérant pas de la question du sens, bien au contraire, que la démarche réflexive prend tout son relief, par la transformation du vécu en expérience formatrice.

B. L'ALTERNANCE :

Le terme d'alternance est dérivé du verbe alterner dont l'étymologie latine *alternio* ou *alternare* signifie « *se succéder à tour de rôle* » (Dictionnaire Hachette encyclopédique, 2001, p.49)⁷⁴. Le préfixe *Alter* laisse entrevoir une signification supplémentaire puisqu'il évoque l'autre, au sens d'une altérité. Le mot alternance se trouve associé à de multiples champs (politique, musique, botanique, ...) et aurait été utilisé au début du XIX^{ème} siècle dans le vocabulaire technique. Dans le secteur de l'éducation, nous devons la première utilisation du mot alternance à Roger Cousinet, qui dans la préface du livre fondateur de la pédagogie des Maisons Familiales Rurales (MFR) explique que : « *à l'école « classique », l'élève est écartelé entre trois univers : l'école, sa vie familiale, sa vie sociale. Avec l'alternance ces trois mondes ne font plus qu'un. L'unité pédagogique est reconstituée* » (Duffaure et Robert, 1955)⁷⁵.

Pour autant, l'alternance ne constitue pas seulement une modalité pédagogique, un système de formation, comme les représentations traditionnelles pourraient nous amener à la concevoir. Elle peut se penser, aussi, comme un aller / retour entre la théorie et la

⁷¹ G. Jobert, « Ecrite, l'expérience est un capital », In *Les adultes et l'écriture*, Education Permanente, 1990, n° 102.

⁷² M. Fabre, *Penser la formation*, PUF, Paris, 1994.

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ Dictionnaire encyclopédique, Paris, Hachette, 2001.

⁷⁵ A. Duffaure et J. Robert. « *Une méthode active d'apprentissage agricole, les cahiers de l'exploitation familiale* », E.A.M., 1955.

pratique, dans le sens d'une dichotomie complémentaire où la pratique n'est pas qu'un lieu d'ancrage des savoirs théoriques mais, également, porteuse de situations expérientielles générant, potentiellement, de la compétence.

1. L'alternance en tant que dispositif :

Il est bien difficile d'assigner une définition précise à la notion d'alternance, tant elle peut convoquer différentes représentations et prendre de multiples formes. Néanmoins, afin d'éclairer notre propos et de délimiter les contours de l'alternance telle qu'elle doit être entendue ici, nous nous appuierons sur deux propositions de définition de la formation en alternance, telles que :

- « Une formation à temps plein et à scolarité partielle associant au moins deux lieux de formation » (Ozanam, 1973, p.51)⁷⁶,
- « Une formation en deux lieux et en co-responsabilité établie sur un partenariat fort, à parité d'estime, ainsi que sur un projet commun de production de compétences » (Pineau, 1994, p.8)⁷⁷.

Ces approches font bien apparaître que l'alternance est un dispositif qui se vit dans différentes temporalités et espaces. C'est autour de ces deux notions fortes, d'espace et de temps, que se joue le pouvoir formatif de l'alternance, par le lien, les allers/retours permanents à faire entre les cours et le stage, entre la pratique et la théorie.

2. L'alternance en tant que système :

L'alternance ne peut pas se concevoir uniquement comme un dispositif, c'est également un système, tel que le décrit, ici, André Geay : « *En tant que système interface, l'école de l'alternance, comme tout fait éducatif (Lerbet, 1981) va comporter quatre dimensions essentielles (institutionnelles, pédagogiques, didactiques et personnelles) mais qui vont être spécifiées, déterminées, colorées par la situation d'entre-deux, c'est à-dire par les interactions entre le système école et le système travail (...)* » (Geay,

⁷⁶ J, Ozanam. « Les maisons familiales, un anti-enseignement », *In Education et développement*, n°84, Mars 1973.

⁷⁷ G, Pineau. « Introduction », *In Clénet, J., Gérard, Ch., Partenariat et alternance en éducation. Des pratiques à construire*, Paris, L'harmattan, 1994.

1998, pp. 34-35)⁷⁸. Selon l'auteur, l'alternance met en lien deux systèmes, l'école et le travail, qui ont des logiques contradictoires. Pour lui, l'école de l'alternance est l'interface, au sens de ce qui rompt le face à face, entre ces deux systèmes. Cette approche sous-tend, alors, l'idée d'actions transversales partagées, d'une collaboration active fructueuse, au détriment d'une juxtaposition stérile des systèmes. Il met en relief, dans son propos, 4 dimensions essentielles du système de l'alternance, à savoir :

- La dimension institutionnelle,
- La dimension pédagogique,
- La dimension personnelle,
- La dimension didactique.

La dimension institutionnelle de l'alternance fait notamment référence à son organisation par une convention (signature, adhésion) qui formalise le lien entre les deux champs de formation (école, travail). Dans ce cas, l'institution éducative concernée (maisons familiales rurales, lycées professionnels, ...), interagit avec les processus pédagogiques. Elle pose, ainsi, les principes pédagogiques de l'alternance, à travers la mise en place de séquences alternées, d'allers/retours permanents entre l'espace de la pratique (lieu de travail) et celui de la théorie (l'école). Enfin, la liaison entre ces deux systèmes peut être de nature « *juxtapositive, associative ou copulative* » (Bourgeon, 1979)⁷⁹. Dans le cas d'une alternance juxtapositive, la liaison entre les acteurs n'existe ni sur le plan organisationnel, ni sur le plan opérationnel. Elle est exclusivement institutionnelle. L'apprenant doit donc opérer lui-même les liens entre les contenus de ces différents types d'apprentissages. L'alternance copulative, appelée aujourd'hui intégrative, se caractérise par la nécessité de mettre en cohérence les différentes périodes de l'alternance, ainsi que des interventions concertées entre les acteurs. Ce type d'alternance apparaît plus difficile à construire et exige une grande rigueur dans sa mise en œuvre. En effet, l'ensemble du processus intégratif est centré sur le principe qu'un individu ne peut apprendre qu'à partir d'éléments qui prendront du sens pour lui, notamment par l'expérience vécue. Il est donc nécessaire d'organiser une ingénierie de formation qui prenne en compte cette dimension spécifique en réunissant les conditions d'un enseignement où il n'existe aucune prévalence de la théorie sur la pratique, mais, au contraire, où l'un alimente l'autre. Cette forme d'alternance renvoie, dès lors, au concept d'apprentissage expérientiel, constitué par un travail réflexif sur le

⁷⁸ A. Geay. « *L'école de l'alternance* », Paris, L'Harmattan, 1998.

⁷⁹ G. Bourgeon. « *Socio-pédagogie de l'alternance* », UNMFREO, Mésonance, 1979.

vécu et une transformation de l'expérience en connaissance, sur lequel se fonde ce système de formation.

La dimension pédagogique de l'alternance introduit les notions de rythme, de temps différenciés, d'espaces divers et d'acteurs multiples. Cette didactique « *organise les enseignements au service de l'apprentissage* » (Geay, Hahn et Besson, 2005, pp.15-28)⁸⁰ ce qui ouvre la voie à des modalités et des organisations d'apprentissage adaptables. Elle renverse, en cela, le modèle traditionnel d'enseignement en prenant en compte l'apprenant comme un élément central du système, au même titre que l'enseignant.

La dimension personnelle de l'alternance, mise en exergue par Geay, conforte cette assertion puisqu'elle « *recouvre la manière dont chacun apprend (ses stratégies d'apprentissage) et construit son identité (personnelle et professionnelle)* »⁸¹. Elle intègre, aussi, l'expérience singulière de la personne qui se forme, son projet, son histoire ainsi que ses représentations. Tous ces éléments semblent, alors, positionner l'alternance comme une modalité d'apprentissage efficiente, qui mutualise les compétences de chacun et au sein de laquelle le vécu personnel et professionnel de l'apprenant occupe une place prépondérante.

Enfin, la 4^{ème} dimension de l'alternance est celle de la didactique, qui se définit comme l'étude des processus de transmission et d'appropriation des connaissances. S'appuyant sur les travaux de Dewey pour décrire ces processus, Jacques Legroux établit une distinction claire entre l'information et la connaissance. A ce titre, il explique que « *l'information est extérieure au sujet. Elle appartient aux autres. Elle est d'ordre social. Elle est facilement transmissible. La connaissance est intégrée au sujet au point qu'elle se confond avec lui. Elle n'appartient qu'à soi. Elle est d'ordre personnel. Elle n'est pas transmissible. Entre les deux pôles, se situe le savoir qui n'est ni l'information, ni la connaissance et un peu les deux. Tel le dieu Janus à double visage, considéré comme un démon de passage, le savoir peut faciliter le passage de multiples informations disséminées, à la connaissance, à condition toutefois qu'il soit vécu authentiquement par la personne* » (Legroux, 1981, p.140)⁸².

⁸⁰ A, Geay., C, Hahn., et M, Besson. « Evolution et spécificité de l'alternance dans l'enseignement supérieur de management », *In Education permanente* n°63, Février 2005.

⁸¹ *Ibid.*, p.24.

⁸² J, Legroux. *De l'information à la connaissance*, Paris, Mésonance, 1981. « Système personnel de production de savoir », In Jobert, G., Pineau, G. (coordinateurs), *Histoires de vie t.1 utilisation pour la formation*, Paris, L'Harmattan, 1989.

Dans ce cas, l'alternance peut être définie comme une pédagogie qui amène à penser un apprentissage partant de l'expérience et non de concepts théoriques, dans une confrontation de la pratique avec la théorie. Elle permet, alors, d'exploiter les situations de travail comme autant de sources de savoir.

3. L'alternance en tant que processus :

En définissant la notion de processus comme « *la caractérisation d'une action ou d'une fonction, par son exercice et son résultat* » (Le Moigne, 1990, p.46)⁸³, l'auteur suggère que cette notion est à l'œuvre « *lorsqu'il y a au fil du temps T, la modification de la position dans un référentiel -Espace-Forme-, d'une collection de produits, quelconques identifiables par leur morphologie, par leur forme F.* »⁸⁴ A la lumière de cette définition de Le Moigne, il apparaît que la pédagogie de l'alternance institue la formation comme un processus. Nous proposons de nous appuyer, ici, sur la modélisation de l'alternance en tant que processus, telle qu'a pu la concevoir Catherine Guillaumin⁸⁵, et qui se présente de la manière suivante :

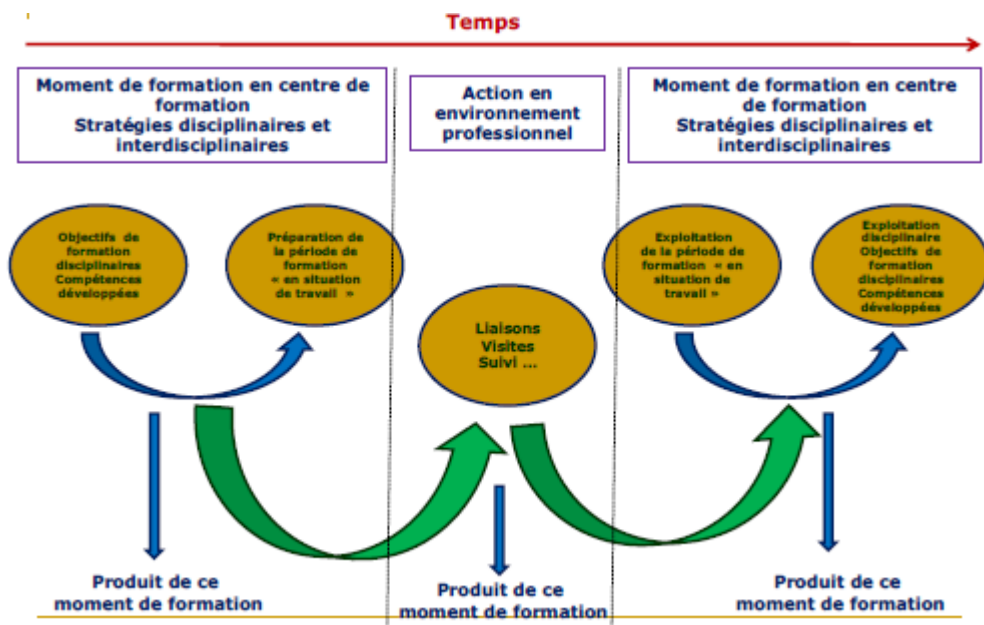


Figure 14 : modélisation de la formation comme processus

⁸³ J-L, Le Moigne. « *La modélisation des systèmes complexes* », Paris, Bordas, 1990.

⁸⁴ Ibid., p.46.

⁸⁵ C, Guillaumin. « *La formation comme processus dans une pédagogie de l'alternance* », Notes de cours, Université François-Rabelais, Tours, 2012.

Nous pouvons repérer, à partir de la figure ci-dessus, qu'une pédagogie de l'alternance s'appuie sur des temporalités différenciées (moments de formation en centre de formation, actions en environnement professionnel), qu'elle met en scène des espaces variés (lieu de formation, lieu de pratique professionnelle) et qu'elle opère des modifications graduelles, liées aux effets de la formation sur les apprenants. Ce processus renvoie, alors, à une ingénierie de formation, où les différentes étapes sont toujours en bouclage les unes avec les autres et participent, ainsi, d'une alternance opérationnelle.

C. LA PROFESSIONNALISATION :

1. Le concept de professionnalisation :

Le terme de professionnalisation est apparu, dans la première moitié du XX^{ème} siècle, pour désigner, dans la sociologie américaine du travail (Parsons), le processus par lequel une activité devient une profession libérale mue par un idéal de service. Elément particulier d'une sémantique riche (profession, professionnel, professionnalisme, professionnalité,...), le concept de professionnalisation a été exploré par de nombreux auteurs, parmi lesquels Bourdoncle, dont les travaux mettent en relief cinq notions majeures qui traversent, selon lui, le concept de professionnalisation, à savoir :

- *« L'activité elle-même, qui grâce à ce processus, passerait de l'état de métier à celui de profession ou même, préalablement, de l'état d'activité à celui de métier reconnu et salarié »,*
- *« Le groupe qui exerce cette activité et qui, grâce à ce processus et plus encore à son action propre en faveur de ce processus, verrait son statut social et son autonomie professionnelle augmenter »,*
- *« Les savoirs liés à cette activité, qui connaîtraient alors une croissance en spécificité, rationalité et efficacité en même temps qu'une diversification dans leur nature (savoirs procéduraux autant que déclaratifs, compétences plutôt que savoirs) et une reformulation en termes de compétences »,*

- « *L'individu exerçant l'activité, qui se professionnaliserait en adoptant progressivement les manières de faire, de voir et d'être de son groupe professionnel* »,
- « *La formation à l'activité, dont on dit qu'elle se professionnaliserait lorsqu'elle s'oriente plus fortement vers une activité professionnelle dans ses programmes (rédigés plutôt en termes de compétences), sa pédagogie (stages, alternance), ses méthodes spécifiques (...) et ses liens plus forts avec le milieu professionnel* » (Bourdoncle, 2000, p.118)⁸⁶.

Ainsi, ces différentes distinctions opérées par l'auteur témoignent de la diversité des approches possibles du concept de professionnalisation. Dans le cadre de notre recherche, nous choisirons donc d'aborder ce concept sous l'angle de la professionnalisation de l'individu, du travailleur social en l'occurrence, en tant que « *double processus d'acquisition de savoirs et de compétences professionnelles en situation réelle et de construction d'une identité par identification à un rôle professionnel* » (Wittorski, 2005, p.17)⁸⁷. Cette conceptualisation de Wittorski nous évoque, à travers la notion de processus, une dynamique basée sur « *la transmission de savoirs théoriques, la formation alternée, la réflexion anticipée pour une mise en pratique dans le travail, l'analyse des compétences produites dans l'action, et l'expérience* » (Wittorski, 2005, p.194)⁸⁸. L'ensemble de ces éléments recoupe non seulement les différents concepts autour desquels s'organise notre recherche, mais évoque également l'étendue des attentes à l'égard des professionnels du travail social. Ceux-ci doivent, en effet, intégrer des valeurs et développer des capacités et des savoirs qui fondent la culture de leur profession, au sein d'un secteur d'activité spécifique.

2. Le champ spécifique du travail social :

Le terme de travail social s'est généralisé tardivement, comme nous avons pu le voir précédemment. La création d'une Direction de l'Action Sociale en 1970 et des Instituts Régionaux de Travail Social à partir de 1972 en consacre l'existence institutionnelle.

⁸⁶ R. Bourdoncle, « Autour des mots : professionnalisation », formes et dispositifs, *In recherche et Formation*, n° 35, INRP, 2000.

⁸⁷ R. Wittorski, « Enjeux et débats autour de la professionnalisation », *In Formation, travail et professionnalisation*, Paris, L'Harmattan, 2005.

⁸⁸ R. Wittorski, « Analyse de pratiques et professionnalisation », *In Les Cahiers de l'Actif*, n°344/345, janvier/mars 2005.

Regroupant un ensemble de professions disparates, aux statuts, visées et pratiques diversifiés, le travail social demeure difficile à définir précisément. Le plus souvent, sa définition repose plus sur ses finalités, à savoir :

- « *Retisser des liens entre individus et groupes sociaux qui, pour des raisons diverses, se situent en dessous ou en dehors des normes de la collectivité de référence* » (Guelamine, 2002, pp. 263-274)⁸⁹,
- « *Le travail social a pour vocation première d'aider à ce qu'une personne, une famille ou un groupe de personnes aient accès aux droits que la société lui confère, et crée ou recrée des liens sociaux* » (Inspection Générale des Affaires Sociales - IGAS, 2006, p. 18)⁹⁰.

A travers ces deux exemples, nous pouvons donc constater qu'il s'agit plus de traduire le travail social en termes d'actions à mener et d'objectifs à atteindre, que de déterminer ce qu'il est en soi. C'est pourquoi nous proposons une approche, qui offre d'autres éléments d'appréciation, à savoir que le travail social peut être considéré comme « *toute action organisée qui vise à réduire une inadaptation quelconque ou qui est (explicitement ou implicitement) préventive de l'inadaptation d'un individu ou d'un groupe* » (Ion et Tricard, 1998)⁹¹. Le travail social apparaît donc aussi comme « *un champ professionnel peu homogène, aux frontières mouvantes, au sein duquel chaque catégorie (professionnels de l'aide sociale, professionnels de l'éducation spécialisée, professionnels de l'animation et professionnels de l'accueil d'enfants à leur domicile) a connu un processus de professionnalisation spécifique et différencié dans le temps* » (Fablet, 2007, p. 17)⁹². C'est à ce titre, selon nous, et du fait que le terme générique, et très généraliste, de « travailleurs sociaux » ne repose sur aucun statut réglementaire, que l'ensemble des professions qui s'y rattachent nécessite un véritable engagement vers une professionnalisation. Ce processus viserait, notamment, à mettre en valeur la spécificité des métiers du travail social, à bien les différencier et probablement à estomper la dimension "fourre-tout" de ce secteur.

⁸⁹ F. Guelamine, « La construction d'une altérité absolue : Les faces cachées d'une 'différence culturelle', In E. Jovelin (Ed.), *le travail social face à l'interculturalité, comprendre la différence dans les pratiques d'accompagnement social*, Paris, L'Harmattan, 2002.

⁹⁰ Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS), rapport annuel 2005, *L'intervention sociale, un travail de proximité*, Paris, La Documentation française, Janvier 2006.

⁹¹ J. Ion et J-P, Tricard, *Les travailleurs sociaux*, La Découverte, collection Repères, 1998.

⁹² Fablet, *Op. Cit.*

3. Les enjeux de la professionnalisation des travailleurs

sociaux :

Nous pouvons identifier 4 raisons principales qui corroborent le propos précédent et donnent de la consistance à cette notion d'enjeux forts, à savoir :

- La réorganisation administrative et financière du secteur : imposée par l'Etat, cette réorganisation, dont on mesure à peine les effets, exige, sans le dire, que les acteurs soient dans l'impérieuse nécessité de se rencontrer, de se former et de débattre.
- Le renforcement de la professionnalisation des acteurs : ce processus historique, visant à assurer une plus grande qualification de tous les individus, permet une meilleure reconnaissance de ce qui les constitue et dont les voies d'accès se multiplient : VAE, dispositifs passerelles, réformes des diplômes...
- La mutation du secteur : elle s'opère, notamment, par une conversion aux logiques managériales, financières, concurrentielles et organisationnelles. Celle-ci semble devoir renforcer certains clivages, tels que les décrivent Jacques Ion et Bertrand Ravon, dans le sens où les travailleurs sociaux deviennent des « *intervenants du front* » pendant que les Directions sont instituées en « *gestionnaires de l'arrière* » (Ion et Ravon, 2000, p.116)⁹³.
- Les cadres réglementaires et législatifs modifient la place des usagers : effet de la modernité et du processus de démocratisation qui l'accompagne ? Emergence d'une nouvelle figure du sujet ? Les interrogations demeurent à ce sujet...Toujours est-il que les professionnels de tous les métiers et de toutes les qualifications sont interpellés par cette forme de révolution.

Les organismes de formation du travail social mettent donc en place des compétences et des savoir-faire pour accompagner les professionnels afin de poursuivre des actions de formation continue, qui sont devenues aujourd'hui de plus en plus nécessaires compte tenu des évolutions des métiers sociaux, des pratiques du travail social et des politiques

⁹³ J. Ion et B. Ravon, *Les travailleurs sociaux*, Coll. Repères, Dunod, 5^{ème} Edition, Paris, 2000.

sociales. Ils le font dans le respect de ce qui fait la nature même du travail social, de son histoire et des enjeux auxquels il est aujourd'hui confronté.

Comme nous l'avons vu, la formation continue est un droit, mais aussi une nécessité pour tout salarié. Nous pourrions même rajouter, au regard des mutations à l'œuvre dans le monde du travail, que c'est une nécessité partagée. Les salariés veulent préserver leurs emplois ou accéder à d'autres fonctions, plus valorisantes, mieux rémunérées. Les demandeurs d'emploi souhaitent, eux, s'y faire une place. Les employeurs, de leur côté, visent souvent une plus grande efficacité de leurs salariés, une productivité accrue. Les pouvoirs publics, enfin, prônent, ici et là, une qualification croissante de ces mêmes actifs ce qui relègue, parfois, en arrière-plan, les compétences issues de leur formation initiale et/ou de leurs expériences. Le secteur social et médico-social n'échappe pas à cette équation multidimensionnelle bien difficile à résoudre. Les particularités de sa structuration, l'hétérogénéité des professionnels qui le composent et des tâches qui leurs sont assignées, amplifient probablement les phénomènes évoqués ci-dessus. Pour ces raisons, le recours à la FPC semble être, plus que jamais, une nécessité, un levier de reconnaissance statutaire et opérationnelle.

4. La FPC des travailleurs sociaux :

La FPC représente un champ de compétences croisées qui constitue, là encore, un enjeu essentiel pour l'évolution du secteur social et médico-social, en permettant :

- L'adaptation à l'emploi,
- L'évolution continue des compétences tout au long de la vie professionnelle,
- La promotion, l'élévation du niveau de qualification et la mobilité des salariés,
- L'accès à des formations diplômantes pour des personnes entrées dans le secteur par l'emploi sans formation spécifique,
- L'évolution structurelle du secteur, de ses capacités d'organisation, de gestion de dispositifs, de management d'équipes pluri-professionnelles.

Le travail social, dans son ensemble, subit depuis plusieurs années un certain nombre de changements de plus en plus sensibles. Ces mutations semblent toutes relever d'un processus de professionnalisation non seulement des acteurs, mais du secteur lui-même. Dans ce contexte, la question de la formation demeure l'un des points les plus importants, qu'elle soit d'ailleurs initiale, ou continue, et qu'elle renvoie aux professionnels ou à la profession. La formation professionnelle des travailleurs sociaux semble actuellement être dans une phase d'incertitudes et de transformations :

- Les filières de formation sont de plus en plus complexes,
- Elles relèvent de ministères différents,
- Elles englobent, désormais, la formation des cadres.

Pour ces raisons, la multiplication des acteurs et des interlocuteurs, comme le renforcement des enjeux, ne font qu'accroître les difficultés de repérage, en matière de parcours et d'adaptabilité aux besoins d'emploi dans le secteur social et médico-social.

D. PROBLEMATISATION DE LA RECHERCHE :

Pour rappel, avant d'avoir exploré les différents concepts attenants à notre recherche, notre question de départ, qui avait elle-même évolué au gré de la maturation de notre projet, se présentait ainsi :

Quels sont les impacts de la FPC sur la professionnalisation des travailleurs sociaux ?

Ce questionnement initial renvoyait, alors, au rôle joué par les organismes de formation dans la professionnalisation des travailleurs sociaux ainsi qu'à la conception de la FPC comme un prolongement nécessaire de la formation initiale. En arrière-plan, il était question, aussi, d'établir un lien entre expérience et pratique professionnelle, entre expérience et FPC comme éléments déclencheurs d'un processus de professionnalisation. L'étude des différents concepts, dans le chapitre précédent, est venue éclairer d'un jour nouveau l'appréhension de notre problématique, en remplissant cette « *triple fonction* », comme le dit Madeleine Grawitz, « *d'organiser la perception, guider l'observation et prévoir des faits nouveaux* » (Grawitz, 1971, p.308)⁹⁴.

⁹⁴ M, Grawitz. « Le concept en sciences sociales », In « *Méthodes des sciences sociales* », Pinto, R., Grawitz, M., 4^{ème} édition, Paris, Dalloz, 1971.

Les nombreuses lectures liées à cette étude ont, ainsi, participé à l'évolution vers un questionnement plus consistant, par la découverte de significations plus précises des concepts associés à notre recherche. Ce cheminement a conféré, alors, à notre production de savoirs, moins une dimension de 'plaquage' conceptuel qu'une mise en lien et en sens des concepts, entre eux, et avec l'objet de notre étude. A partir de là, de nouvelles interrogations ont surgi, telles que :

- La pratique professionnelle des travailleurs sociaux constitue-t-elle un socle d'expériences propice à l'acquisition de nouveaux savoirs ?
- Peut-on considérer, le cas échéant, que la formation expérientielle représente une valeur ajoutée suffisante aux savoirs formels acquis lors de la formation initiale des travailleurs sociaux ?
- La pédagogie à l'œuvre dans l'ensemble des formations initiales du secteur social ne positionne-t-elle pas l'alternance comme une nécessité, particulièrement adaptée au secteur social et médico-social ?
- A ce titre, le dispositif de FPC, dans ce secteur d'activité, favorise-t-il la mise en lien des apports théoriques avec les pratiques professionnelles ?
- Dès lors, la professionnalisation des travailleurs sociaux est-elle, au moins pour partie, conditionnée par la capacité des organismes de formation à opérer ces allers-retours entre théorie et pratique ?

La formalisation de ce questionnement semble permettre, alors, une identification plus claire et précise des différents concepts déployés dans notre recherche. Elle démontre, aussi, les interactions possibles entre l'expérience et la formation expérientielle, entre la formation des travailleurs sociaux et la pédagogie de l'alternance, et entre le dispositif de FPC et la professionnalisation des acteurs du secteur social et médico-social. Pour ces raisons, la FPC paraît pouvoir être érigée comme l'interface de ces différentes dimensions qui irriguent les métiers du travail social.

A ce stade de notre recherche, nous sommes, donc, parvenus à faire évoluer notre question de recherche et à la stabiliser autour de la formulation suivante :

En quoi la FPC constitue-t-elle un élément déterminant dans le processus de professionnalisation des travailleurs sociaux ?

De ce questionnement découlent, alors, les hypothèses suivantes :

- La formation expérientielle est un levier fondamental pour une appréhension constructive de la FPC,
- Les divers organismes de formation, en proposant des actions de FPC multiples et variées, répondent aux attentes et besoins spécifiques des travailleurs sociaux,
- Le processus de professionnalisation des travailleurs sociaux ne peut se concevoir qu'à travers une pédagogie de l'alternance.

L'enquête de terrain sera, alors, l'occasion de vérifier la pertinence de nos hypothèses.

IV. L'APPROCHE METHODOLOGIQUE :

A. LA METHODOLOGIE DE RECHERCHE :

Les méthodes de recherche en sciences humaines, donc en sciences sociales, sont des procédures définies, utilisées en vue de développer une connaissance scientifique des phénomènes humains. En cela, le choix de la méthode comme des types de recueil de données est fondamental pour participer d'une recherche aux contours les plus cohérents et significatifs possibles.

Dans cette perspective, nous envisagions, dans un premier temps, d'associer la méthode qualitative et la méthode quantitative, tel qu'il l'est proposé dans l'ouvrage, *Méthodes des sciences sociales*, à savoir que : « vouloir opposer les méthodes qualitatives et quantitatives, alors qu'elles se complètent, c'est renoncer à trouver la solution efficace des problèmes et risquer de freiner le développement des sciences sociales » (Pinto et Grawitz, 1971, p.411)⁹⁵. Néanmoins, il est rapidement apparu, pour cette expérience inaugurale en matière de recherche universitaire, qu'il serait préférable de privilégier une seule méthode.

1. Le choix de la technique de recueil de données :

Dans le prolongement de ce qui est décrit dans le *Manuel de recherche en sciences sociales*⁹⁶ (Quivy, Van Campenhoudt, 2006, pp 169-185) et pour établir notre choix d'une méthode, au regard de la problématique, nous avons préalablement répertorié les quatre méthodes de recueil de données, à partir desquelles peut s'organiser un travail de recherche en sciences sociales, à savoir :

- L'entretien,
- L'enquête par questionnaire,
- L'observation directe,
- Le recueil des données existantes.

⁹⁵ R. Pinto., M. Grawitz. « *Méthodes des sciences sociales* », 4^{ème} édition, Paris, Dalloz, 1971.

⁹⁶ R. Quivy et L. Van Campenhoudt. (1995). « *Manuel de recherche en sciences sociales* ». Paris : Dunod, 2006 (3^{ème} Rééd.).

Compte tenu des hypothèses, évoquées précédemment, et du souhait de déceler à travers les propos des acteurs de terrain, leurs représentations, leurs expériences concrètes et leurs attentes en matière de FPC, l'entretien est apparu comme l'outil approprié. Se caractérisant par un contact direct avec l'interviewé, l'entretien permet « *au chercheur de retirer de ses entretiens des informations et des éléments de réflexion très riches et nuancés* »⁹⁷, et de « *faire apparaître des dimensions qui ne sont pas directement visibles par le biais des approches quantitatives* » (Alami, Desjeux et Garabou-Moussaoui, 2009, p.15)⁹⁸. L'enquête par entretien « *est ainsi particulièrement pertinente lorsque l'on veut analyser le sens que les acteurs donnent à leurs pratiques* » (Blanchet et Gotman, 1992, p.24)⁹⁹, ce qui correspond à notre approche de notre travail de recherche.

Ainsi, après avoir délibéré concernant la méthode à utiliser, nous avons choisi de mener des entretiens semi-directifs. Si cette technique de recueil de données « *permet d'obtenir des opinions et des représentations sur un sujet donné* » (Alami, Desjeux et Garabou-Moussaoui, 2009, p.57)¹⁰⁰, elle permet aussi aux personnes interviewées de bénéficier de certaines latitudes dans leurs réponses. L'une des finalités de cette option étant de permettre l'expression d'idées, de remarques auxquelles nous n'aurions accordé qu'une attention limitée. De plus, les entretiens individuels représentent l'opportunité de recueillir des éléments probablement plus précis, propices à une confirmation ou une infirmation singulière de nos hypothèses de départ.

2. L'élaboration du guide d'entretien :

L'élaboration du guide d'entretien, joint en annexe, s'est réalisée en plusieurs étapes. Tout d'abord, nous nous sommes appuyés sur les apports constitués par les enseignements de l'UE 2 (Démarches de projets et épistémologie de la recherche) EP 4 (Des différents types et étapes de recherche) pour appréhender cet outil, spécifique à la démarche de recherche en sciences humaines. Sur ces premières bases théoriques, nous avons formulé 5 questions en relation avec notre problématique et nos hypothèses de départ, puis les avons soumis à l'appréciation critique de certains de nos pairs, à l'occasion d'un travail collectif sur les techniques de recueil de données.

⁹⁷ *Ibid.* p.173.

⁹⁸ S, Alami., D, Desjeux et I, Garabou-Moussaoui. « *Que sais-je ? – Les méthodes qualitatives* », Paris, PUF, 2009.

⁹⁹ Blanchet, A. et Gotman, A. *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Paris, collection 128, Nathan, 1992

¹⁰⁰ *Op. Cit.*, S, Alami., D, Desjeux et I, Garabou-Moussaoui, 2009.

Cette première confrontation pratique a permis quelques reformulations. Néanmoins, avant de réaliser les entretiens semi-directifs, en situation réelle, nous avons fait le choix de tester cette première ébauche en menant un entretien exploratoire. Il s'est donc déroulé dans le courant du mois de Janvier 2012, auprès d'un ancien collègue, éducateur spécialisé. D'une durée de 15 minutes environ, cet entretien n'a pas fait l'objet d'un enregistrement audio puisque l'objectif premier n'était pas tant de s'attarder sur le contenu des réponses que d'être en capacité de déceler d'éventuels problèmes de forme, concernant les questions posées. Pour s'approcher, néanmoins, des conditions qui seraient celles des futurs entretiens semi-directifs, cet entretien exploratoire s'est déroulé sur le lieu de travail du professionnel interviewé. Ce préalable s'est avéré utile puisqu'après un échange fructueux, nous avons pu percevoir différentes nécessités, telles que :

- Scinder certaines questions en deux parties distinctes pour faciliter la réflexion et la clarté des réponses,
- Simplifier certaines formulations alambiquées,
- Etre vigilant à ne pas orienter, induire les réponses de l'interviewé.

La prise en compte de ces observations, ajoutée à l'affinement de notre réflexion sur notre recherche, ont amené quelques modifications. Celles-ci se sont, notamment, opérées autour du repérage de thématiques qui se déclinent de la façon suivante :

- Les deux premières questions ont pour but de préciser l'activité professionnelle des personnes interviewées, au moment de l'entretien, et de les amener à décrire leurs parcours professionnel et de formation qui leur a permis d'accéder à leur fonction actuelle.
- La troisième question propose aux interviewés d'exposer une situation de formation professionnelle continue et, surtout, d'engager une démarche réflexive en tentant de faire apparaître en quoi elle a pu être marquante.
- Les quatrième et cinquième questions poursuivent cet objectif d'amener les interviewés à s'interroger, cette fois, sur les conditions nécessaires, selon eux, à la professionnalisation des travailleurs sociaux. Ils sont invités, alors, à développer une argumentation selon qu'ils considèrent que l'expérience se suffit à elle-même en matière de professionnalisation ou si, au contraire, la FPC peut y contribuer et comment ?

- L'avant-dernière question sollicite les interviewés sur leur connaissance du dispositif de FPC, en termes d'offres de formation, et s'ils considèrent qu'elles sont en adéquation avec les besoins et attentes des professionnels du secteur social et médico-social.
- Enfin, la dernière question a pour vocation de permettre l'expression de représentations propres, de commentaires particuliers et de réflexions singulières que notre entretien n'aurait pas permis de susciter.

Dans le cadre des entretiens semi-directifs menés par la suite, ce guide d'entretien a donc été utilisé comme « *une trame souple de questions* » (Alami, Desjeux et Garabou-Moussaoui, 2009, p.57)¹⁰¹ qui a pu évoluer en fonction de l'interviewé. Certaines questions, comme la quatrième et la cinquième par exemple, ont permis d'évoquer plus directement les concepts étudiés dans notre recherche. D'autres ont été particulièrement développées eu égard à l'importance qu'ont pu leur accorder les personnes interrogées. A certains moments, nous avons spontanément rebondi sur les réponses apportées, ce qui a pu nous amener à poser des questions n'apparaissant pas dans notre guide d'entretien, toutes choses qui semblent s'inscrire, finalement, dans une dynamique qui permet de donner, aux entretiens, « *un sens et une exploitabilité que si on est en mesure de les rendre vivants, d'être inventif* » (Trognon, 2005, pp.4-15)¹⁰², tel que l'évoque l'auteur à propos des processus de production de données.

3. Le choix de la population étudiée :

Dans un tout premier temps, nous envisagions de solliciter un groupe régional de travail, composé exclusivement de professionnels en situation de Direction d'établissements et/ou de services sociaux et médico-sociaux, avec lequel nous avons eu l'occasion de collaborer. Cette perspective semblait comporter différents atouts, tels que :

- La possibilité d'interviewer individuellement ce panel de professionnels en un seul lieu et en une seule fois, à l'occasion de sa réunion trimestrielle de travail,
- La possibilité de mener les entretiens auprès de Directeurs représentant, chacun, un département différent de la Région Centre,

¹⁰¹ *Ibid.*, p.57.

¹⁰² A, Trognon. « Produire des données », In Blanchet, A., Ghiglione, R. et Massonnat, J., *Les techniques d'enquête en sciences sociales*, Paris, Dunod, 2005.

- La connaissance, à des niveaux différents, du dispositif de FPC, en tant que professionnels du secteur mais aussi en qualité de gestionnaires.

Après avoir eu un contact téléphonique avec un des membres de ce groupe, nous sommes convenus de la rédaction d'un document précisant le cadre de notre démarche, ses objectifs et les conditions d'entretien. Comme prévu, ce document a fait l'objet d'une lecture en séance plénière afin de recueillir l'adhésion, de principe, de tous les membres. Après plusieurs semaines sans réponse, nous nous sommes autorisés à reprendre contact avec notre premier interlocuteur qui a, alors, fait part de la difficulté du groupe à délibérer autour des questions soulevées par notre requête. Du fait de ces tergiversations qui n'auguraient rien de favorable en matière de temporalité, nous avons donc, d'un commun accord, décidé de ne pas donner suite. Ce choix s'est réalisé d'autant plus facilement que nous prenions conscience, a posteriori, qu'il était probablement dommage de n'interviewer que des professionnels en situation de responsabilités dans leurs établissements et services respectifs.

Ce contretemps a été l'occasion d'interroger nos propres critères de sélection des personnes à interviewer. Nos conditions principales étaient que ces professionnels interviennent dans le champ du social ou du médico-social et qu'ils aient bénéficié d'au moins une action de FPC. En effet, nous partions du postulat que leurs réponses seraient plus pertinentes et étayées que si elles devaient reposer uniquement sur des représentations. Ensuite, il nous importait que ces professionnels n'occupent pas les mêmes fonctions (à responsabilités et sans responsabilités hiérarchiques), et n'évoluent pas tous dans des structures identiques, afin de favoriser l'expression de points de vue diversifiés et de s'appuyer sur des expériences relativement variées. La différence de posture, en fonction du poste occupé, est un autre élément d'appréciation qui peut permettre, selon nous, d'identifier d'éventuels écarts dans le vécu, la perception et la finalité assignée à la FPC. C'est donc à partir de ces seuls critères objectifs, ceux liés au niveau de qualification, à l'âge ou au sexe n'ayant aucune incidence particulière pour notre recherche, que nous avons circonscrit le profil des personnes à interroger.

De manière beaucoup plus subjective, nous avons, alors, fait le choix d'activer notre réseau de connaissances professionnelles, sans, pour autant, privilégier exclusivement des travailleurs sociaux avec lesquels nous avons partagé notre parcours professionnel. C'est ainsi que nous avons pris attache, aussi, avec des partenaires avec lesquels nous avons eu l'occasion de collaborer. Nous avons, donc, établi un contact téléphonique

direct, avec ces différentes personnes, au cours duquel nous avons présenté succinctement le fondement de notre démarche. Très spontanément, chacune d'elles a fait part de son accord immédiat à contribuer à notre travail de recherche. Ainsi, sur la base des critères nommés précédemment, nous avons pu rencontrer :

- ❖ Pierre¹⁰³, actuellement en poste à responsabilités dans une mission locale d'un département de la région Centre après avoir occupé différentes fonctions dans des secteurs d'activité variés. Il a obtenu un Master 2 Stratégie et Ingénierie de la Formation d'Adultes (SIFA), dans le cadre de la FPC, ce qui l'amène à œuvrer, aujourd'hui, dans le secteur social,
- ❖ Gaspard¹⁰⁴, éducateur spécialisé de formation initiale, actuellement directeur d'un service de milieu ouvert dans un département de la région Centre. Il a bénéficié d'actions de FPC qui lui ont permis d'accéder, graduellement, à diverses fonctions à responsabilités,
- ❖ Camille¹⁰⁵, en poste d'éducatrice spécialisée dans un service de milieu ouvert dans un département de la région Centre et qui a travaillé de nombreuses années dans une structure d'internat auprès d'adolescents en difficultés sociales. Elle participe très régulièrement, et cela depuis le début de sa carrière, à différentes actions de FPC.

Ce panel de professionnels apparaît relativement représentatif, notamment sur la question de la FPC. En effet, si chacun possède, a priori, une certaine connaissance du dispositif de FPC, pour s'être engagé dans diverses actions de formation tout au long de leur parcours professionnel, la visée de leurs démarches est très variée.

4. Le déroulement des entretiens :

Chacun des 3 entretiens s'est déroulé sur le lieu de travail des personnes concernées, dans leur bureau. En préambule à notre échange, nous avons systématiquement consacré le temps nécessaire pour expliquer, avec précision, le cadre et la visée de notre démarche. Le thème général de notre production de savoirs était, également, abordé, mais à aucun moment nous n'avons évoqué nos hypothèses. Nous avons, ensuite, poursuivi notre échange introductif afin de recueillir l'adhésion des interviewés

¹⁰³ Prénom choisi pour les besoins de l'enquête, dans le respect du principe d'anonymat.

¹⁰⁴ Prénom choisi pour les besoins de l'enquête, dans le respect du principe d'anonymat.

¹⁰⁵ Prénom choisi pour les besoins de l'enquête, dans le respect du principe d'anonymat.

concernant l'enregistrement audio de l'entretien à venir et en précisant qu'aucun élément identificatoire n'apparaîtrait dans sa transcription. Même si la question de l'anonymat n'a pas semblé représenter une condition sine qua non pour les personnes interrogées, nous avons conservé le principe de l'anonymat. Aucun professionnel n'a estimé nécessaire de disposer de la transcription des entretiens avant son exploitation dans le cadre du mémoire.

Enfin, prenant acte que « *lors de la conduite de l'entretien, la question de notre posture est centrale* » (Trognon, 2005, pp.4-15)¹⁰⁶, nous avons opté pour le vouvoiement avec chacun des interviewés, même si l'antériorité de nos collaborations professionnelles nous amenait, usuellement, à utiliser le tutoiement. Cette posture a eu pour objectifs d'établir une certaine distance dans la relation pendant les entretiens et à leur conférer une certaine solennité.

Ces entretiens ont, bien sûr, revêtu l'aspect semi-directif que nous souhaitions, dans le sens où nous sommes parvenus, à la fois à respecter le déroulé de notre questionnaire par le biais du guide d'entretien, mais nous avons pu, aussi, chaque fois que possible, nous appuyer sur les propos des professionnels pour développer d'autres axes de réflexion.

Le premier entretien s'est donc déroulé avec Pierre, le 15 février 2012, en milieu de matinée. L'opportunité de le réaliser dans son bureau, à un étage différent du lieu d'activité principale de la structure qu'il dirige, nous a permis d'échanger dans un contexte calme, propice à une concentration permanente, tout au long de notre échange. Cet entretien a duré environ 25 minutes alors que nous avions, préalablement, indiqué qu'il fallait prévoir approximativement 45 minutes. Cette durée relativement courte et le faible nombre d'interactions répertoriées (68) s'expliquent, en partie, par le fait que Pierre a plutôt monopolisé la parole. En effet, particulièrement au fait des questions autour de la FPC, il s'est souvent installé dans une forme de monologue. Nous sommes, donc, peu intervenus, si ce n'est par quelques interactions d'accompagnement (« Très bien », « Hum, hum » ou « D'accord »), afin de laisser libre court à son propos. Les relances se sont avérées d'autant moins nécessaires que Pierre, en développant sa pensée, est parvenu, à son insu, à anticiper les réponses de certaines questions contenues dans notre guide d'entretien.

¹⁰⁶ *Ibid.*, 2005.

Le second entretien, avec Gaspard, s'est déroulé également le 15 Février 2012, en début d'après-midi et dans des conditions similaires. Par contre, la spécificité du service qu'il dirige a influé sur la continuité de l'entretien. En effet, en qualité de directeur, il a été sollicité, en urgence, par une éducatrice spécialisée ce qui a nécessité une interruption momentanée de notre échange. L'entretien a duré, comme le précédent, environ 25 minutes. Les interactions ont été encore moins nombreuses puisqu'au nombre de 53. Cet élément trouve, a priori, une explication dans la concision des réponses de Gaspard, que nous mettons en lien avec sa vision relativement arrêtée, et pour autant pertinente, de la FPC.

Avec un peu de recul, nous pouvons, aussi, faire l'hypothèse que le choix de réaliser ces deux premiers entretiens avec des professionnels en situation de direction ne s'est pas avéré neutre. En effet, l'expérimentation de cette technique d'enquête a probablement eu un impact inhibant sur notre manière de mener les entretiens. Ainsi, nous avons eu quelques difficultés à gérer des ressentis contradictoires qui nous amenaient à osciller entre la tentation de rebondir sur les réponses pour alimenter un débat plus large, et le désir de ne pas trop déborder des questions prévues dans notre guide d'entretien. Ensuite, le statut de nos interlocuteurs nous a inscrits dans une certaine retenue, ce qui nous a amenés à privilégier une posture d'écoute au détriment d'une dynamique d'échange plus affirmée.

Enfin, le troisième entretien a eu lieu le 7 Mars 2012, avec Camille, en fin d'après-midi, dans des conditions identiques à celles précitées. Sa durée a été d'une trentaine de minutes et a donné lieu à 81 interactions. Manifestement plus à notre aise, d'un point de vue méthodologique, dans l'approche de ce dernier entretien, nous avons, également, ressenti une plus grande proximité relationnelle. De ce fait, nous nous sommes plus facilement autorisés à nous émanciper de notre guide d'entretien, en prenant, plus souvent, l'initiative de relancer l'échange et d'élargir, ainsi, le champ de la réflexion.

5. La transcription des entretiens :

Aborder la question de la transcription des entretiens a d'abord constitué, pour nous, la capacité de relever une forme de défi technologique. Pour l'enregistrement audio, dans un premier temps, nous appréhendions, avec fébrilité, l'utilisation de notre téléphone portable comme unique support. En réalité, la qualité des enregistrements, au-delà

d'être un réel soulagement, s'est avérée être un élément facilitateur pour la compréhension des propos tenus. Ensuite, la transcription, en tant que telle, nous est apparue extrêmement longue et fastidieuse, notamment du fait d'une utilisation quelque peu 'artisanale' de l'outil informatique.

Afin de respecter, néanmoins, les normes en matière de recherche universitaire en sciences sociales, nous avons numéroté chaque ligne, identifié par des lettres et des chiffres chaque interaction et transcrit fidèlement les entretiens. C'est ainsi qu'apparaissent, stricto sensu, tous les propos, les hésitations, les silences, les interruptions et les erreurs syntaxiques propres à chaque entretien. Ces différents éléments apparaissent dans les conventions de transcription figurant en annexe.

Dans le but d'identifier aisément chaque séquence de nos entretiens, et de faciliter ainsi le traitement des données, nous avons assigné un code propre à chaque interaction.

Pour le premier entretien réalisé avec Pierre, le repérage s'effectue de la manière suivante :

- ✓ p 1 = le « p » est en minuscule pour signifier que c'est nous qui parlons et le « 1 » stipule qu'il s'agit de la première question ou intervention de l'intervieweur,
- ✓ P1 = le « P » majuscule permet d'identifier une réponse formulée par Pierre et le « 1 » apporte la précision qu'il s'agit de sa première réponse.

Ce même principe a été retenu pour les entretiens réalisés avec Gaspard (« g1 » et « G1 ») et avec Camille (« c1 » et « C1 »).

Dans le cadre de notre transcription, une interaction s'entend par une question ou une intervention (réflexion, précision, interjection, onomatopée) de l'intervieweur + une réponse, quelle que soit sa forme, de l'interviewé. De cette manière, en combinant les codes évoqués et la numérotation des lignes, nous facilitons l'accès aux extraits des entretiens que nous avons choisi de mentionner dans l'analyse de contenu. Ainsi, lorsque nous faisons référence à l'extrait G7 (36-45), par exemple, nous nous situons dans l'entretien réalisé avec Gaspard, à sa 7^{ème} interaction, située entre les lignes 36 et 45.

L'intégralité de la transcription de ces 3 entretiens figure en annexe du présent document.

6. La méthode de construction des grilles d'analyse :

Les grilles d'analyse ont été établies après avoir relu la transcription des entretiens à plusieurs reprises. Cela nous a permis de nous imprégner de leur contenu et de repérer, au fil des lectures, les principaux thèmes qui s'en dégageaient. Cette discrimination s'est opérée avec le souci permanent de mettre en cohérence les thématiques retenues et les concepts étudiés dans notre mémoire. La méthodologie appliquée pour la construction des grilles d'analyse a trouvé un étayage théorique à travers les travaux de Laurence Bardin qui précisent, notamment, qu' « *on peut découper le texte en un certain nombre de thèmes principaux (qu'il serait possible d'affiner, éventuellement, en sous-thèmes...)* » (Bardin, 1977, p.101)¹⁰⁷. Nous avons donc procédé à un premier découpage, fidèle au déroulement chronologique des entretiens, ce qui nous a permis d'identifier des thèmes majeurs, en cohérence avec nos concepts, que nous avons, ensuite, décliné en sous-thèmes. A ce stade, nous avons, aussi, pris appui sur les préconisations de Marie-Christine d'Unrug qui considère qu'« *on peut distinguer une nouvelle séquence chaque fois qu'intervient un changement de sujet ou le passage de la narration à la description, de la description à l'explication, etc* » (D'Unrug, 1967, p.167)¹⁰⁸. Le traitement séquentiel des entretiens en a facilité la lisibilité, a favorisé le repérage de temps différenciés ainsi que le découpage en unités de sens.

Dans une seconde étape, nous avons construit de nouvelles grilles d'analyse (une par thème) où apparaît chacun des sous-thèmes s'y rapportant. La réalisation de ce travail met en évidence le fait que certains thèmes sont plus ou moins abordés, en fonction des entretiens, ce qui permet une analyse plus fine du contenu. A ce titre, dans la construction de ces nouvelles grilles d'entretien, nous avons fait le choix d'extraire les unités de sens les plus significatives et propices à servir de point d'appui à notre analyse.

Enfin, il est à noter que l'ensemble de ces grilles (1 pour chacun des 3 entretiens et 1 pour chacun des 5 thèmes) est annexé à notre mémoire.

¹⁰⁷ L., Bardin., « *L'analyse de contenu* », Paris, PUF, 1977.

¹⁰⁸ M-C, d'Unrug., « *Analyse de contenu : de l'énoncé à l'énonciation* », Paris, Editions universitaires, 1974.

L'analyse des entretiens :

		Entretien avec Pierre	Entretien avec Gaspard	Entretien avec Camille
Nombre global de séquences :		59	40	49
Nombre de séquences par thème	Trajectoire scolaire et professionnelle	14	5	12
Nombre de séquences par sous-thème	Activité professionnelle actuelle	2	2	1
	Cursus scolaire	5	1	5
	Parcours professionnel	7	2	6
Nombre de séquences par thème	Dispositif de la FPC	23	14	17
Nombre de séquences par sous-thème	Découverte du dispositif de FPC	4	1	2
	Appréhension du dispositif de FPC	3	6	4
	Accessibilité de la FPC	9	3	4
	Engagement personnel	7	4	7
Nombre de séquences par thème	Savoirs expérientiels	9	3	0
Nombre de séquences par sous-thème	Retour réflexif	9	3	0
Nombre de séquences par thème	Alternance	3	5	5
Nombre de séquences par sous-thème	Complémentarité théorie/pratique	3	5	5
Nombre de séquences par thème	Professionnalisation	10	13	15
Nombre de séquences par sous-thème	Posture et identité professionnelle	2	1	5
	Opérationnalité professionnelle	4	2	2
	Reconnaissance par la FPC	1	4	0
	Apports de la FPC	3	6	8

Le tableau, ci-dessus, permet de visualiser le nombre global de séquences comprises dans chacun des 3 entretiens, ainsi que leur répartition selon les thèmes et les sous-thèmes. A partir de ces données chiffrées, nous pouvons, donc, apporter des éléments généraux d'analyse, en termes de volume de séquences et surtout de représentativité des thèmes évoqués lors de ces entretiens. Sans identifier et analyser précisément leur contenu, dans cette partie, nous pourrions, néanmoins, dégager les orientations principales, les récurrences dans les propos des interviewés.

En ce qui concerne l'entretien réalisé auprès de Pierre, la lecture du tableau nous indique qu'il a comporté 59 séquences, réparties très diversement, en fonction des thèmes. C'est ainsi que nous pouvons constater que Pierre a majoritairement abordé le thème lié au « Dispositif de la FPC » (23 séquences). Nous pouvons y voir là, la conséquence de deux facteurs qui sont le fait d'avoir bénéficié, individuellement, d'actions de FPC et d'occuper une fonction de direction. Le propos de Pierre se nourrit, donc, autant de son expérience personnelle que de son vécu professionnel. Cela se traduit, aussi, par une attention toute particulière accordée aux sous-thèmes liés à l'« accessibilité de la FPC » (9 séquences) et à la notion d'« engagement personnel » (7 séquences). Lors de cet entretien, Pierre a évoqué assez longuement sa « Trajectoire scolaire et professionnelle » (14 séquences) comme pour mieux donner de sens à sa situation professionnelle actuelle et la mettre en lien avec les expériences de FPC qu'il a éprouvées. Les thèmes concernant la « Professionnalisation » (10 séquences) et les « Savoirs expérientiels » (9 séquences) ont traversé les propos de Pierre de manière équilibrée, marquant, ainsi, une prise en compte significative des finalités et des apports de la FPC. Enfin, l'analyse de cet entretien nous permet de percevoir, par contre, que le thème de l'« Alternance » (3 séquences) n'a été abordé que succinctement, et qui plus est, en creux, dans le sens où le terme n'est jamais nommé tout au long de notre échange.

Pour ce qui est du second entretien mené avec Gaspard, deux thèmes récurrents se dégagent, à savoir celui du « Dispositif de la FPC » (14 séquences) et celui de la « Professionnalisation » (13 séquences). Cet équilibre témoigne, chez Gaspard, d'une double préoccupation permanente, centrée particulièrement sur l'« appréhension du dispositif de FPC » (6 séquences) et les « apports de la FPC » (6 séquences). Il exprime, ainsi, son intérêt marqué, pour la manière dont les professionnels abordent, se représentent la FPC et pour la plus-value technique qui peut découler de la participation à des actions de FPC. Les 3 autres thèmes ont été, finalement, peu mis en évidence au

cours de cet entretien puisque la « Trajectoire scolaire et professionnelle », par exemple, n'a fait l'objet que de 5 séquences. Gaspard n'élude pas réellement ce thème mais sa réflexion apparaît plus tournée vers le présent et les préoccupations qui s'y rapportent, que vers une trajectoire passée. Le thème de l'« Alternance » (5 séquences) est, également, peu présent dans le discours de Gaspard. Tout comme pour l'entretien réalisé avec Pierre, il ne verbalise jamais le mot alternance en tant que telle, même si la combinaison entre les apports théoriques et les savoirs pratiques lui paraissent fort constructifs et nécessaires. Enfin, les « Savoirs expérientiels » (3 séquences) apparaissent brièvement, Gaspard faisant peu de liens directs entre les connaissances acquises par l'expérience, leur confrontation possible dans le champ de la FPC et la réflexion, *a posteriori*, qui peut en découler.

Enfin, l'analyse du dernier entretien réalisé avec Camille démontre un certain équilibre dans l'évocation des thèmes de la « Professionnalisation » (16 séquences), du « Dispositif de la FPC » (16 séquences) et, dans une moindre mesure, de la « Trajectoire scolaire et professionnelle » (12 séquences). Deux sous-thèmes se dégagent, de manière assez significative, de ses propos, à savoir celui lié aux « apports de la FPC » (9 séquences) et celui lié à la notion d'« engagement personnel » (7 séquences). L'orientation du discours de Camille semble, alors, témoigner d'une réelle dynamique, d'intentions claires et d'une mobilisation forte envers la FPC. Elle l'aborde autant du point de vue de l'état d'esprit que requiert, selon elle, l'engagement dans la FPC, que du point de vue des bénéfices techniques, professionnels qu'elle considère pouvoir en tirer. Camille évoque, assez longuement, dans la première partie de l'entretien, les contours de sa trajectoire professionnelle et de formation qui semblent attester d'une implication massive, de sa part, et d'un enracinement profond de son choix de devenir travailleur social. A l'identique de l'entretien mené avec Gaspard, le thème de l'« Alternance » (5 séquences) est plutôt relégué en arrière-plan et il n'est pas identifié clairement dans les propos de Camille. C'est donc, là aussi, par une analyse en creux de l'entretien, que nous avons pu assigner ce thème à certaines séquences. Enfin, le thème correspondant aux « Savoirs expérientiels » (0 séquence) a été totalement escamoté dans cet entretien. Nous pouvons faire l'hypothèse, alors, que Camille, étant la seule des 3 personnes interviewées à ne pas avoir bénéficié d'actions de FPC de niveau supérieur, ne s'est jamais trouvée en situation de mener explicitement une telle démarche.

B. L'INTERPRETATION DES ENTRETIENS :

L'interprétation de nos entretiens s'inscrit dans une certaine logique méthodologique, et cela à plusieurs niveaux. Tout d'abord, elle intervient après que nous ayons réalisé un travail d'analyse préalable, visant à faire ressortir les points saillants de chacun des 3 entretiens. Dans cette partie, nous faisons, donc, le choix de détailler les unités de sens significatives, par thèmes et sous-thèmes, afin de mener une analyse plus fine de nos entretiens. Cette démarche devrait permettre d'éclairer notre questionnement de départ et d'entrevoir l'opportunité d'apporter des réponses étayées à nos hypothèses.

Le second niveau méthodologique concerne l'ordre de traitement des thèmes. Il s'agit, dans un premier temps, de pouvoir situer les interviewés, au regard de leurs parcours, dans leurs activités professionnelles actuelles. Cela sera, aussi, l'occasion de percevoir à quels titres, dans quelles conditions ils ont pu être amenés et/ou sont amenés encore, à aborder la question de la FPC. De là, nous porterons une attention particulière à la manière dont ils perçoivent le dispositif de la FPC et comment ils l'appréhendent. Cette seconde partie fera émerger, à partir d'expériences vécues, différents points de vue critiques sur le système de FPC, les représentations qui l'entourent ainsi que la façon dont ils traversent le champ professionnel. Ensuite, nous tenterons de déceler la place attribuée, par les personnes interviewées, à l'expérience dans leurs réalités professionnelles, et si elles intègrent la FPC comme une dimension complémentaire, propice au développement de leurs compétences. En écho, nous nous intéresserons, alors, à l'identification éventuelle de l'alternance comme une modalité pédagogique nécessaire, un moyen approprié pour concourir à la formation des travailleurs sociaux. Enfin, nous aborderons le rôle que peut jouer la FPC dans le processus de professionnalisation de ces mêmes acteurs de terrain.

1. Le trajet scolaire et professionnel :

a) Activité professionnelle actuelle

Pour commencer nos entretiens, nous avons demandé aux personnes interviewées de nous dire quel poste elles occupent actuellement au sein de leur établissement ou service. Leurs réponses ont été relativement succinctes, à ce sujet.

Pierre nous dit qu'il est ; « (...) Directeur (...) » (P1, 3), tout comme Gaspard ; « (...) ben, des fonctions de direction (...) » (G1, 3). Camille nous précise, de son côté, qu'elle occupe ; « (...) une fonction d'éducatrice spécialisée (...) » (C1, 3).

La brièveté des réponses, sur la situation professionnelle actuelle des interviewés, résulte, probablement, des précisions inaugurales que nous avons formulées avant chaque entretien. En effet, si nous avons précisé, chaque fois, qu'il était nécessaire de situer chaque professionnel dans sa fonction spécifique, afin de savoir de quelle place ils s'exprimeraient, il n'en reste pas moins que cette dimension n'a pas été présentée comme déterminante, dans le cadre de notre recherche.

b) Cursus scolaire

Ce que nous nommons là, cursus scolaire, doit s'entendre au sens large du parcours de formation puisque Pierre et Camille inscrivent leur discours à partir de la fin de cycle du second degré alors que Gaspard ne l'évoque qu'au niveau des études supérieures.

Ainsi, Pierre inaugure la présentation de son parcours en mettant, d'abord, en avant ses formations post-bac en déclarant ; « (...) J'ai passé mon BE1, mon BE2 (...) » (P2, 13). Ensuite, il fait état des étapes suivantes ; « (...) donc j'ai passé le concours de conseiller en formation continue..... de l'éducation nationale (...) » (P2, 21 à 22) puis « (...) j'ai passé euh... le Master 2 SIFA d'ailleurs (...) ». Finalement, il revient, chronologiquement, en arrière pour évoquer le début de son parcours de formation ; « (...) Ma formation initiale, c'est très simple, euh, j'ai un bac...bac G3 à l'époque, qu'on appelle STT aujourd'hui ou STG (...) » (P5, 39 à 40) et « (...) après j'ai été poser mes fesses sur les bancs de l'université (...) » (P5, 41 à 42). Il conclut son propos, sur ce point, en faisant part de ses difficultés, à ce stade de son cursus ; « (...) moi j'me suis arrêté là... parce que les études euhhh... y'avait longtemps qu'elles avaient perdu du sens pour moi. (...) » (P5, 43 à 45).

Camille décline chronologiquement son parcours à compter de sa scolarité au lycée ; « (...) j'ai fait un bac littéraire (...) » (C12, 36). Ensuite, elle s'attarde sur les questionnements qui l'ont animée avant de s'engager dans la poursuite d'études et témoigne, ainsi, de ce qui a présidé à ses choix ; « (...) à l'issue d'ce bac, je savais pas vraiment c'que je souhaitais faire, j'avais pas d'idées particulières (...) » (C13, 38 à 39), « (...) un...camarade de classe m'a mis entre les mains un bouquin qui s'appelle graine

de crapule de Deligny (...) » (C13, 39 à 40), « (...) à partir de là, j'ai euhh...ça euh....ça m'a... ça attiré mon attention (...) » (C14, 42). Camille découvre, alors, qu'il « (...) y'a en tout cas une formation qui permet euh... de rentrer dans c'qu'...à l'époque on disait euh... le milieu de l'inadaptation (...) » (C15, 50 à 51) et prend conscience que « (...) c'est le tremplin pour devenir professionnelle (...) » (C33, 124).

Contrairement à Camille et Pierre, Gaspard se situe d'emblée dans la description succincte de son cursus de formation supérieure ; « (...) donc moi j'ai une formation de base éducateur spécialisé (...) » (G2, 7), et évoque très vite ses expériences en matière de FPC ; « (...) et puis euhhh ensuite donc poursuite de formation, bon ben d'la (...) formation professionnelle continue qui est venue (...) émailler (...) mon parcours professionnel (...) » (G2, 11 à 13). Il poursuit en précisant ; « (...) J'ai ensuite fait une formation....qui s'appelait alors cadre intermédiaire...euh...qui peut correspondre aujourd'hui....qui pourrait s'appeler caferuis (...) » (G2, 13 à 15) et conclut brièvement par ; « (...) mon parcours de formation qualifiante en tout cas s'arrête là (...) » (G3, 17).

Deux des 3 interviewés accordent une attention particulière à son cursus scolaire. Ainsi, Pierre et Camille développent spontanément leurs propos, à ce sujet, comme pour mieux expliquer quel a été leur cheminement et comment s'origine leur entrée dans le secteur du travail social. Gaspard, quant à lui, demeure dans une certaine retenue, sur ce point, et centre son discours sur son parcours en FPC.

c) Parcours professionnel

A l'identique du sous-thème précédent, Pierre et Camille abordent, abondamment, la question de leurs parcours professionnels respectifs, alors que Gaspard se montre, une nouvelle fois, très concis sur le sujet.

Pierre fait, alors, part de la diversité de ses expériences professionnelles ; « (...) j'ai, j'ai commencé à balbutier sur des activités commerciales (...) gérant de restauration..., immobilier euhhh, vente de pneus (...) » (P2, 6 à 8). Il explique, ensuite, comment il a bifurqué, un peu par hasard, vers le champ social ; « (...) je suis rentré un peu par accident, ...euh comme formateur en insertion dans un GRETA (...) » et quel a été son ressenti dans l'exercice de cette nouvelle fonction ; « (...) formateur en insertion, euh, j'l'ai fait 6 ans, avec grand bonheur (...) » (P2, 16). Pierre continue à exposer son

parcours professionnel en évoquant son désir de faire évoluer sa carrière ; « (...) et puis au bout de 6 ans, d'un seul coup j'ai eu l'impression qu'il fallait que je passe à autre chose (...) » (P2, 20 à 21). Il s'engage donc dans un cursus de FPC qui l'amène à occuper un autre poste ; « (...) donc ingénierie de formation (...) » « (...) donc là j'ai embrayé sur un cycle de 9 ans (...) » (P2, 22 à 23). Au terme de ce qu'il nomme, donc, comme un cycle, Pierre nous dit simplement de quelle manière il est parvenu à accéder à ses fonctions actuelles ; « (...) ben au bout des 9 ans, euh...j'ai postulé ici (...) » « (...) j'ai été recruté...euh (...) » (P4, 34 à 35).

Après avoir évoqué ses expériences de terrain, vécues sous la forme de stages, dans le cadre de sa formation initiale d'éducatrice spécialisée, Camille assigne un contour particulier à son parcours dans le sens où elle livre ; « (...) mon parcours professionnel euhhh... a la spécificité d'être essentiellement orienté sur la protection de l'enfance (...) » (C2, 6 à 7). Elle dégage deux périodes bien distinctes, à savoir ; « (...) 19 ans en internat (...) » (C6, 17), « (...) et puis depuis plusieurs années externat (...) milieu ouvert (...) » (C4-C5, 13 à 15). Camille évolue, donc, dans ce cadre professionnel depuis « (...) bientôt 7 ans (...) » (C7, 19). Plus tard, au cours de l'entretien, elle revient sur ce qui a prévalu au moment de devoir choisir un lieu d'exercice professionnel ; « (...) j'avais pas de choix particuliers, j'ai tapé à peu près sur tous les secteurs (...) » (C36, 138), « (...) le premier qu'a répondu j'y suis allée (...) » (C36, 138).

Gaspard, de son côté, décline méthodiquement ses différentes expériences professionnelles ; « (...) dans mon parcours professionnel donc euhhh...dans l'éducation spécialisée euhhh...10 ans euhhh...d'éduc spé en internat foyer de l'enfance (...) » (G4, 20 à 21), « (...) euhhhh...5 ans...en...en placement familial spécialisé (...) » (G4, 22 à 23), « (...) et j'vais dire tout le reste en aemo, depuis 95 (...) » (G4, 23 à 24). Il détaille, ainsi, les 3 périodes marquantes de son parcours professionnel avant de mettre en évidence l'évolution de sa carrière sur son dernier lieu de travail ; « (...) puisque j'occupais successivement des fonctions d'éduc en aemo pendant euh... 2 ans (...) » (G4, 23 à 24), « (...) des fonctions d'chef de service pendant euh...9 ans (...) » (G4, 24 à 25), « (...) et des fonctions de direction depuis (...) » (G4, 25).

L'analyse de cette partie des entretiens renseigne sur la variété du cheminement des 3 personnes interrogées même si celui de Gaspard et Camille est relativement proche puisqu'ils ont tous les deux œuvré, d'emblée, dans le champ du travail social. Dans leur cas, cela témoigne, de notre point de vue, d'un engagement précoce vers cette voie

professionnelle qui répond, lui-même, à un choix construit, réfléchi. Pierre, de son côté, a connu d'autres expériences professionnelles, très variées, avant de se retrouver, presque incidemment dans ce secteur d'activité. Tous les 3 ont, à présent, une expérience significative dans le secteur social puisque Pierre y évolue depuis plus de 15 ans, Camille depuis plus de 25 ans et Gaspard depuis plus de 30 ans. De ce fait, ils ont eu, chacun, l'opportunité d'aborder de diverses manières et avec des visées différentes la FPC.

2. Le dispositif de la FPC :

a) Découverte du dispositif de FPC

Les 3 personnes interrogées sont donc immergées dans le travail social depuis de nombreuses années. A ce titre, Pierre, Gaspard et Camille semblent avoir totalement intégré la notion de FPC comme une réalité incontournable du secteur social.

Partant de cet allant de soi, Pierre aborde la question de la découverte, liée au dispositif de FPC, plus sous l'angle du contenu. A travers ses propres expériences de FPC, il découvre, par exemple, que « (...) c'est des formations relativement courtes mais malgré tout consistantes (...) » (P9, 59 à 60), ce qu'il ne semblait pas mesurer, *a priori*. Il fait référence, aussi, ce à quoi la FPC lui a permis d'accéder de différent, à savoir ; « (...) des apports théoriques oui (...), puis de la méthodo (...) parce que la méthodo de recherche c'est...c'est quand même pas évident » (P17, 101 à 102).

Camille et Gaspard sont, également, tellement imprégnés par la conviction que la FPC fait partie intégrante de leur réalité professionnelle, qu'ils évacuent implicitement la dimension de sa découverte en tant que dispositif. Camille centre plutôt son propos sur la manière dont elle souhaiterait que soit partagée, au sein d'une institution, entre professionnels, la découverte d'une action de FPC pertinente ; « (...) la notion d'échange et de partage, c'est quand un salarié s'dit ben tiens j'ai trouvé une formation super intéressante par rapport au poste que j'occupe (...) » (C80, 370 à 371).

Par contre, si nous traitons la découverte du dispositif par le prisme des offres de FPC existantes et identifiées par ces 3 personnes interviewées, nous pouvons remarquer une grande homogénéité dans leurs réponses. Ainsi, Pierre s'appuie plus sur sa perception « (...) parce que l'offre, euh...j'lai pas évalué (...), (...) mais elle me semble

pléthorique (...) » (P23, 129 à 130), pour décrire ce qu'il sait des multiples opportunités qu'offrent le dispositif de FPC. Gaspard s'inscrit dans une logique similaire en déclarant ; « (...) j'ai pas...comment dirais-je...forcément connaissance de l'ensemble des offres qui existent (...) » (G29, 143), tout comme Camille qui reconnaît ne pas disposer d'informations étayées sur ce sujet ; « (...) je ne m'y penche pas suffisamment en même temps pour savoir si les offres sont suffisantes ou satisfaisantes ou sont adaptées (...) » (C60, 275 à 277).

De ces parcelles d'entretien, il ressort, surtout, que les 3 interviewés, en qualité de professionnels de longue date du secteur social, abordent à la fois le dispositif de FPC comme une évidence, alors que, dans le même temps, leurs discours respectifs attestent d'une connaissance, relativement, limitée d'offres de formation, pourtant, pléthoriques.

b) Appréhension du dispositif de FPC

Dans ce registre, Gaspard a axé sa réflexion sur la démarche de nombre de travailleurs sociaux à l'égard de la FPC. A travers une analyse critique, il semble déplorer la manière dont certains travailleurs sociaux appréhendent la question de la FPC. Dans un premier temps, il déclare que ; « (...) la formation continue, de mon point de vue, elle est pas le seul fait, enfin dans la démarche en tout cas, elle est pas le seul fait du centre de formation (...) » (G29, 145 à 147). Par ces propos, Gaspard semble signifier que, selon lui, il est plus de la responsabilité des professionnels, eux-mêmes, que des organismes de formation, d'initier toutes formes de démarches en direction de la FPC. Il semble, aussi, questionner l'absence de liens opérés par les professionnels, en général, entre les connaissances acquises par le biais de la FPC et leur transposition dans la pratique ; « (...) j'ai à l'esprit un certain nombre de travailleurs sociaux qui vont en formation (...) et qui compilent (...) de la formation, donc des connaissances (...) un peu comme une mille-feuille (...) » (G34, 170 à 172), « (...) on pourrait presque dire qu'y consomment de la formation (...), (...) et...qui...pour autant sont...en tout cas dans la pratique, n'en font pas quelque chose (...) » (G35, 174 à 176).

De son côté, Pierre perçoit la spécificité de la FPC, dans le secteur social, à travers la possibilité d'engager des actions plus liées au professionnel, en tant qu'individu, qu'en tant que technicien ; « (...) une chose qui me semble essentielle, c'est que euh, et notamment, et notamment dans le travail social, mais pas uniquement j'ai envie de dire,

c'est toutes les...formations euhhh sur le développement personnel (...) » (P28, 156 à 158).

Camille, qui a régulièrement bénéficié d'actions de FPC, tout au long de sa carrière, appréhende ce dispositif comme un moyen de se former et de s'informer sur des thèmes très variés et sous des formes très diverses. Elle décline, alors, la variété de ses expériences de FPC, tout en mentionnant de manière privilégiée, celles liées directement à son quotidien professionnel ; « (...) Y'a eu des formations effectivement, complètement liées à ma profession, à la population auprès de laquelle j'intervenais (...) » (C41, 158 à 159). Mais elle situe, aussi, l'appréhension du dispositif de FPC, au niveau de l'employeur qui, selon elle, pourrait prendre, plus souvent, l'initiative de solliciter un salarié pour développer une compétence spécifique, à travers une action de FPC. Camille pointe que cela n'est pas vraiment le cas du fait que les professionnels concernés auraient plutôt tendance à percevoir dans cette initiative, la mise à jour d'une limite professionnelle, plus qu'un désir de faire évoluer telle ou telle compétence ; « (...) j'trouve que ça s'rait bienvenu parfois de dire à un professionnel, ben là ce s'rait de pouvoir faire...de faire cette formation (...), (...) ça viendrait rajouter un plus (...), (...) non pas aller pointer une carence ou des difficultés ou des lacunes (...) » (C76, 347 à 349).

Comme nous venons de le voir, l'appréhension du dispositif de FPC prend, donc, des contours bien différents selon nos interlocuteurs. Pour Gaspard, il semble que la manière dont les professionnels vont s'approprier, en amont, leur démarche et dont ils vont faire exister leurs acquisitions nouvelles dans le champ pratique, prévaut sur toute autre considération. Pour lui, cela semble être un préalable incontournable pour appréhender de manière constructive la FPC. Pierre se situe, plus, dans la vision d'un dispositif qui offre, ponctuellement, la possibilité de s'exonérer de préoccupations purement techniques pour privilégier l'aspect humain. Camille, quant à elle, perçoit en la FPC, l'opportunité de se former, au sein d'un dispositif éclectique, aux différentes dimensions qui fondent le cœur du métier de travailleur social. Elle fait, également, remarquer que certains professionnels peuvent appréhender, de manière négative, une sollicitation de l'employeur à participer à une action de FPC, y voyant plutôt l'expression d'une carence professionnelle.

c) Accessibilité de la FPC

Les conditions d'accès à la FPC, de manière générale, représentent, manifestement, une préoccupation majeure de Pierre qui souligne un certain paradoxe entre le fait que personne ne conteste, visiblement, l'intérêt de bénéficier de la FPC mais que, dans le même temps, bien des obstacles rendent son accès compliqué ; « (...) l'accès, ça c'est une autre problématique (...), parce que quand vous êtes en poste...euh...c'est pas simple (...), quand vous êtes demandeur d'emploi, c'est pas simple (...), soit c'est des raisons financières (...), soit c'est des périodes....euh des questions de planning...(…), y'a un ensemble de contraintes (...), c'est toujours très facile à un moment donné de...de...de pouvoir euh...se libérer pour se consacrer à quelque chose qui est quasi indispensable (...) » (P25, 138 à 143). Les aspects réglementaires et financiers participent, largement, selon lui, à cette difficulté et pourraient nécessiter un aménagement ; « (...) y compris sur le plan financier (...), (...) y compris sur euh, sur l'plan, peut-être de la réglementation qui pourrait prévoir euhhh encore plus d'obligations pour euhhh, pour les employeurs (...) » (P28, 149 à 151). De sa place, Pierre fait part de la latitude dont il dispose pour construire un plan de formation cohérent, en équation avec les besoins des professionnels ; « (...) c'est nous qui bâtissons nous-mêmes le plan de formation pour les salariés de la région Centre (...), (...) on travaille sur les besoins (...), on traduit ça en euhhh en cahier des charges (...), on fait des appels d'offres (...), on fait des choix d'organismes (...), on évalue euh les actions (...) » (P50, 231 à 235). Néanmoins, il regrette que cette ingénierie, mise en place conformément aux responsabilités qui sont les siennes, ne se concrétise pas toujours par la réalisation effective des actions de formation prévues ; « (...) y'a une euh...une forme de rigidité (...) par rapport aux initiatives qu'on pourrait prendre...(…) » (P58, 267 à 268), « (...) on cotise mais on fait pas c'qu'on veut (...) » (P60, 276). Plus précisément, il considère que les organismes (OPCA) qui financent la FPC demeurent assez conventionnels, voire frileux, dans la validation des actions de FPC ; « (...) quand on est bien sur des formations qui correspondent à la convention collective, à notre cœur de métier, etc...alors, pas de soucis (...), (...) dès que vous voulez sortir un peu de c'truc là, vous coincez quoi (...) » (P65, 292 à 294).

Gaspard, de son côté, évoque l'accessibilité de la FPC sous un autre angle. Il considère que le fait d'exercer sa profession à distance des lieux principaux où s'organise la FPC, représente un vrai frein. De son point de vue, cela relève autant de la difficulté

d'accéder aux informations inhérentes aux contenus, à l'organisation des actions de formation, que de celle de devoir intégrer la dimension du déplacement professionnel dans sa démarche de formation ; « (...) dans des départements comme les nôtres (...) les offres de formation, comment dire (...) y'en a moins bien évidemment qu'dans les grands centres régionaux (...), (...) pour le coup il faut forcément aller la chercher la formation (...), (...) des villes comme Tours et Orléans(...) l'offre de formation est quand même beaucoup plus à proximité(...) » (G20, 251 à 256). Dans la perspective de limiter ces difficultés, liées à l'éloignement géographique et aux probables hésitations individuelles que cela génère, Gaspard se dit particulièrement séduit par l'idée que des actions collectives puissent être développées par les organismes de formation, au sein des structures du secteur social ; « (...) la formation continue telle qu'elle est organisée au jour d'aujourd'hui euhhhh...elle autorise pas (...) forcément d'la formation (...) qui s'adresse à un...des collectifs (...) » (G42, 206 à 208).

Camille, pour sa part, situe la question de l'accessibilité de la FPC, non pas au niveau des organismes de formation, ni des OPCA, ni d'un éloignement géographique, mais plutôt du point de vue des employeurs. En effet, elle estime que ces derniers ne mettent pas suffisamment de choses en place pour provoquer le désir, chez les salariés, de partir en formation ; « (...) je pense même qu'on n'est pas suffisamment sollicité (...), (...) y'a pas suffisamment de (...) provocation en tout cas pour dire...allez voir, allez-y (...) » (C57, 255 à 256). Donc, chacun fait un peu comme il peut ou comme il veut, selon Camille, pour se mobiliser et aller à la recherche d'informations ; « (...) avec les nouvelles technologies, on va l'dire comme ça, notamment internet, moi je vais me documenter (...) » (C60, 278 à 279).

Comme nous pouvons le constater, ce sous-thème cristallise beaucoup d'interrogations, de propositions et d'insatisfactions. L'accessibilité est, ici, présentée, essentiellement, comme un problème par nos 3 interviewés. Nous repèrerons, que Pierre et Gaspard, en qualité de directeurs, renvoient plutôt la responsabilité des difficultés rencontrées à un tiers, qu'il prenne la forme d'un OPCA ou d'organismes de formation. Leurs propos dénotent d'une certaine inéquation entre leurs attentes, qui trouvent leurs origines dans des besoins identifiés par et pour les acteurs de terrain, et la réalisation concrète des actions de FPC qui s'appuie sur des contingences organisationnelles, règlementaires ou financières. En parlant d'une autre place, Camille porte un regard bien différent sur les problèmes d'accessibilité de la FPC, puisqu'à l'inverse de Pierre et Gaspard, il lui

semble que ce sont les représentants des employeurs, donc les personnes en fonction de direction, qui devraient beaucoup plus se préoccuper de la manière dont ils socialisent la FPC, au sein de leurs institutions. Pour Camille, ils devraient plus promouvoir la FPC à l'interne afin de susciter l'émergence de projets de départ en formation.

d) Engagement personnel

Au regard des échanges que nous avons pu avoir avec les 3 interviewés, la notion d'engagement personnel est apparue comme un élément assez déterminant. En effet, en s'appuyant sur leurs propres expériences ou en faisant état de leurs visions personnelles, chacun a accordé une attention assez importante à cette dimension.

Pierre, par exemple, parle de son propre parcours de formation et de l'investissement qu'a été le sien ; « (...) il a fallu que j'me donne beaucoup (...) » (P9, 58 à 59). Il mentionne, aussi, la place qu'a pris cette expérience ; « (...) ça été marquant dans une première partie de ma vie professionnelle (...) », témoignant, par la même, de l'importance de la FPC dans son parcours professionnel. Dans un second temps, Pierre évoque, au-delà de son cas personnel, l'implication qu'il estime nécessaire pour s'engager dans certaines actions de FPC ; « (...) on s'en va pas vers une formation à caractère euhhhhhh développement personnel euhhhhhh aussi facilement que sur des formations techniques (...), la remise en question est pas du tout la même (...), les enjeux sont pas du tout les mêmes (...), le regard des autres...(...) » (P30, 168 à 171). Il considère, à ce titre, qu'une réflexion doit être menée, au préalable, afin de bien mesurer les impacts possibles et les enjeux contenus dans certaines formations. En dernier ressort, c'est bien l'engagement du professionnel, selon lui, qui va s'avérer déterminant ; « (...) ça dépend plus de la propre volonté des personnes euhhh....de vouloir aussi euh... aller dans cette direction là (...) » (P31, 174 à 175).

Gaspard, de son côté, ne prend pas appui sur les expériences de FPC qu'il a, lui-même, vécu pour s'exprimer sur ce sujet. Il étaye, plutôt, son discours à partir de ses convictions qui placent la démarche du professionnel au cœur du projet de départ en formation ; « (...) c'est pas seulement la formation qui y est dispensée, c'est aussi euhhh... la question de euh...la démarche de celui qui part en formation (...), quand bien même euh...une formation ne répondrait pas (...) à un sujet qu'un salarié ou une institution s'rait susceptible d'en attendre *a priori* (...) » (G29, 147 à 151). Ainsi, Gaspard souligne que l'engagement en FPC, par la démarche qu'il requiert et l'intention

professionnelle dont il témoigne alors, se suffit presque à lui-même ; « (...) C'est (...) au moins autant l'engagement (...) que les contenus (...) » (G34, 169 à 170). Selon lui, le processus de formation s'enclenche à ce stade préalable, avant même de bénéficier de quelques enseignements que ce soit ; « (...) Ca va bien être dans la manière dont...le salarié qui part en formation va s'approprier les choses que le processus de formation y va s'mettre en place (...) » (G30, 153 à 154). Gaspard ne focalise, donc, pas sur le lien direct entre le contenu de formation et la pratique professionnelle mais sur la manière dont le professionnel concerné va pouvoir s'en imprégner pour interroger sa pratique. Il se montre particulièrement attentif à tous les effets connexes de l'engagement en FPC ; « (...) donc s'engage dans une démarche de formation (...), s'engage aussi dans une démarche de réflexion par rapport à ce qu'elle fait (...) dans sa pratique (...), mais aussi dans (...) c'qu'elle va chercher...pourquoi elle va chercher ça (...) » (G32, 161 à 164).

Camille, qui considère, comme nous l'avons vu précédemment, que c'est plutôt à l'employeur de faciliter l'accès à la FPC par une transmission et un partage organisés des informations, revient, cette fois, sur le rôle que doit jouer chaque professionnel, individuellement, dans l'appropriation d'une démarche ; « (...) de par mon expérience où effectivement je pense que la formation continue, elle est mise à la disposition du salarié et c'est bien lui qui doit faire la démarche (...) » (C69, 315 à 317). Ensuite, elle apparaît extrêmement heurtée par la posture de certains professionnels qui déclinent toutes opportunités de départ en FPC, pour des motifs exogènes aux contenus ou aux apports potentiels d'une formation. « (...) c'qui m'fait réagir (...) c'est quand on dit (...) oui, ça prend du temps (...), toutes les heures sont pas payées (...), la formation continue, effectivement, c'est avec un objectif professionnel derrière (...), c'est normal aussi qu'on donne un peu de soi aussi (...) » (C71, 323 à 326). De son point de vue, cette finalité professionnelle prévaut sur toutes autres considérations et induit, selon elle, un engagement total. Enfin, Camille réagit, aussi, fortement sur ce qu'elle considère comme une certaine incongruité, à savoir que le budget annuel, alloué à la FPC, n'est pas toujours utilisé dans une institution ; « (...) moi, c'qui peut m'faire réagir, c'est quand la ligne budgétaire n'est pas utilisée (...) » (C70, 320 à 321). Sur ce point, elle fait part de son incompréhension qui pointe autant un manque de vigilance et d'implication des employeurs qu'une mobilisation limitée de ses pairs pour bénéficier d'une action de FPC.

L'analyse des contenus, en lien avec ce sous-thème, révèle que le point de convergence des 3 entretiens, autour de la notion d'engagement personnel, se situe dans la démarche individuelle des professionnels. En effet, elle semble constituer, pour nos 3 interviewés, une étape préalable, incontournable, et un indicateur majeur des dispositions dans lesquelles les professionnelles s'engagent ou non en FPC. Ainsi, la nature et l'ampleur de l'engagement donnent du sens et enclenchent, déjà, un processus de formation.

3. Les savoirs expérientiels :

a) Retour réflexif

Pierre a passé, avec succès, un Master 2 SIFA, avant d'accéder à sa fonction actuelle de directeur. Il nous explique, ici, en quoi cette expérience particulière de FPC lui a permis de se découvrir des capacités qu'il n'avait pas identifiées, jusque là ; « (...) et puis j'me suis découvert une capacité à formaliser...à penser...à penser les choses, à...mettre en...mettre en forme (...) » (P15, 91 à 92). Cette action de FPC a donc été, pour lui, l'occasion de donner un autre relief à son activité professionnelle, en développant des compétences nouvelles ; « (...) J'ai beaucoup innové d'ailleurs sur des méthodes (...) un p'tit peu innovante on va dire (...) notamment tout ce qu'était des méthodes de remédiation cognitive avec des publics en difficulté (...) » (P2, 15 à 17). Son discours témoigne, ensuite, d'un certain recul, que l'a aidé à prendre la FPC, lorsqu'il identifie, par exemple, des dysfonctionnements dans certains aspects de la vie professionnelle ; « (...) aujourd'hui, je trouve, vraiment c'est qui fait le plus défaut euh, dans les relations professionnelles, entre personnes, c'est euh, c'est sa capacité à rentrer en relation, justement euh, à se décentrer euh, savoir écouter (...) » (P28, 158 à 160). Ces propos semblent signifier, selon nous, que la démarche réflexive engagée par Pierre peut faciliter l'impulsion d'une nouvelle dynamique relationnelle, au sein des équipes.

Le retour réflexif opéré par Gaspard s'appuie sur le champ de ses expériences professionnelles et de formation, vécues tout au long de sa carrière. En les intégrant, en leur donnant un sens *a posteriori*, Gaspard porte, aujourd'hui, un regard acéré sur le mouvement que favorise la FPC sur la pratique. Il montre bien, de notre point de vue, comment la FPC offre la possibilité de se décentrer d'un quotidien professionnel souvent très prenant ; « (...) y'a forcément l'obligation euh... dans l'cadre de la formation...j'allais dire de s'regarder au travail (...), les situations (...)

professionnelles sont pas à proprement parler des situations qui viennent favoriser cette posture là (...) » (G14, 67 à 70). Il mesure, ainsi, la dimension clivante d'une activité professionnelle à flux tendu ; « (...) j'entends l'aspect en situation professionnelle où c'est difficile de s'regarder travailler (...) » (G17, 77 à 78), qui ne favorise pas la réflexion pendant et sur l'action.

Camille, pour sa part, n'établit, à aucun moment de son propos, de liens entre son expérience professionnelle, pourtant significative, et les savoirs acquis par ce biais. Bien que particulièrement active et engagée dans diverses démarches de FPC, elle ne fait pas, non plus, apparaître le mouvement de mise à distance et de réflexion après-coup que génère la FPC.

4. L'alternance :

a) Complémentarité théorie/pratique

Les 3 personnes interrogées ont toutes déclaré, précédemment, que l'expérience de terrain était insuffisante, dans le sens où elle ne pouvait pas apporter, à elle seule, l'ensemble des réponses inhérentes aux pratiques dans un champ professionnel vaste et en perpétuel mouvement. En creux, cela semble placer la FPC comme une disposition nécessaire dont les apports viennent compléter ceux de l'expérience par la pratique. Pierre exprime, clairement, ce lien constructif entre la théorie et la pratique ; « (...) c'est-à-dire que toutes les expériences professionnelles que j'avais vécu jusqu'à là prenaient sens dans tout ce que j'entendais...(…), c'est-à-dire, au fond là y'a une espèce de euh... de connexion euhhh un peu magique entre euh euhhhh... ma pratique, mon expérience et les apports qu'étaient ceux des uns et des autres (...) » (P13, 81 à 84). Il indique, précisément, en quoi, selon lui, la FPC est élément indispensable pour faire évoluer sa pratique ; « (...) les approches théoriques ça permet de prendre du recul et de euhh, naturellement essayer de comprendre là où on est, qu'est-ce qu'on fait (...) » (P45, 217 à 218).

Dans la même dynamique, Gaspard considère que l'expérience ; « (...) c'est pas suffisant...ç'a besoin d'être étayé (...) par autre chose (...) que la simple pratique (...) » (G15, 73 à 74). Il ne fait pas simplement référence, ici, aux apports théoriques mais, également, au fait que la FPC permet de rencontrer d'autres professionnels et, à ce titre, de croiser les pratiques, ce qui s'avère tout aussi enrichissant pour lui ; « (...) alors que

là euhh y'a...comment dirais-je...un...un enseignement qui nous est apporté euh par d'autres et qui se nourrit d'autre chose que de sa propre pratique professionnelle(...) » (G20, 99 à 101).

Camille, de son côté, revendique le fait d'être une actrice de terrain, donc dans l'action, mais elle précise que cela ne la dédouane pas de la nécessité de préserver une vigilance, une attention accrue quant aux évolutions éventuelles dans son secteur d'activité ; « (...) pour moi, être sur le terrain, c'est aussi être attentif, toujours euh...être euh...être au courant enfin être informée (...) » (C51, 219 à 220), « (...) ça permet aussi d'être en veille professionnelle (...) » (C48, 194).

Comme nous pouvons le constater, le vécu professionnel de chacun des travailleurs sociaux interrogés est jalonné d'allers-retours permanents entre la théorie et la pratique. Cette alternance, même si elle n'est pas verbalisée de cette manière par les interviewés, paraît, donc, être une préoccupation majeure. Pour Pierre, elle permet de prendre du recul et d'interroger sa pratique. Elle contribue même, selon lui, à créer une forme d'alchimie qui amène les apports de la FPC à prendre tout leur relief dès lors qu'on peut les transposer dans le champ des expériences professionnelles et inversement. Gaspard complète cette vision en y associant la dimension du partage d'expériences entre pairs. Cela fonde, pour lui, une autre forme d'alternance, enrichie, cette fois, par la possibilité de se décentrer de sa propre réalité professionnelle en s'ouvrant à d'autres fonctionnements, d'autres pratiques, dans des contextes professionnels variés. Enfin, dans les propos de Camille, nous voyons transparaître une troisième dimension de l'alternance qui consiste à maintenir, ce qu'elle nomme comme une veille professionnelle. Ainsi, quand bien même nous pouvons être happés par l'action sur le terrain, il ne faudrait pas, selon Camille, perdre de vue la nécessité de demeurer à l'écoute des diverses évolutions qui caractérisent le secteur du travail social. Cela relève bien, pour nous, d'une capacité à alterner des temps forts de pratique auprès des usagers et des temps forts d'écoute, d'informations plus tournés vers l'extérieur.

5. La professionnalisation :

a) Posture et identité professionnelle

Camille et Gaspard ont, tous les deux, abordé la participation à des actions de FPC, comme une opportunité de se professionnaliser à travers la prise de conscience de

l'importance de la posture professionnelle dans l'exercice du métier de travailleur social et la construction d'une identité professionnelle plus marquée.

Pour Gaspard, l'une des finalités de la FPC est d'amener les travailleurs sociaux à agir avec un sens des responsabilités plus aiguisé ; « (...) j'attendrais de la formation continue, c'est permettre aux travailleurs sociaux d'agir en pleine responsabilité dans...dans des actions qu'y z'ont à conduire et à maîtriser (...) » (G26, 120 à 122).

Camille centre, beaucoup plus, son discours sur les changements qu'ont opérés ses différentes expériences de FPC, notamment sur sa façon d'appréhender sa pratique professionnelle ; « (...) ça a déterminé aussi ma façon de travailler (...) » (C44, 176 à 177). Elle explique, ensuite, que cela a été déterminant dans l'élaboration graduelle de son identité professionnelle ; « (...) ça m'a permis d'orienter et d'affiner mon identité professionnelle (...) » (C47, 189 à 190). Pour Camille, la FPC permet, non seulement d'affirmer une forte identité professionnelle, mais elle contribue, aussi, à donner du sens aux actions menées et d'être en adéquation avec celles-ci ; « (...) pour construire son identité (...), (...) aussi être en accord avec c'qu'on fait (...), (...) garder son intégrité aussi (...) » (C49, 202 à 203).

Ainsi, pour Camille et Gaspard, la notion de professionnalisation des travailleurs sociaux ne se réduit pas à la capacité d'engager, sur le fond, des actions adaptées aux besoins des usagers. Elle passe, aussi, comme le soulignent leurs propos, par une attention rigoureuse accordée à la forme, à une certaine éthique professionnelle et à la prise de conscience des enjeux qui entourent leurs pratiques. Pierre, de son côté, n'a pas accordé une importance significative à cette dimension.

b) Opérationnalité professionnelle

Chacun des interviewés explique, ensuite, comment les actions menées dans le cadre de la FPC peuvent être transposées dans leurs pratiques professionnelles. Pour Pierre, la FPC a été l'occasion de s'approprier les savoirs acquis lors de ses expériences de formation, de les adapter à sa réalité professionnelle pour guider autant ses actions que son parcours ; « (...) j'ai reformalisé euh...par endroit pour, pour qu'ça m'serve de guide (...) » (P18, 106) et ; « (...) pour pouvoir faire mon chemin (...) » (P19, 109).

Gaspard considère, aussi, que ce qui fonde la professionnalisation des travailleurs sociaux, à travers leur participation à des actions de FPC, c'est leur capacité, après

coup, de mettre en lien les apprentissages théoriques et la pratique, pour mener des actions toujours plus adaptées aux besoins des usagers ; « (...) être en capacité finalement d'mettre un certain nombre de choses euh....euh...en...en lien (...), pour avoir effectivement des actions (...) adaptées (...), qui répondent aux besoins des usagers (...) » (G26, 126 à 128).

Pour Camille, la question de l'opérationnalité des actions de FPC dans le champ professionnel se pose, également, mais en des termes un peu différents. En effet, de sa place, la FPC contribue à sa professionnalisation dans le sens où elle lui permet de suivre l'évolution du secteur social en général, et de la problématique des usagers, en particulier ; « (...) y'a une évolution, y'a des lois (...), (...) les enfants qu'j'ai rencontré y'a 20 ans c'est plus les mêmes que ceux que j'rencontre actuellement (...) » (C51, 220 à 222). Pour ces raisons, Camille estime nécessaire d'actualiser ses connaissances professionnelles, par le biais de la FPC ; « (...) moi j'me l'approprie euh...comme une nécessité (...) » (C57, 254 à 255).

L'aspect de l'opérationnalité professionnelle de la FPC, révélé par l'analyse des contenus des entretiens, semble recouvrir une des préoccupations fondamentales des travailleurs sociaux. En effet, au regard des propos tenus par Pierre, Gaspard et Camille, nous pouvons percevoir que la FPC trouve tout son sens, selon eux, à partir du moment où les enseignements acquis dans le cadre de ce dispositif sont applicables, transposables sur le terrain professionnel. En ce sens, nous repérons, chez les travailleurs sociaux, un réel souci de mettre en convergence les savoirs théoriques et la pratique professionnelle.

c) Reconnaissance par la FPC

La reconnaissance professionnelle, liée à la réalisation d'actions de FPC, qu'elles soient diplômantes ou non, ne semble pas se situer au centre des préoccupations des 3 personnes interviewées.

En effet, Camille, par exemple, n'aborde pas du tout cet aspect, comme s'il était subalterne. L'absence totale de référence à cette dimension, chez Camille, semble indiquer qu'elle privilégie, de loin, l'éclairage que lui procure la FPC sur sa pratique, par rapport à une éventuelle reconnaissance par ses pairs, par exemple, ou pour elle-même.

Pierre, qui a obtenu un diplôme de niveau 1 par l'intermédiaire de la FPC, ce qui lui a permis d'accéder à ses fonctions actuelles, garde cette même distance avec la notion de reconnaissance. Il nomme, plus qu'il ne met en avant, le fait d'avoir obtenu une qualification supérieure par la FPC ; « (...) malgré tout avec euh...bon euhhh quelque chose qui fait du bien, c'est...c'est le fait de l'obtenir quoi euh (...) » (P11, 67 à 68). Il reconnaît, ainsi, que cela a été valorisant, à titre personnel, d'obtenir un diplôme à l'issue de son cursus de formation. Mais, Pierre ne place pas cette réussite comme une finalité absolue.

Gaspard, quant à lui, se situe dans la projection d'effets valorisant que pourrait avoir la FPC pour les acteurs de terrain. Selon lui, il paraîtrait important que le dispositif de FPC permette, plus systématiquement, de valoriser l'engagement des travailleurs sociaux, l'acquisition de nouveaux savoirs et de nouvelles compétences, *a priori*, par une reconnaissance plus formelle ; « (...) et qui pourrait être simultanément qualifiante (...) » (G42, 209), « (...) des processus de formations diplômantes on va dire...pour des professionnels déjà en activité (...) » (G46, 227 à 228). Cette forme de reconnaissance s'inscrirait, alors, selon Gaspard, dans la promotion des efforts consentis par les professionnels pour sortir de leurs pratiques quotidiennes et engager une démarche de FPC ; « (...) En tout cas de euhhh... d'un souci un peu d'promotion d'quelque chose (...) » (G43, 213).

Pour chacun, la reconnaissance professionnelle, individuelle ou collective, par la FPC, n'occupe, donc, qu'une place congrue dans le choix de s'engager et dans les visées poursuivies.

d) Apports de la FPC

In fine, le thème de la professionnalisation des travailleurs sociaux a été abordé, par nos 3 professionnels, sous l'angle des apports concrets que peut générer la FPC dans l'appréhension et la réalisation de l'activité professionnelle. A cet égard, ils ont, également, évoqué les moyens à l'œuvre, dans leurs structures, pour mesurer les effets, l'impact réel, conscientisé de la FPC dans la pratique professionnelle.

Sur le décalage pouvant exister entre la satisfaction ressentie par les professionnels, après avoir bénéficié d'une action de FPC, et leurs capacités à transformer leurs nouvelles acquisitions théoriques en plus-value pratique, Pierre possède des éléments

de lecture probants, du fait de sa fonction de direction ; « (...) sur la satisfaction des salariés, elle est quasi euh... enfin j'veux dire c'est euh c'est du 95% (...), par contre sur les effets euh...il faudrait mettre en place un système de suivi évaluatif du avant après (...) » (P55, 246 à 250). Il reconnaît, ainsi, qu'il est bien difficile d'évaluer les apports de la FPC, du fait de l'absence d'une instance interne qui viendrait permettre, à la fois le partage de l'expérience vécue et l'identification de ce que celle-ci peut changer en matière de pratiques professionnelles. Néanmoins, sur la base des échanges et des négociations menés avec différents partenaires, sur le plan annuel de formation, Pierre précise que la FPC demeure un vecteur incontournable de développement dans son secteur d'activité et, qu'à ce titre, ses apports sont incontestables ; « (...) y z'ont considéré que la formation devait être euh...pour notre réseau euhh comment dirais-je...une...un outil essentiel...(...) » (P64, 287 à 288), « (...) de développement (...) » (P65, 290).

Gaspard attribue à la FPC divers apports, et cela à des niveaux différents. Pour lui, la FPC ouvre d'autres horizons de réflexion, en confrontant les travailleurs sociaux à la multiplicité des approches et des réalités qui traversent le secteur social ; « (...) la formation continue euh... elle offre le fait que justement elle n'est pas centrée que sur strictement la pratique (...), elle ouvreuhh...comment dire euh...à des...à des restrictions à des...et à des approches qu'on pas directement à voir avec la nature même de la nature professionnelle (...), elle nous confronte...forcément à (...) des dimensions qui sont notamment celles de la confrontation avec d'autres expériences professionnelles ou à d'autres professionnelles (...), mais aussi euh...comment dire...à des approches euhhh...comment dire multiii...disciplinaires (...) » (G20, 89 à 96). La confrontation à toutes ces dimensions constituent, alors, pour lui, l'une des grandes richesses de la FPC, et donc un apport significatif qui participe de la professionnalisation des travailleurs sociaux ; « (...) qu'ça puisse être réinscrit (...) dans un contexte finalement qui prenne en compte l'ensemble (...) des dimensions qui euh...qui sous-tendent nos interventions (...) » (G28, 135 à 137). Dans une autre dynamique, Gaspard concède que la FPC, quand elle permet d'accéder à une nouvelle qualification, ouvre de nouvelles perspectives aux travailleurs sociaux, notamment dans le registre de l'évolution de leur carrière, avec la possibilité de faire fructifier leur expérience de FPC en postulant à d'autres fonctions ; « (...) soit voire éventuellement...faire valoir une qualification ailleurs (...) » (G45, 220 à 221).

D'une certaine façon, la FPC représente donc, pour Gaspard, l'opportunité de faire reconnaître l'évolution concrète de ses compétences professionnelles ; « (...) pour employer des mots à la mode...être plus performant (...) » (G46, 235 à 236).

L'analyse de l'entretien réalisé avec Camille met en exergue la conscience qu'elle a, aujourd'hui, du chemin que lui a permis de parcourir la FPC. En effet, elle décline, de manière assez complète, ce que les contenus de FPC ont produit comme effets et constitué comme apports dans sa perception de ce que englobe la notion de professionnelle ; « (...) ça m'a permis en tout cas euh...de percevoir le rôle et la place de l'éducateur dans une institution (...), dans euh...la place qu'il occupe et auprès des partenaires (...), dans sa représentativité par rapport à l'in... à l'institution qui l'emploie (...) » (C44, 173 à 176). Mais Camille ne se limite pas aux seuls contenus de formation pour expliquer son cheminement. Elle évoque, alors, ce qu'ont pu lui apporter les différentes rencontres et échanges, avec d'autres professionnels ; « (...) outre le contenu de la formation, c'est aussi aller rencontrer d'autres professionnels, dans d'autres pratiques, dans d'autres lieux (...), (...) j pense que cet échange construit aussi (...)» (C53, 230 à 233). Elle précise, ensuite, que c'est à travers ces multiples apports qu'elle est parvenue à fonder, pour elle-même, un véritable socle identitaire ; « (...) à partir de là j'ai vraiment été dans une construction professionnelle (...) » (C47, 187 à 188). *A contrario*, Camille explique que, si la FPC lui a permis de faire bouger certains curseurs en matière de représentations et de convictions, il en est parfois bien autrement pour ses pairs. Sans généraliser son propos, elle dit déplorer la posture enkystée de certains professionnels, arc-boutés sur leurs certitudes, qui ne vivent pas la FPC comme un moyen de la faire évoluer ; « (...) c'est celles...ben voilà...d'être dans la rencontre, dans l'échange (...), de pouvoir comparer des modes de fonctionnements institutionnels (...) des gestions (...), comment chaque professionnel peut s'approprier des changements (...), on est quand même (...) dans une fonction où on est plutôt hermétique au changement (...), la formation continue moi j'trouve peut pallier à ça justement (...) » (C55, 240 à 246).

Manifestement, au regard de ces éléments d'analyse, les apports de la FPC sont multiples en nombre, divers en nature, mais parfois assez difficiles à nommer explicitement et à évaluer. C'est, d'ailleurs, ce que traduisent les propos de Pierre, dans le sens où tout le monde semble convaincu de la nécessité de positionner la FPC comme un outil essentiel au développement des structures et des compétences des

professionnels, et que chacun d'entre eux semble satisfait de pouvoir en bénéficier. Par contre, en retour, il paraît bien plus délicat d'identifier clairement les apports de la FPC et d'en évaluer les effets sur la pratique.

L'analyse des propos de Gaspard permet de lever, en partie, ce rapport ambigu entre la verbalisation de l'intérêt porté par chacun à l'égard de la FPC et les moyens réellement développés pour en mesurer l'impact. En apportant des éléments de réponse précis, Gaspard pointe les apports concrets de la FPC. Selon lui, ils trouvent leur expression première dans les rencontres et le partage entre pairs que suscitent ces actions, en permettant une décentration des professionnels de leur quotidien professionnel et un enrichissement par la confrontation à d'autres réalités, d'autres pratiques. Pour Gaspard, la FPC est, aussi, un moyen d'accéder à de nouvelles compétences et/ou de renforcer celles acquises par l'expérience ou dans le cadre de la formation initiale. Ces apports, non seulement concrétisent et valorisent une démarche de formation mais permettent, également, de se projeter vers un nouveau parcours professionnel possible. Gaspard considère, ainsi, que cela peut ouvrir des perspectives en matière de mobilité professionnelle et d'évolution de carrière.

Enfin, Camille identifie, tout aussi clairement, les différents apports engendrés par la FPC. Cela lui a permis de se situer en tant que professionnelle, de s'ouvrir à d'autres modes de pensée et de pratique, et de fonder sa propre identité professionnelle. Pour sa part, elle considère, aussi, que la FPC est un moyen d'infléchir la tendance paradoxale des travailleurs sociaux, dont l'une des finalités de leurs pratiques est de permettre aux usagers d'opérer des changements, à lever des résistances dès lors qu'il s'agit de se remettre en question dans leurs postures et/ou leurs actions. En cela, la FPC suscite ou contraint, selon les cas, à amorcer ce mouvement que Camille décrit comme nécessaire.

CONCLUSION

Depuis la première pierre posée par Condorcet au siècle des ‘Lumières’, la FPC n’a eu de cesse de se développer et de se structurer, pour devenir, au fil du temps, une obligation, inscrite dans les dispositions réglementaires de la loi du 16 Juillet 1971, dans le cadre de l’éducation permanente. Ce principe fondateur, qui traverse tous les secteurs d’activité, s’inscrit dans une évolution incontournable du marché de l’emploi où la précarité, la quête de compétitivité, les progrès technologiques et les bouleversements sociétaux rendent, plus que jamais, nécessaires l’adaptation et le développement des compétences professionnelles.

Le secteur social et médico-social, champ d’exploration de notre recherche, n’échappe pas à cette réalité et semble même devoir relever nombres de défis, liés à sa spécificité. En effet, au-delà d’apparaître comme un secteur aux contours souvent difficiles à identifier, il doit faire face aux multiples contraintes que représentent l’hétérogénéité des acteurs qui le composent, la diversité et l’aggravation des problématiques auxquelles il est confronté, ainsi que l’élévation du niveau d’exigence à l’égard de la qualité des prestations fournies.

C’est donc sur la base de ces constats, des interrogations qu’ils suscitent et des préoccupations qui irriguent constamment la pratique des travailleurs sociaux, que nous avons souhaité aborder les enjeux de la professionnalisation de cette catégorie d’acteurs de terrain, et les impacts de la FPC sur ce processus. Notre travail de recherche s’est, ensuite, inscrit dans un contexte territorial précis, visant à la fois à circonscrire notre démarche à un environnement social et professionnel que nous connaissons, mais aussi, à répondre aux nouvelles logiques, induites par la décentralisation, qui s’appuient sur des schémas régionaux pour développer une politique sociale cohérente et adaptée, en matière de formation.

Ces différents éléments ont, alors, été déterminants dans le déploiement de notre démarche et dans les directions prises par notre réflexion. A partir de nombreux échanges, de la consultation de multiples ouvrages et du lien que nous nous sommes efforcés à faire entre les nouveaux enseignements théoriques reçus et nos différentes expériences professionnelles vécues, nous sommes parvenus à stabiliser notre question de recherche. Cette étape s’est, également, opérée à travers une problématisation plus

affirmée et étayée de notre questionnement, le repérage de concepts clés autour desquels s'est articulée notre réflexion, ainsi que l'élaboration de trois hypothèses.

Afin de les explorer, nous avons, donc, mené trois entretiens semi-directifs réalisés auprès de travailleurs sociaux ayant été en situation de FPC, à des moments différents de leurs parcours professionnels et avec des visées variées. Nous affirmions, donc, dans un premier temps, que la formation expérientielle était un levier fondamental pour une appréhension constructive de la FPC. Il s'avère, à la lumière de l'analyse des contenus d'entretiens, que ce paradigme doit, plutôt, se concevoir de manière inversée. En effet, il apparaît que, même si la pratique et la théorie sont difficilement dissociables et s'enrichissent réciproquement, c'est bien l'engagement en FPC qui va créer une certaine distance avec le champ professionnel. Cette décentration va décaler, alors, le regard porté sur les pratiques, proposer une confrontation entre les savoirs implicites (expérience) et les savoirs explicites (formation), faciliter le déclenchement d'une réflexion nouvelle et favoriser, ainsi, un consentement à se transformer. Par les mouvements successifs qu'elle génère et sa capacité à donner du sens aux savoirs expérientiels, il nous semble pertinent d'instituer, au regard de notre recherche, la FPC comme un levier fondamental de reconnaissance statutaire, identitaire et opérationnelle.

Notre seconde hypothèse émettait, ensuite, l'idée que les organismes de FPC, en proposant des actions très diversifiées, tant sur le fond que sur la forme, répondent aux attentes et besoins spécifiques des travailleurs sociaux. Concernant la variété de l'offre de formation, telle que nous l'avons évoqué dans la partie contextuelle du présent mémoire, les 1148 actions référencées, sur le seul territoire de la région Centre, semblent accréditer ce point de vue. Cela d'autant plus que cette richesse ne s'exprime pas seulement en termes de volume mais, également, par un éventail assez complet de modalités, de thématiques et de finalités. A ce titre, les travailleurs sociaux interviewés considèrent qu'ils parviennent, toujours, à trouver une action de FPC qui convienne à leurs besoins et réponde à leurs attentes, en matière de développement des compétences, d'actualisation des connaissances professionnelles et d'échange sur leurs pratiques. Pour autant, l'analyse des entretiens tend à démontrer que les points d'achoppement sont nombreux et amène, donc, à pondérer notre perception. Les conditions d'accès, la socialisation aléatoire au sein des institutions, les projections négatives des uns et des autres et la réticence à accepter de s'échapper d'un quotidien professionnel souvent prenant, émergent comme autant de difficultés récurrentes qui entravent les opportunités

de s'engager dans une démarche de FPC. Ces observations semblent mettre en scène une réalité du secteur social et médico-social, empreinte de contradictions et d'ambivalence, qui positionne la FPC comme une nécessité, un allant de soi mais qui ne se donne pas toujours les moyens d'en faire une réalité. De leur place, les organismes de formation semblent répondre, autant que possible, aux attentes et besoins énoncés par les travailleurs sociaux, même s'ils devront, probablement, s'adapter à la montée d'un élan qui vise à faire entrer la formation, plus fortement qu'aujourd'hui, au sein des institutions, afin qu'elle profite au plus grand nombre et à moindre coût...

Enfin, notre dernière hypothèse considérait que le processus de professionnalisation des travailleurs sociaux ne pouvait se concevoir qu'à travers une pédagogie de l'alternance. Sur ce point, force est de constater que l'ensemble des formations du travail social, qu'elles soient initiales ou continues, repose sur cette forme pédagogique, ce qui semble positionner l'alternance comme une nécessité, particulièrement adaptée au secteur social et médico-social. Facilitant la compréhension des savoirs théoriques par une confrontation au champ professionnel, l'alternance permet, de cette manière, la mise en cohérence de la pensée et de l'action, ce qui ouvre la possibilité, à nombre de travailleurs sociaux, accomplis ou en devenir, d'accéder à de nouvelles connaissances ou à une qualification. Pour cela, il nous semble que la formation par alternance revêt une fonction pédagogique majeure. Comme nous l'avons développé durant ce travail de recherche, l'alternance ne peut se réduire à cette seule dimension. De notre point de vue, elle doit aussi se penser, dans une dimension intégrative, comme un dialogue réflexif permanent entre la théorie et la pratique. Ces allers-retours permettent, à la fois d'assimiler de nouveaux savoirs, puisés dans des contextes différents, de renouveler et d'élargir le champ de ses compétences. L'activation d'un processus de professionnalisation se réalise, alors, et peut se concrétiser à partir de l'identification des apports de la FPC, tels que les définit Le Boterf, à savoir :

- « *Faire acquérir les ressources nécessaires pour agir avec compétence,*
- *Entrainer à combiner des ressources pour construire et mettre en œuvre des pratiques professionnelles pertinentes par rapport à des familles de situation professionnelles à gérer,*
- *Proposer des objectifs réalistes d'apprentissage,*
- *Développer la capacité de réflexivité et de transfert,*

- *Développer la capacité d'apprendre à apprendre, donner une juste place à l'auto-évaluation*
- *Avancer dans la construction d'une identité professionnelle* » (Le Boterf, 2005, pp.197-203)¹⁰⁹.

Cette déclinaison exhaustive de l'auteur nous paraît recouper toutes les dimensions assignables à la FPC, dans le processus de professionnalisation des travailleurs sociaux et l'essentiel des objectifs visés par les organismes de formation en travail social. Néanmoins, au terme de notre travail de recherche, nous souhaiterions pouvoir développer notre réflexion autour d'une autre réalité du secteur social et médico-social. En effet, nous avons pu percevoir, que dans l'ensemble, la FPC est perçue comme un élément qui contribue :

- au développement des compétences,
- à l'adaptabilité des professionnels face à des problématiques évolutives,
- à leur sensibilisation quant à la nécessité de 'soigner' leurs interventions autant sur la forme que sur le fond,
- à l'émergence d'une identité professionnelle forte.

Il n'en reste pas moins que sur le terrain, la question d'une collaboration constructive entre professionnels de culture et de sensibilité différente semble devoir se poser. Donner du sens à sa pratique et se reconnaître entre pairs est une chose, apprendre à construire une action cohérente, au bénéfice des usagers, dans le respect de la diversité professionnelle qui anime le secteur social et médico-social en est une autre.

C'est ainsi que la question de l'interdisciplinarité, en tant qu'élément opérationnel de la pluridisciplinarité, et la manière de la faire vivre dans nos institutions, préfigurent d'un nouveau défi à relever pour les travailleurs sociaux et d'un autre travail de recherche que nous souhaiterions engager.

¹⁰⁹ G, Le Boterf, « Que sont les formateurs devenus ? », *In Education permanente, Quelle ingénierie de la professionnalisation pour les individus acteurs de leur professionnalisme ?*, n°64, 2005.

ANNEXES

Tableau détaillé des ESSMS implantés en région Centre

CHER	153
Adultes et Familles	46
Difficultés Socio-Familiales	6
Hébergement Social	11
Personnes en situation de handicap	29
Enfants et Adolescents	24
Personnes en situation de handicap	17
Protection de l'enfance	5
Troubles de la conduite et du comportement	2
Personnes Âgées	48
Hébergement	48
Personnes Âgées et/ou en situation de Handicap	35
Maintien et Aide à Domicile	35
EURE-ET-LOIR	162
Adultes et Familles	38
Difficultés Socio-Familiales	2
Hébergement Social	10
Personnes en situation de handicap	26
Enfants et Adolescents	28
Personnes en situation de handicap	13
Protection de l'enfance	15
Personnes Âgées	73
Hébergement	73
Personnes Âgées et/ou en situation de Handicap	23
Maintien et Aide à Domicile	23

INDRE	179
Adultes et Familles	43
Difficultés Socio-Familiales	2
Hébergement Social	11
Personnes en situation de handicap	30
Enfants et Adolescents	24
Personnes en situation de handicap	11
Protection de l'enfance	12
Troubles de la conduite et du comportement	1
Personnes Âgées	66
Hébergement	66
Personnes Âgées et/ou en situation de Handicap	46
Maintien et Aide à Domicile	46
INDRE-ET-LOIRE	282
Adultes et Familles	68
Difficultés Socio-Familiales	8
Hébergement Social	13
Personnes en situation de handicap	47
Enfants et Adolescents	50
Personnes en situation de handicap	18
Protection de l'enfance	26
Troubles de la conduite et du comportement	6
Personnes Âgées	119
Hébergement	119
Personnes Âgées et/ou en situation de Handicap	45
Maintien et Aide à Domicile	45

LOIR-ET-CHER	167
Adultes et Familles	51
Difficultés Socio-Familiales	4
Hébergement Social	11
Personnes en situation de handicap	36
Enfants et Adolescents	35
Personnes en situation de handicap	16
Protection de l'enfance	16
Troubles de la conduite et du comportement	3
Personnes Âgées	64
Hébergement	64
Personnes Âgées et/ou en situation de Handicap	17
Maintien et Aide à Domicile	17
LOIRET	293
Adultes et Familles	82
Difficultés Socio-Familiales	4
Hébergement Social	18
Personnes en situation de handicap	60
Enfants et Adolescents	62
Personnes en situation de handicap	43
Protection de l'enfance	19
Personnes Âgées	90
Hébergement	90
Personnes Âgées et/ou en situation de Handicap	59
Maintien et Aide à Domicile	59

Organismes de formation du secteur social et médico-social

AFEC
AEPPAC
AFPA
AGRHAM FORMATION
ARPEC TOURAINE
ASSOCIATION RETRAVAILLER
ASSOFAC
CDO FORMATION
CEMEA CENTRE
CENTRE DE FORMATION DE COUASNON
CENTRE EUROPEEN DE FORMATION
CFA MFREO
CFC SAINTE-CROIX SAINT-EUVERTE
CFJM
CFPC
CFPPA
CISPEO
CNAM
CPES
CREPS
EFAGRIR
EFESUP
ERTS
EURINFAC
EURL MARIE.JOSEPH
FAP
FORMA SANTE
FORMATIO ACCUEIL PROMOTION
GRAINE CENTRE
GRETA
GROUPE CLAF
IFCAS
IFREP

INFOR SANTE
IRFA
IRFSS
ISEIC
ISPAC FORMATION
ITS
LEAP NERMONT
LEAP SAINTE-CECILE
LYCEE JACQUES CŒUR
LYCEE JEAN DE BEAUCE
LYCEE LA PROVIDENCE
LYCEE PRIVE FONTIVILLE
LYCEE PROFESSIONNEL JEAN CHAPTAL
LYCEE PROFESSIONNEL JOSEPH CUGNOT
LYCEE PROFESSIONNEL LES CHARMILLES
LYCEE PROFESSIONNEL PRIVE SAINT- JOSEPH
LYCEE PROFESSIONNEL SONIA DELAUNAY
MFR
OTDIF
PIGIER
POINT F
PRO FORMA
QUALICONSEIL
TOURS PREPA
UFCV
Université d'Orléans
Université François-Rabelais
VIA FORMATION

Guide d'entretien

Identification professionnelle et présentation du parcours

- I) Quelle(s) fonction(s) occupez-vous actuellement sur votre lieu de travail ?
- II) Pouvez-vous décrire votre parcours de formation et votre parcours professionnel ?

Expérimentation de la FPC

- III) Pouvez-vous exposer une situation de formation continue qui vous a particulièrement marquée ?

Démarche réflexive autour de la notion de professionnalisation

- IV) Si je vous dis que l'expérience de terrain est suffisante pour concourir à la professionnalisation des travailleurs sociaux, quelles en seraient, selon vous, les conditions pour qu'elle le soit ?
- V) Si ce n'est pas le cas, quelles sont vos attentes à l'égard de la formation professionnelle continue ?

Connaissance de l'offre de FPC

- VI) Considérez-vous que l'éventail des offres de formation professionnelle continue réponde aux besoins et attentes des travailleurs sociaux ?

Commentaire personnel

- VII) Pour conclure, souhaitez-vous évoquer un aspect de la formation continue professionnelle dans le secteur social et médico-social qui vous paraisse essentiel et que nous n'aurions pas abordé ?

Conventions de transcription des entretiens

Les conventions de transcriptions retenues pour les 3 entretiens semi-directifs sont les suivantes :

...	Rupture de rythme dans l'élocution, silence très court.
[Silence] (Durée)	Silence plus long de l'interviewé, suivi de sa durée.
[Rires]	Rires survenus au cours de l'entretien.
(Phrase)	Précisions apportées par l'intervieweur suite à un évènement imprévu lors de l'entretien.
(Inaudible)	Eléments non transcriposables de l'échange du fait de la mauvaise qualité de certains passages de l'enregistrement audio.

Les 3 entretiens ont été transcrits dans le souci permanent d'être le plus fidèle possible à son contenu, bien sûr, mais aussi à son rythme, aux interférences dans certaines interactions, aux hésitations, bégaiements et autres erreurs de syntaxe.

De ce fait, aucun passage de ces entretiens n'a fait l'objet de modifications, tant sur le fond que sur la forme, ceci afin de préserver l'authenticité des échanges.

Entretien 1 – Pierre, 15 Février 2012

1 p1 : Est-ce que vous pouvez me dire quelle fonction vous occupez sur votre lieu de
2 travail ?

3 P1 : Directeur

4 p2 : Directeur, d'accord. Euh, est-ce que vous pouvez me décrire votre parcours de
5 formation et votre parcours professionnel ?

6 P2 : Oui, c'est très simple euh.....Moi j'ai, ...j'ai, j'ai commencé à balbutier sur
7 des activités commerciales donc, euh, euh, gérant de restauration..., immobilier euhhh,
8 vente de pneus euh, enfin voilà, une période de tâtonnements euh, de tâtonnements
9 professionnels puis, euh, je suis rentré un peu par accident, ...euh comme formateur en
10 insertion dans un GRETA, et à partir de là a commencé, euh, comment dire, euh, une
11 véritable euh...entre guillemets, trajectoire professionnelle pour moi. Euh, j'ajouterais
12 quand même que, euh, quelques années avant j'avais commencé à envoyer sur des, euh
13 une formation d'éducateur sportif. J'ai passé mon BE1, mon BE2, mais, euhhh, tout...
14 tout..., à la fois tout ce balbutiement et cette expérience d'entraîneur ça été pour moi, on
15 va dire euh comme un, comme unsocle, eurrhhhh, à travers du papillonnement, quoi,
16 voilà. Et puis..., donc, formateur en insertion, euh, j'l'ai fait 6 ans, avec grand bonheur.
17 J'ai beaucoup innové d'ailleurs sur des méthodes un p'tit peu euhhh, un p'tit peu inn...
18 oui 'fin, un p'tit peu innovante on va dire. Notamment tout ce qu'était des méthodes de
19 remédiation cognitive avec des publics en difficulté. Voilà, j'm'suis passionné pour ça,
20 formé pour ça et puis au bout de 6 ans, d'un seul coup j'ai eu l'impression qu'il fallait
21 que je passe à autre chose et donc j'ai passé le concours de conseiller en formation
22 continue..... de l'éducation nationale, donc ingénierie de formation et donc là j'ai
23 embrayé sur un cycle de 9 ans au cours duquel j'ai passé euh... le Master 2 SIFA
24 d'ailleurs. Enfin, c'est pas que d'ingénierie parce que quand on est conseiller en
25 formation, on est euhhh, on s'rait dans le privé, on s'rait un peu directeur d'un
26 organisme de formation....C'est à la fois via la dimension commerciale, la dimension
27 financière, la dimension d'animation des équipes, et puis euh..., avec l'aspect
28 pédagogique euh...enfin, euh on embrasse l'ensemble des fonctions d'un organisme de
29 formation. Euhhh, voilà, enfin, euh...en recrutement, voilà... euh... tout y était comme
30 on dit.....

31 p3 : D'accord..., d'accord, donc ça...c'est le parcours professionnel...

32 P3 : Oui...

33 p4 : hein...

34 P4 : et puis, euh... ben au bout des 9 ans, euh...j'ai postulé ici..., euh, j'ai été
35 recruté...euh... donc ça fait 8 ans maintenant que j'suis...euh, que j'suis directeur de
36 cette...euh... mission locale....

37 p5 : D'accord, et du coup, euh... est-ce que vous pouvez revenir...euh...sur votre
38 formation initiale finalement et....

39 P5 : Ma formation initiale, c'est très simple, euh, j'ai un bac...bac G3 à l'époque, qu'on
40 appelle STT aujourd'hui ou STG ou...je sais plus comment...euh, ça change tous les 4
41 matins....euhhhhhhhhhhhh, et puis c'est tout....enfin, ben... après j'ai été poser mes
42 fesses sur les bancs de l'université mais c'était plutôt pour avoir une couverture sociale
43 parce que j'avais aucun projet particulier....euh voilà...euhhhfff. Donc non, euhhh, moi
44 j'me suis arrêté là... parce que les études euhhh... y'avait longtemps qu'elles avaient
45 perdu du sens pour moi.

46 p6 : D'accord...

47 P6 : Voilà et...j', j', j'euhhh...j'voulais pas rentrer tout d'suite sur l'marché du
48 travail...j'me sentais pas prêt donc fallait au moins aller sur le bac et puis après bon
49 euhhh....comme j'étais bon en sport euh...j'ai un peu..., j'ai vécu euh, on va dire... 2
50 ans avec un peu d'argent que je gagnais dans l'foot quoi, voilà.

51 p7 : D'accord...

52 P7 : Mais bon, c'est qu'un épisode tout ça...

53 p8 : D'accord, très bien et...

54 P8 : Et puis un jour j'ai décidé de remonter les manches euhhh, j'ai commencé à bosser.
55 Voilà..., mais moi j'suis plutôt un produit de la formation continue plutôt qu'un produit
56 de la formation initiale.

57 p9 : D'accord, très bien. Ca tombe bien, enfin en tout cas ça nous amène à la troisième
58 question...est-ce que vous pouvez m'exposer une situation de formation continue qui
59 vous a particulièrement marquée ?

60 [Silence] (5 secondes)

61 P9 : Aheuhhhh...arfff euhhh, y'en a plusieurs qui m'ont marqué, très franchement
62 hein...D'abord y'a eu euhhh le cycle des BE, pour moi ça été très fort...il a fallu que
63 j'me donne beaucoup...euhhhhhhhh...c'est des formations relativement courtes mais
64 malgré tout consistantes euh...

65 p10 : Oui...

66 P10 : puis y'a cette remise en....marche euh... de l'outil intellectuel

67 p11 : hum hum...

68 P11 : Euhhh qu'avais jamais vraiment été sollicité dans le sens où...j'm'étais
69 euh...jamais vraiment...engagé...pour quelque chose qui m'aurait vraiment
70 intéressé...puisque a priori rien ne m'intéressait vraiment particulièrement...donc voilà
71 euh...et puis c'est cette espèce de mise en route qu'a été puissante, difficile,
72 laborieuse...voilà donc ça c'est...et malgré tout avec euh...bon euhhh quelque chose
73 qui fait du bien, c'est...c'est le fait de l'obtenir quoi euh...

74 p12 : Bien sûr...

75 P12 : voilà, donc ça, ça été marquant dans une première partie de ma vie
76 professionnelle...et puis le deuxième, manifestement c'est...euhhh c'est ce DESS SIFA
77 euh....c'est quand même sur un an et demi, c'est une semaine par an euh...

78 p13 : Une semaine par an ?

79 P13 : Par mois, pardon ehhhh...et c'est euh, et c'est...énormément de travail à côté.
80 Voilà, tout en conservant mon activité professionnelle euh...qui restait la même
81 quoi...donc euh...voilà...et donc avec un espèce d'enchantement euh...un
82 enchantement euhhhh qu'étais lié à euh...à laaaa...euh... comment dirais-je ?

83 [Silence] (3 secondes)

84 ...au côté sucre d'orge de la formation. J'dis ça c'est parce que tout avait du sens pour
85 moi. C'est-à-dire que toutes les expériences professionnelles que j'avais vécu jusqu'à là
86 prenaient sens dans tout ce que j'entendais...c'est-à-dire, au fond là y'a une espèce de
87 euh... de connexion euhhh un peu magique entre euh euhhhh... ma pratique, mon
88 expérience et les apports qu'étaient ceux des uns et des autres, voilà. J'ai...j'ai vraiment
89 vécu une période, ben alors, sur un nuage quoi ! Pendant 18 mois ça a été assez
90 fabuleux...

- 91 p14 : D'accord...
- 92 P14 : c'est-à-dire que l'effort m'a pas coûté même si dieu sait si j'ai pas compté...euhhh
93 et puis à chaque fois c'était vraiment euh... et puis l'aventure humaine évidemment
94 hein...
- 95 p15 : Oui bien sûr, oui...c'est...
- 96 P15 : C'est toujours, hein, la c'rise sur le gâteau comme on dit... hein... mais ça été
97 pour moi...pfff... Et puis j'me suis découvert une capacité à formaliser...à penser...à
98 penser les choses, à...mettre en...mettre en forme, à...voilà, j'étais assez content de
99 euhhh... de... oui de découvrir...qu'j'étais capable d'aller assez loin dans...dans...dans
100 la qualité d'un, d'un...du travail qui nous était demandé donc...
- 101 p16 : Oui donc...y'avait une satisfaction personnelle de la prise de conscience de vos
102 propres capacités et puis...
- 103 P16 : Oui, oui et...
- 104 p17 : Et puis aussi une connexion, comme vous dites, entreuhh... entre ce que vous
105 aviez déjà fait en termes de pratique et puis finalement une théorie, en tout cas une
106 méthodologie, des apports...
- 107 P17 : Des apports théoriques oui, puis de la méthodo parce que la méthodo de recherche
108 c'est...c'est quand même pas évident parce que quand on nous la présente comme ça
109 ok...euh... mais quand on est dedans euhhh...ça été extrêmement euh...d'ailleurs moi,
110 je l'ai reformatisé...
- 111 p18 : Ah oui ?
- 112 P18 : Ouais...j'lai reformatisé euh...par endroit pour, pour qu'ça m'serve de guide.
- 113 p19 : D'accord
- 114 P19 : Voilà, voilà...j'me l'a donnais à comprendre moi-même pour pouvoir euh...pour
115 pouvoir laaaa...pour pouvoir faire mon chemin.
- 116 p20 : Très bien. Bon, tout à l'heure vous...vous parliez de votre expérience
117 et...justement, si je vous dis que l'expérience de terrain elle est suffisante pour
118 concourir à la prlofé...à la professionnalisation, pardon, des travailleurs
119 sociaux...euhhh...selon vous, euh, quelles en seraient les conditions... pour qu'elle le
120 soit ?

121 P20 : La seule condition.....faut qu'on ai euh...c'est qu'on ai des organisations
122 professionnelles bienveillantes....et c'est pas le cas...ahahah [rires]. Absolument pas le
123 cas. Je perçois, moi, le travail social comme des structures extrêmement
124 violentes...alors je dis pas qu'elles le sont toutes mais y'a d'la violence et parfois
125 beaucoup euhhhrrrrr....pour tous types d'acteurs dans les organisations et donc euh
126 pour moi, non il faut être armé euh...il faut être armé et donc euh...et donc
127 euh...l'expérience de terrain est pas suffisante.

128 p21 : D'accord...

129 P21 : Elle est pas suffisante, point barre quoi ! Euh...et...et...et elle...euh n'garanti pas
130 d'tout... ahahah [rires].

131 p22 : D'accord, donc...si ce n'est pas le cas...visiblement c'est que vous m'dites...

132 P22 : Oui...

133 p23 : Quelles sont vos attentes à l'égard de la formation professionnelle continue ?

134 P23 : Ben euhffff.....

135 [Silence] (4 secondes)...

136 Ben moi j'ai envie de dire que l'idéal ce serait la souplesse d'accès...euh...à la
137 formation. Euh parce que l'offre, euh...j'lai pas évalué parce que d'abord...de là où je
138 suis...vraiment, j'en suis pas bien capable mais elle me semble pléthorique.
139 Aujourd'hui, l'offre de formation euhhhhh.....

140 p24 : C'est, c'est intéressant parce qu'on...c'est l'une des questions suivantes...

141 P24 : Ouais, mais moi euh...il me semble vraiment important de faire le travail de
142 l'offre, des besoins et pis repérer les manques...moi, j'suis pas capable de faire ça, sauf
143 que...moi, chaque fois que j'ai eu besoin de formation, j'ai toujours trouvé
144 euhhhh...j'ai trouvé la réponse. Et je pense que les réponses, globalement, elles
145 existent.

146 p25 : D'accord

147 P25 : Sauf que...euh...l'accès, ça c'est une autre problématique parce que quand vous
148 êtes en poste...euh...c'est pas simple, quand vous êtes demandeur d'emploi, c'est pas
149 simple. Alors, soit c'est des raisons financières, soit c'est des périodes....euh des
150 questions de planning...Y'a un ensemble de contraintes qui font que...c'est toujours

151 très facile à un moment donné de...de...de pouvoir euh...se libérer pour se consacrer à
152 quelque chose qui est quasi indispensable. Voilà.... Donc, moi ça s'rait plutôt euh, ça
153 s'rait plutôt là-dessus que...

154 p26 : Vos attentes iraient plutôt dans cette direction là...

155 P26 : Oui, plutôt oui...

156 p27 : Faciliter un accès...

157 P27 : Ouais, c'est ça...

158 p28 : D'accord

159 P28 : C'est ça, y compris sur le plan financier, y compris sur euh, sur l'plan, peut-être
160 de la réglementation qui pourrait prévoir euhhh encore plus d'obligations pour euhhh,
161 pour les employeurs entre guillemets, pour permettre aux salariés.....

162 [Silence] (2 secondes)

163 et évidemment ceux qui ont la responsabilité des organisations professionnelles, parce
164 que euh, moi j'ai envie de dire que plus on est placé haut, plus on en a besoin quoi, euh,
165 dans le sens où euh tous ceux qu'y a en bas euh dépendent un peu entre guillemets de
166 vous...Voilà, et puis quand même, une chose qui me semble essentielle, c'est que euh,
167 et notamment, et notamment dans le travail social, mais pas uniquement j'ai envie de
168 dire, c'est toutes les...formations euhhh sur le développement personnel. C'est
169 aujourd'hui, je trouve, vraiment c'est qui fait le plus défaut euh, dans les relations
170 professionnelles, entre personnes, c'est euh, c'est sa capacité à rentrer en relation,
171 justement euh, à se décentrer euh, savoir écouter, voilà, ça c'est des jolis mots sauf que
172 dans la réalité on sait pas bien faire.

173 p29 : D'accord...

174 P29 : Et que ne sachant pas bien faire, souvent de fois ça crée, euh, ça crée du conflit, ça
175 crée, ça crée de l'opposition, ça crée d'la méfiance...

176 p30 : Du repli éventuellement ?

177 P30 : ...par exemple..., ça crée toutes sortes de choses assez négatives et que moi je
178 s'rais assez partisan que euh... voilà, mais ça dépend aussi de la bonne volonté des
179 personnes parce qu'on s'en va pas vers une formation à caractère euhhhhhh
180 développement personnel euhhhhhh aussi facilement que sur des formations

181 techniques parce que euhhh la remise en question est pas du tout la même, enfin...les
182 enjeux sont pas du tout les mêmes, le regard des autres...

183 p31 : Bien sûr

184 P31 : N'est pas du tout le même, donc voilà, mais en tout cas c'est c'qui ferait un peu
185 défaut mais euhhh, j'ai envie de dire que là euhhh ça dépend plus de la propre volonté
186 des personnes euhhh....de vouloir aussi euh... aller dans cette direction là...

187 p32 : Bien sûr...

188 P32 : Mais je dis qu'ça pourrait être utile

189 p33 : Mais en même temps faudrait...faut qu'ça r'joigne une offre...

190 P33 : Ben oui bien sûr...

191 p34 : Effectivement, faut qu'l'offre en face, elle existe...

192 P34 : Bien sûr euh, moi, c'que j'constate, en tout cas, parce que j'connais très bien notre
193 OPCA, c'est que sur ce sujet là euhhh nichst euh, c'est-à-dire que euh...(Rires) ...euh
194 c'est pas éligible...

195 p35 : D'accord...

196 P35 : C'est pas éligible, donc ça c'est euh, c'est non, c'est pour moi un non sens, mais
197 bon c'est euh, c'est comme ça quoi.

198 p36 : D'accord...

199 P36 : Mais j'me prive pas de mon côté...

200 [Rires]...

201 p37 : Alors, euh, justement, on évoquait là euh la question des offres...

202 P37 : Humm...

203 p38 : Donc euh, considérez-vous que l'éventail des offres de formation professionnelle
204 continue réponde aux besoins et...et attentes des travailleurs sociaux ?

205 P38 : De là où j'suis, oui. De là où j'suis oui, maintenant moi je euhhh, j'suis pas un
206 spécialiste du travail social. C'est pas d'ailleurs maahhh, c'est pas euh mon, mon socle
207 euh euhh... identitaire. Moi, j'suis plutôt euh... formation, enfin j'le met pas dans
208 l'travail social

209 p39 : D'accord

210 P39 : J'suis plutôt euh...formation, pédagogie euh...mouaahhh euhh, coaching,
211 management, voilà euh...

212 p40 : Plutôt ce versant là ...

213 P40 : J'suis plutôt sur ces sujets là. Le travail social, moi, j'l'assimile davantage euh à
214 quelque chose qu'est davantage sociale...enfin euh...donc je sais pas où est la
215 césure...j'suis pas spécialiste de ces choses là mais moi j'me sens dans une sphère que
216 j'suis capable de définir.

217 p41 : Pour autant...euh...la structure que vous dirigez, les salariés qui l'animent... aussi
218 eh hh c'est des travailleurs sociaux...

219 P41 : Mais moi j'suis pas travailleur social.

220 p42 : Oui mais vous êtes dans l'social...dans le secteur social...

221 P42 : Bien sûr, bien sûr...j'suis pas insensible mais j'suis pas euhhh.....

222 p43 : Mais vous parlez d'une autre place, avec un autre regard.

223 P43 : Tout à fait et j'me sens pas du tout...légitime pour euhh évaluer euhh ce monde
224 là.

225 p44 : D'accord

226 P44 : Au sens large...

227 p45 : Ouais...

228 P45 : J'peux parler du monde que j'connais, celui là euhhh.... Moi, les réseaux des
229 missions locales je s'rais intér...intarissable...notamment depuis qu' j'ai fait la
230 formation, c'est que euhhh, parce que euhhh, ça aussi euhhh...les approches théoriques
231 ça permet de prendre du recul et de euhh, naturellement essayer de comprendre là où on
232 est, qu'est-ce qu'on fait, enfin voilà, c'est des questions qu'on arrive à s'poser et qui
233 sont intéressantes donc moi j'peux parler légitimement de là où je suis....euhh parce
234 que euh dans ce que je suis mais si on m'demande euh de parler d'assistantes sociales
235 euhhh, conseil général ou ccas euh...

236 p46 : Oui, c'est pas une sphère qui...

237 P46 : Non...non elle est pas familière.

- 238 p47 : Oui, elle est pas familière...d'accord...
- 239 P47 : Et donc je sais pas comment y z'accèdent à l'offre de formation
- 240 p48 : Hmm.
- 241 P48 : Pas vraiment...chez nous très bien...
- 242 p49 : Chez vous, voilà...
- 243 P49 : Super, chez nous, c'est super !
- 244 p50 : Y'a d'la d'mande ?
- 245 P50 : Y'a d'la d'mande... c'est nous qui bâtissons nous-mêmes le plan de formation
- 246 pour les salariés de la région Centre...des missions locales...voyez...c'est quand même
- 247 assez euh extraordinaire quoi euh...On ca... enfin...on travaille sur les besoins...euhhh
- 248 on traduit ça en euhhh en cahier des charges voilà...on fait des appels d'offres...on fait
- 249 des choix d'organismes...on évalue euh les actions enfin bon c'est...
- 250 p51 : D'accord...
- 251 P51 : C'est super génial quoi !
- 252 p52 : Et...et du coup, vous avez l'impression qu'les salariés qui sont partis en formation
- 253 continue, quand ils reviennent...vous avez des retours... ?
- 254 P52 : Oui...
- 255 p53 : Vous avez...
- 256 P53 : Oui...
- 257 p54 : Vous avez une perception de la modification de leurs pratiques...
- 258 P54 : Oui...
- 259 p55 : Ou d'eux postures ?
- 260 P55 : Oui alors euhhh...sur la satisfaction des salariés, elle est quasi euh... enfin j'veux
- 261 dire c'est euh c'est du 95% ...hein...voilà. Y'a toujours à des fois, l'erreur d'un
- 262 formateur ou euh... sur lequel on s'est trompé ou euh... ou quelqu'un qui trouve pas
- 263 son compte parce que ça peut arriver. Mais globalement, ça marche...ça marche super
- 264 bien, par contre sur les effets euh...il faudrait mettre en place un système de suivi
- 265 évaluatif du avant après non euh non c'est trop euh... voilà...donc nous ça s'fait sur la
- 266 parole de...

267 p56 : D'accord

268 P56 : D'une personne, bon ben voilà quand...qu'est-ce t'as constaté...ça s'est fait au
269 moment du bilan...d'entretien annuel d'évaluation, globalement les collègues en
270 retirent euh je dirais euh on va dire l'essentiel...me semble-t-il.

271 p57 : D'accord. Pour conclure, puisqu'on est à la fin de l'entretien, euh...souhaitez-
272 vous évoquer un aspect de la formation continue professionnelle dans le secteur social
273 ou médico-social...

274 P57 : Hmmm Hmm

275 p58 : Qui vous paraisse essentiels et qu'on n'aurait pas abordé ?

276 [Silence] (7 secondes)

277 P58 : Ouais moi la...le...la seule petite chose, alors j'sais pas si c'est essentiel mais
278 euhhh de là où nous sommes, moi, et mais...je pense que ça doit pas être unique, c'est-
279 à-dire que euh... on a une autonomie limitée de euh...de...de nos plans de formation
280 euhhh...internes. Le fait euhhh.....d'avoir un OPCA...le fait que des décisions
281 soient prises euhhh...en termes de priorités euh...d'éligibilité etc...des actions de
282 formation par les partenaires sociaux...c'est-à-dire que tout ça, ça s'est décidé en haut
283 lieu...euh fait que nous y'a une euh...une forme de rigidité de, de, de, de....par rapport
284 aux initiatives qu'on pourrait prendre...

285 p59 : D'accord

286 P59 : Et ça, c'est dommageable parce que... quand on veut euhhhhhh...permettre
287 euhhh à un moment donné individuellement ou collectivement qu'on aille vers des
288 choses un petit peu euhhhhhh... comment dirais-je....connexes....et les choses connexes
289 sont parfois importantes...j'étais en train de parler du développement personnel mais pas uniquement...
290 et ben on...on est limité, on peut pas...parce que c'est pas éligible euh...voilà...

291 p60 : D'accord...

292 P60 : Voilà...donc on cotise mais on fait pas c'est qu'on veut quoi...

293 [Rires]

294 ...et chez nous on cotise beaucoup puisque on a une obligation...qu'a été fixée
295 sûrement par des partenaires sociaux à 1% au-delà de la limite euhhh légale.

296 p61 : D'accord

297 P61 : Donc ça r'présente....

298 p62 : Ca r'présente que'qu'chose d'important...

299 P62 : Ben oui parc'que j'sais plus combien c'est l'taux légal... c'est quoi, c'est
300 1,5...1,9...

301 p63 : Oui j'crois

302 P63 : Donc voilà euhhh...nous euh... 1% de plus sur la masse salariale, c'est pas rien
303 quoi....

304 p64 : Et pourquoi... ?

305 P64 : Parc'qu'y z'ont décidé ça, y z'ont considéré que la formation devait être
306 euh...pour notre réseau euhh comment dirais-je...une...un outil essentiel...

307 p65 : Ouais

308 P65 : De développement, ce qui m'paraît une position intéressante sauf que euhhhh
309 sauf que euh on n'a pas... on n'a p... on n'a pas toujours notre mot à dire sur la manière
310 d'utiliser ces fond là, voilà quoi. Donc, c'est une grosse machine et euhh...quand on est
311 bien sur des formations qui correspondent à la convention collective, à notre cœur de
312 métier, etc...alors, pas de soucis...dès que vous voulez sortir un peu de c'truc là, vous
313 coincé quoi, voilà.

314 p66 : D'accord

315 P66 : Voilà, voilà

316 p67 : Et ben très bien. J'vous r'mercie beaucoup pour votre collaboration.

317 P67 : C'était avec plaisir !

318 p68 : L'entretien est terminé...merci.

319 P68 : [Rires]...

Entretien 2 – Gaspard, 15 Février 2012

- 1 g1 : Donc pour commencer euh... quelle fonction occupez-vous actuellement sur votre
2 lieu de travail ?
- 3 G1 : Ben, des fonctions de direction.
- 4 g2 : D'accord. Pouvez-vous décrire votre parcours de formation ainsi que votre parcours
5 professionnel ?
- 6 G2 : Alors, le parcours de formation il est relativement euh simple puisque euhhh...
7 donc moi j'ai une formation de base éducateur spécialisé, diplôme en...
- 8 [Silence] (2 Secondes)
- 9 ...86...
- 10 [Rires]
- 11 ...euhh...et puis euhhh ensuite donc poursuite de formation, bon ben d'la...on va dire la
12 formation professionnelle continue qui est venue, on va dire, entre guillemets, émailler
13 euh...mon parcours professionnel. J'ai ensuite fait une formation....qui s'appelait alors
14 cadre intermédiaire...euh...qui peut correspondre aujourd'hui....qui pourrait s'appeler
15 caferuis...
- 16 g3 : Oui, oui...
- 17 G3 : Voilà...et mon parcours de formation qualifiante en tout cas s'arrête là, voilà...
- 18 g4 : D'accord
- 19 G4 : Après...l'histoire....euhh...le parcours professionnel à proprement parler
20 euh....dans mon parcours professionnel donc euhhh....dans l'éducation spécialisée
21 euhhh...10 ans euhhh...d'éduc spé en internat foyer de l'enfance euh...sachant qu'j'ai
22 fait ma formation en cours d'emploi par ailleurs, euhhhh....5 ans...en...en placement
23 familial spécialisé et j'vais dire tout le reste en aemo, depuis 95 puisque j'occupais
24 successivement des fonctions d'éduc en aemo pendant euh... 2 ans, des fonctions d'chef
25 de service pendant euh...9 ans et des fonctions de direction depuis. Voilà.
- 26 g5 : D'accord...
- 27 G5 : C'est relativement euh...circonsrit.

28 g6 : Circonscrit, très bien. Euh... donc vous avez évoqué euh...la question de la
29 formation continue, euh... à c'titre là, est-ce que vous pouvez exposer une situation de
30 fors.... De formation continue pardon qui vous a particulièrement marqué...

31 [Silence] (2 Secondes)...

32 ...au cours de votre parcours ?

33 G6 : Qu'est-ce qu'on entend par situation de formation continue ?

34 g7 : Ben euh soit sur...euh...en fonction d'la...d'la modalité, en fonction du thème,
35 de...des perspectives qu'elle ouvrait ou alors euh...effectivement la signification
36 qu'elle a dans votre parcours...une trajectoire professionnelle...

37 G7 : Alors euh...une qui m'vent en tout cas à l'esprit, c'est une situation de formation
38 continue dans l'cadre de la formation cadre intermédiaire où euh...intervenait donc
39 euhhh... un formateur dont je n'saurais même pas dire aujourd'hui qui il était.... En
40 dehors de sa fonction de directeur adjoint à l'époque, de l'école d'éduc deil
41 traitait de la question euhhh...de l'éthique professionnelle euh...à partir notamment
42 euh...de la dimension euh...du euh...comment dire...qui approchait la question d'la
43 dimension du sujet chez les personnes gravement handicapées euh...qu'on pourrait
44 qualifier euh...entre guillemets euh...de plantes vertes. J'avais trouvé, en tout cas, que
45 son propos euhhh...d'une pertinence tout à fait remarquable parce que euh...entre
46 guillemets euh...aller chercher le sujet euh... chez euh...la personne handicapée
47 euh...pratiquement à l'état végétatif....

48 g8 : Hmmm Hmm

49 G8 : Y'avait...comment dirais-je...une réflexion...et un travail euh...

50 g9 : Parce que c'est pas la personne en elle-même qui donne la matière...quoi...

51 G9 : Voilà, c'est ça...hein...donc euh bon ça posait toute la question de la posture
52 professionnelle...euh...voilà.

53 g10 : D'accord. C'qu'a été marquant, c'est c'que ça réveillait d'la....

54 G10 : Ben après, c'est c'que ça évoque...

55 g11 : D'la posture...

56 G11 : C'est c'que ça évoque effectivement d'la question d'la posture professionnelle et
57 euh... et j'dirais euh... de sa place dans le travail social, dans la relation à

58 l'autre...euh....donc face à la personne euhhh...qu'est sensé euh...qu'on est sensé aider
59 quoi...

60 g12 : D'accord

61 G12 : Et toutes les questions qu'ça renvoi hein... ?...ok...

62 g13 : Ensuite...alors...euh...si j'vous dis que euh...l'expérience de terrain est suffisante
63 pour concourir à la professionnalisation des travailleurs sociaux, quelles en seraient,
64 selon vous, les conditions pour qu'elle le soit réellement ?

65 [Silence] (4 Secondes)

66 G13 : Ben déjà j'suis pas forcément d'accord avec cette assertion là ...hein...

67 g14 : Humm Hum

68 G14 : J'pense pas que euh...l'expérience de terrain soit suffisante...j'pense qu'elle est
69 nécessaire mais qu'elle est pas suffisante...euhhhh...voilà....et que euhhhh...comment
70 dire...y'a forcément l'obligation euh... dans l'cadre de la formation...j'allais dire de
71 s'regarder au travail et...et que euhhhh...les situations...euh...comment dire
72 euh...professionnelles sont pas à proprement parler des situations qui viennent favoriser
73 cette posture là de s'regarder au travail quoi...hein...euhhhh...donc euh...donc
74 voilà...Pour moi, c'est pas suffisant.

75 g15 : Hmmm.

76 G15 : C'est pas suffisant...ç'a besoin d'être étayé euhh...par...par autre chose
77 queeuhhhh...que la simpleeuhhh...que la simple pratique.

78 g16 : Hmmm.

79 [Silence] (2 Secondes).

80 G17 : Parc'qu'effectivement, j'entends l'aspect en situation professionnelle où c'est
81 difficile de s'regarder travailler...

82 g17 : Hmm Hm...

83 g18 : Finalement...hein...euhhh...mais puisqueuhh... en terme d'expérience il est
84 question de pratiques...c'est vrai que dans notre pratique professionnelle, dans le cadre
85 de notre travail, on pourrait imaginer qu'il y ait des instances, organisées,
86 pour...réfléchir comme des groupes d'approfondissement personnel ou
87 euh...d'approfondissement de la pratique...

- 88 G18 : Hmmm
- 89 g19 : La question du coup c'est.....qu'est-ce....qu'offrirais de plus la formation
90 continue dans ce registre là....par exemple ?
- 91 G19 : Ben...
- 92 g20 : Ou de différent ?
- 93 G20 : La...la formation continue euh... elle offre le fait que justement elle n'est pas
94 centrée que sur strictement la pratique et qu'elle ouvreuhh...comment dire euh...à
95 des...à des restrictions à des...et à des approches qu'on pas directement à voir avec la
96 nature même de la nature professionnelle, sur le lieu...là où on l'exerce. Et que par
97 ailleurs euhhh...elle nous confronte...forcément à euh...comment dire euh...à d... à
98 des...des euh... à des dimensions qui sont notamment celles de la confrontation avec
99 d'autres expériences professionnelles ou à d'autres professionnelles...mais...mais aussi
100 euh...comment dire...à des approches euhhh...comment dire multiii...disciplinaires
101 qu'on n'aura pas forcément euhhh...la possibilité....euh...auxquelles on n'aurait pas
102 forcément la possibilité d'accéder ou non...ou alors on aurait la possibilité d'y accéder
103 que d'manière un peu euh...comment dirais-je...autodidacte, alors que là euhh
104 y'a...comment dirais-je...un...un enseignement qui nous est apporté euh par d'autres et
105 qui se nourrit d'autre chose que de sa propre pratique professionnelle.
- 106 g21 : D'accord ...
- 107 [Toc toc toc] ... *(Quelqu'un frappe à la porte)*...
- 108 *L'entretien est interrompu environ pendant 8 minutes, le directeur devant répondre à*
109 *une urgence.*
- 110 g22 : Bien, donc avant l'interruption on...on...vous évoquiez la question de
111 l'expérience et de la formation professionnelle continue hein...j'crois que...
- 112 G22 : Hmmm Hmm
- 113 g23 : Euhhhh....vous aviez répondu aaahhh...à la question et...et moi cette question là
114 c'était euh...justement j'partais d'un postulat et pas forcément d'une affirmation...
- 115 G23 : Hmmm Hmm
- 116 g24 : Donc, la question qui...qui va ensuite c'est...justement si c'est pas le
117 cas...hein...si vous considérez pas...si on ne peut pas considérer que...que l'expérience

118 est suffisante euhhh...quelles seraient alors vos attentes à l'égard de la formation
119 continue ?

120 [Silence] (4 Secondes)

121 g25 : En termes de professionnalisation...

122 [Silence] (3 Secondes)

123 G25 : Quelles seraient mes attentes à l'égard de.....

124 g26 : Voilà, dans le processus de professionnalisation des travailleurs sociaux...

125 G26 : Hmm, Hmm.....ben moi j'dirais que...c'que moi j'attendrais de
126 la formation continue, c'est permettre aux travailleurs sociaux d'agir en pleine
127 responsabilité dans...dans des actions qu'y z'ont à conduire et à maîtriser
128 euh...comment dire euh...Hrrrhmm...suffisamment en tout cas euh....un certain
129 nombre euh...de champs pour leur permettre justement de...d'envisager ces actions là
130 en responsabilité. Que ce soit...comment dire euh...du champ du juridique mais aussi
131 du psychologique du...du social enfin...etc et être en capacité finalement d'mettre un
132 certain nombre de choses euh....euh...en...en lien pour avoir effectivement des actions
133 euh...comment dire euh...pour euh...adaptées qui répondent aux besoins des usagers
134 sans euh... les engager dans des voies sans issue quoi.

135 g27 : Hmm Hmmm

136 G27 : Voilà...Donc c'est plus euh...effectivement euh...comment dirais-je une
137 euh...une dimension qui dépasse la stricte dimension euhhh....de c'qu'on pourrait
138 appeler la relation éducative dans le travail social quoi...

139 g28 : Oui...

140 G28 : ...et...et bon que ça s'rait...qu'ça puisse être réinscrit dans un ens....dans un
141 contexte finalement qui prenne en compte l'ensemble des dib...des dimensions qui
142 euh...qui sous-tendent nos interventions quoi...hein...

143 g29 : D'accord.....Alors euh...concernant euh...l'offre de formation euh...
144 professionnelle continue...est-ce que vous considérez que c'est....que l'éventail des
145 offres réponde aux besoins et attentes des travailleurs sociaux ?

146 [Silence] (3 Secondes)

147 G29 : Alors moi je pense que...comment dire ?...moi je sais pas comment répondre à
148 cette question là dans le sens où euh...où j'ai pas...comment dirais-je...forcément
149 connaissance de l'ensemble des offres qui existent...euh...la seule manière que
150 j'pourrais d'rép....répondre euh...à cette question, c'est que euh...comment dire
151 euh....c'est qu'la formation continue de mon point de vue elle est pas le seul fait, enfin
152 dans la démarche en tout cas, elle est pas le seul fait du centre de formation, c'est-à-dire
153 que c'est pas seulement la formation qui y est dispensée, c'est aussi euhhh... la question
154 de euh...la démarche de celui qui part en formation. Et que quand bien même euh...une
155 formation ne répondrait pas euh...j'vais dire exactement à c'qu'on....à un sujet qu'un
156 salarié ou une institution s'rait susceptible d'en attendre a priori...

157 g30 : Oouuais...

158 G30 : Ca va bien être dans la manière dont...le salarié qui part en formation va
159 s'approprier les choses que le processus de formation y va s'mettre en place quoi...

160 g31 : Hmmm...

161 G31 : Et moi j'attends moins de la formation qu'elle euh...entre guillemets qu'elle
162 apporte euh...d'la connaissance enfin euh....au sens de.....au sens de...comment dire
163 euh...de...des éléments de connaissance...que...j'attends moins ça, même si biens sûr
164 c'est important que euh...le fait que la personne euh....comment dire...rentre dans une
165 démarche...

166 g32 : ...s'engage...

167 G32 : ...de formation....donc s'engage dans une démarche de formation j'veux dire,
168 s'engar...s'engage aussi dans une démarche de réflexion par rapport à ce qu'elle fait
169 quoi...hein...que ce soit...enfin dans sa pratique mais aussi dans sa, dans...dans
170 c'qu'elle va chercher...pourquoi elle va chercher ça quoi...hein.

171 g33 : Donc, donc finalement pour vous, finalement au-delà des thèmes éventuellement,
172 c'est plus l'engagement qui compte pour vous... au niveau du salarié...

173 G33 : C'est....

174 g34 : Au-delà du thème...

175 G34 : C'est au m...au moins autant l'engagement que euhhh...j'allais dire... que les
176 contenus. Parce que bon euhhh...j...j'ai...j'ai à l'esprit un certain nombre de
177 travailleurs sociaux qui vont en formation...entre guillemets...et qui compilent, entre

178 guillemets, de la formation, donc des connaissances hein euh...un peu comme une
179 mille-feuille quoi...euh....

180 g35 : C'est plus de la consommation finalement ?

181 G35 : Oui on pourrait presque dire qu'y consomment de la
182 formation...euhhhhh...et...qui...pour autant sont...en tout cas dans la pratique n'en
183 font pas quelque chose voilà...et de mon point de vue euh...la formation a...a....a raté
184 quelque chose si ça....si ça n'permet pas aux salariés de....d'en faire quelque
185 chose...bon enfin en tout cas deuhhh...de faire évoluer...d'évoluer, faire évoluer
186 ses...sa pratique...

187 g36 : Sa pratique...

188 G36 : Voilà...et d's'approprier un certain nombre d'éléments, qu'y va pouvoir être en
189 capacité non pas d'utiliser comme on utilise entre guillemets euh...un, un outil en
190 suivant un manuel quoi hein euh... en suivant un guide hein mais euh...en s'appropriant
191 effectivement euhhh...entre guillemets l'outil quoi...

192 g37 : Très bien...Pour conclure...euhhmm...souhaitez-vous évoquer un aspect de la
193 formation continue professionnelle donc... dans le secteur social ou médico-social...qui
194 vous paraisse essentiel... et pour autant...que nous n'aurions pas abordé ?

195 [Silence] (8 Secondes)

196 g38 : Evidemment c'est une question très ouverte...

197 G38 : C'est une question très ouverte...

198 g39 : Vraiment très ouverte...

199 G39 : j'suis en train d'réfléchir mais euh...comme ça y'a rien qui m'vent
200 euh...im...immédiatement

201 g40 : Hmmm

202 G40 : Euhhhhhh.....

203 [Silence] (4 Secondes)

204 G41 : J'vais faire comme dans le sketch...vous pouvez répéter la question ?

205 [Rires]

206 g42 : Alors en fait la question euh...c'est d'savoir si y'a euh... un pan de la formation
207 continue professionnelle, un aspect qu'on n'aurait pas abordé au cours de cet entretien,
208 en tout cas à travers les questions que je vous ai posé, qui pour autant r'présente
209 une...une préoccupationnnnhhh...une attennhhte...un...une insatisfaction ou...ou
210 quelque chose en tout cas quiii...qui ben voilà... qui vous traverse euh...soit dans votre
211 posture de directeur de service, soit en tant que salarié et qu'usager potentiel de la
212 formation continue...

213 [Silence] (3 Secondes)

214 G42 : Alors peut-être...peut-être euh...c'est euhhhh...qui euh...enfin une
215 hypothèse...enfin ou une idée en tout cas euh peut-être euh l'idée que...le, le, la
216 formation continue telle qu'elle est organisée au jour d'aujourd'hui euhhhh...elle
217 autorise pas, enfin en tout cas autant qu'je sache euh...forcément d'la formation
218 euh...j'allais dire... qui s'adresse à un...des collectifs et qui pourrait être simultanément
219 qualifiante. Et on pourrait euh...tout à fait imaginer euh... que dans une démarche de
220 formation continue euhhh...d'une institution...euhhh...ça puisse permettre
221 euh...qu...que par exemple une institution mette en place...au regard de besoins...

222 g43 : Hmmm

223 G43 : En tout cas de euhhh... d'un souci un peu d'promotion d'quelque chose...

224 g44 : Ouais...ouais...

225 G44 : Chez les salariés...euhhh...une démarche de formation qui pourrait avoi...qui
226 s'rait...qui pourrait s'organiser d'manière collective j'veux dire, pour un groupe de
227 salariés dans une institution et qui ait à la fois une dimension euh...

228 g45 : Certifiante, qualifiante...

229 G45 : Qualifiante euh...et qui pourrait donc euh...éventuellement euh permettre ensuite
230 à des salariés d'accéder soit.....à d'autres fonctions soit avoir...soit voire
231 éventuellement...faire valoir une qualification ailleurs.

232 g46 : En fait, ce s'rait plutôt l'idée d'une formation en intra ?

233 G46 : Par exemple ouais...je pense à ça parce que...y'a quelques années
234 d'ça...euh...on avait travaillé avec un mec sur les écrits professionnels me semble-t-il
235 notamment et...qui évoquait euhhh...à ce moment là c'qu'y z'appelaient euh...c'qu'il
236 appelait les licences professionnelles. J'ai ça un peu en mémoire mais c'est un peu

237 lointain et euh...bon qui sont en fait des processus de formations diplômantes on va
238 dire...pour des professionnels déjà en activité euh...et à partir de leur activité première
239 voilà. Donc bon enfin euh...ça peut être éventuellement intéressant parce que...enfin
240 euh...même si j'y pense aussi que l'fait dans la formation de...euh...sortir de l'institution
241 ça peut être extrêmement important et que...comment dire...la démarche de formation
242 s'inscrit aussi dans la démarche...c'est-à-dire d'aller chercher ailleurs hein...mais
243 euh...ça peut être aussi simultanément intéressant d'avoir des processus de formation
244 qui s'organisent de manière collective et qui portent le euh...comment dirais-
245 je...que'qu'chose d'un peu...d'une euh...pas d'une promotion mais d'une
246 euh...comment dire...d'une démarche entière dans un service euh...pour euh...pour
247 employer des mots à la mode...être plus performant, plus euhh...enfin...mieux
248 répondre...enfin voilà...bon...

249 g47 : Il faut (inaudible)...faut s'adapter...etc...

250 G47 : Et que certains professionnels font pas individuellement la démarche de ce type
251 de formations et qu'ça peut euh...

252 g48 : Et vous pensez que dans un élan collectif peut y'avoir d...

253 G48 : Y'a des choses qui peuvent être motrices éventuellement dans des...dans des
254 équipes (inaudible)...des difficultés de...de...de...la grande illusion de tout faire
255 ensemble...hein ?

256 g49 : Oui, c'est ça. Sans compter qu'du coup ce s'rait plus...plutôt qu'un élan
257 individuel comme vous décriviez tout à l'heure, ce s'rait là, pour le coup, plutôt...alors
258 je sais pas si on peut dire une initiative de l'employeur mais en tout cas euh...ce s'rait
259 plus une initiative individuelle...ce s'rait quand même là une initiative de...de la
260 structure...

261 G49 : Oui enfin voire...voire partagée entre l'employeur...enfin le r'présentant de
262 l'employeur et les salariés quoi...

263 g50 : Hmmm...d'accord.

264 G50 : Surtout dans des départements comme les nôtres hein...où les offres de
265 formation, comment dire euh...non pas qu'y'en n'a pas mais euh...y'en a moins bien
266 évidemment qu'dans les grands centres régionaux hein...on l'voit bien et que pour le
267 coup il faut forcément aller la chercher la formation alors que bon euh...dans des... des

268 villes comme Tours et Orléans enfin etc...euhhhh...l'offre de formation est quand
269 même beaucoup plus à proximité...

270 g51 : Bien sûr...

271 G51 : Et ça....ça facilite d'autant plus les processus de départ en formation.

272 g52 : Ouais. Tout à fait.

273 G52 : (Inaudible).....

274 g53 : Bien, en tout cas j'vous r'mercie d'votre collaboration.

Entretien 3 – Camille, 7 Mars 2012

- 1 c1 : Bien, donc pour commencer cet entretien euh..., ma première question euh... c'est
2 d'savoir quelle fonction vous occupez actuellement sur votre lieu de travail ?
- 3 C1 : Une fonction d'éducatrice spécialisée.
- 4 c2 : D'accord. Alors...ensuite euhhh... est-ce que vous pouvez me décrire votre parcours de
5 formation puis votre parcours professionnel ?
- 6 C2 : Alors...mon parcours professionnel euhhh... a la spécificité d'être essentiellement
7 orienté sur la protection de l'enfance, des expériences dans l'médico-social mais
8 exclusivement dans le cadre de ma formation et dans ma préformation...
- 9 c3 : D'accord
- 10 C3 : Sinon, depuis que je suis diplômée, j'ai essentiellement travaillé dans le cadre euh...
11 protection de l'enfance.
- 12 c4 : Donc plutôt internat ?
- 13 C4 : Internat et puis depuis plusieurs années externat...
- 14 c5 : D'accord...externat, milieu ouvert ?
- 15 C5 : Milieu ouvert.
- 16 c6 : D'accord. Euh.... Donc ça c'est votre parcours professionnel.
- 17 C6 : Oui, 19 ans en internat.
- 18 c7 : 19 ans en internat et combien d'années vous m'avez dit en milieu ouvert ?
- 19 C7 : J'l'ai pas dit euhhhh.... Bientôt 7 ans.
- 20 c8 : D'accord.
- 21 C8 : En internat.....19 ans découpés euhhhhhh...sur 2 MECS....Maison....
- 22 c9 : Maison d'enfants à caractère sociale
- 23 C9 : Ok. Voilà, donc vraiment avec la même population...
- 24 c10 : Deux expériences professionnelles en tout cas très différentes finalement. Deux
25 modalités de prise en charge et d'intervention....
- 26 C10 : Des modalités de prise en charge et d'intervention euhhhh.... Avec quand même
27 euh...une mission identique mais avec des moyens différents.

28 c11 : Des moyens différents, d'accord. Et pour ce qui est de votre parcours prof....de
29 formation, pardon, qui incluse, dans mon esprit, la formation initiale hein...c'qui vous a
30 amené à votre diplôme d'aujourd'hui, celui d'éducatrice spécialisée, le parcours de formation
31 qu'est-ce qu'...

32 C11 : Qu'est-ce qui m'a amené déjà au diplôme ?

33 c12 : Voilà et puis... enfin... sur le parcours...est-ce que vous pouvez le décrire ?

34 C12 : Alors c'qui m'a amené au diplôme ou en tout cas qui m'a amené à m'intéresser à la
35 formation d'éducateur spécialisé euh...j'ai envie de dire un peu le hasard dans le sens où
36 euhhhhhh...j'ai fait un bac littéraire...

37 c13 : Ouais

38 C13 : Que à l'issue d'ce bac, je savais pas vraiment c'que je souhaitais faire, j'avais pas
39 d'idées particulières et que euhhhh...un...camarade de classe m'a mis entre les mains un
40 bouquin qui s'appelle graine de crapule de Deligny.

41 c14 : D'accord.

42 C14 : Et à partir de là, j'ai euhh...ça euh....ça m'a... ça attiré mon attention, j'ai fait des
43 recherches personnelles, j'ai lu d'autres bouquins...j'ai dit ben tiens, le métier d'éduc
44 existe...

45 c15 : Et synthétiquement, ce livre, c'était quoi le sujet de fond ?

46 C15 : C'était une approche particulière d'un accompagnement proposé, dans le cadre
47 d'enfants qu'étaient pointé plus ou moins en difficulté ou marginalisés...quelque chose que
48 j'avais mais alors absolument pas du tout du tout en tête mais qu'a...qu'a vraiment
49 euh...attiré mon attention et j'me suis dit...ben...ça existe quoi...et effectivement, on
50 peut....y'a en tout cas une formation qui permet euh... de rentrer dans c'qu'...à l'époque on
51 disait euh... le milieu de l'inadaptation.

52 c16 : D'accord, plus que finalement une orientation liée au bac, à un projet professionnel,
53 c'est plus une rencontre

54 C 16 : C'est une rencontre...

55 c17 : Une lecture....

56 C17 : Une lecture...qu'a ouverte sur d'autres lectures, sur des r'cherches, qu'a...qu'a animé
57 ma curiosité et euhhh donc après j'ai euhh...j'ai fait une recherche des établissements qui

58 pouvaient exister en région Centre, puisque j'suis d'la région Centre. J'ai fait des demandes
59 pour euhhh....être pré-stagiaire.

60 c18 : D'accord, donc plutôt, d'abord, une approche par le travail.

61 C18 : Une approche par le travail voilà...je m'suis pas du tout par contre penchée sur les
62 écoles, sur le cursus...

63 c19 : Hmm Hmmm

64 C19 : Sur c'qu'était demandé en centre de formation

65 c20 : Plutôt orienté sur la pratique dans un premier temps.

66 C20 : La pratique...j'voulais d'abord aller voir de quoi il s'agissait.

67 c21 : D'accord.

68 C21 : Et donc, j'ai fait euhhhh.....j'ai travaillé 2 ans comme pré-stagiaire, dans l'médico-
69 social

70 c22 : D'accord.

71 C22 : Pour le coup et euhhhhh.....dans le cadre de mon contrat de pré-stagiaire j'étais dans
72 l'obligation de passer des sélections. J'm'étais pas....mais alors pas du tout du tout du tout
73 penchée sur ce... euhhh..... côté-là. Le Directeur m'a dit...ben voilà, moi j'vous ai inscrite
74 en école, vous êtes dans l'obligation de passer des sélections.... Aucune préparation...j'y suis
75 allée en m'disant oui tiens pourquoi pas une formation ? La formation j'l'avais complètement
76 occulté moi, c'qui m'intéressait c'était vraiment...

77 c23 : C'était l'action...

78 C23 : Etre dedans, essayer de comprendre qu'est-ce que c'était, qu'est-ce que c'était être
79 éduc. Alors, être en situation ça m'a permis de rencontrer des éducateurs qui eux-mêmes ne
80 m'ont pas ouvert non plus sur la formation...j'm'souviens bien de ça. Après moi j'ai des
81 questions quand j'ai été contrainte de passer des sélections euhhh...

82 c24 : Oui, quand vous-même vous étiez confrontée...

83 C24 : Voilà euh...c'est vrai...la formation on m'en n'a pas parlé euh...de quoi y s'agit
84 euh...et là j'suis allée chercher un p'tit peu euhhh...de quoi y s'agissait, pourquoi une
85 formation, quel intérêt de la formation...voilà...j'ai passé les sélections, j'les ai eu, on m'a
86 d'mandé...quand j'ai passé mes sélections j'avais 20 ans...on m'a d'mandé de faire encore
87 une année d'expérience...à cette époque là c'était facile...

88 c25 : D'accord.

89 C25 : Et donc la...la deuxième année en tant que pré-stagiaire j'l'ai faite par contre auprès
90 d'adolescentes en difficulté. Donc c'était euh...dans le Loir-et-Cher et euhhh...y'avait...la
91 spécificité c'était un accueil essentiellement de filles.

92 c26 : D'accord...donc...vous passez vos sélections euh... pour le diplôme d'état d'éducatrice
93 spécialisée...c'est bien ça ?

94 C26 : Oui.

95 c27 : Donc... pour ...pour une durée de 3 ans...

96 C27 : Pour une durée de 3 ans.

97 c28 : Voilà...

98 C28 : J'ai fait la formation...

99 c29 : En voie directe...

100 C29 : En voie directe...passionnée par la formation.

101 c30 : Oui.

102 C30 : Vraiment. Première année non. J'me suis dit euhh...j'voyais plus quelque chose de
103 l'ordre de...c'était très scolaire...j'm'y r'trouvais pas trop et puis y'a eu un stage de 3 mois
104 qu'a été déclencheur. Là j'l'ai fait auprès d'une population de déficients auditifs...

105 c31 : Oui...

106 C31 : Et visuels...Donc encore une autre découverte même si là j'étais à une place de
107 stagiaire donc plus comme une professionnelle parce qu'une pré-stagiaire quand même ça
108 nous situait comme une professionnelle donc...

109 c32 : Donc une posture forcément différente...

110 C32 : Une posture complètement différente et vraiment en situation d'apprenante, c'est-à-dire
111 j'avais vraiment tout à prendre.

112 c33 : D'accord.

113 C33 : Voilà et puis après j'me suis vraiment complètement r'trouvée dans la
114 formation....J'crois qu'j'ai vraiment eu la chance d'avoir des intervenants de qualité euh...
115 soucieux euh... de... de... de définir la f....c'qu'était la formation, de lui donner un objectif,
116 de lui donner un but et de...de situer les élèves en formation euh...dans un statut de futurs

117 professionnels. Ca c'était euh... ben voilà, c'était valorisant et pas une formation pour faire
118 une formation où effectivement on abordait différents thèmes par rapport à l'enfant,
119 l'adolescent et l'adulte en situation euhhh...maintenant les nouveaux termes...de handicap et
120 euh...ben ça, ça a permis effectivement de euh...complètement intégrer la formation et de
121 euh...en fait d'être dedans et d'avoir envie vraiment, d'avoir un objectif et de m'dire que cette
122 formation ça va effectivement...c'est le tremplin pour devenir professionnelle. Et pas la
123 formation pour la formation.

124 c34 : C'est l'objet de la formation initiale finalement...de servir de euh...de...de...de...de
125 rampe de lancement par rap...

126 C34 : Oui voilà, c'est ça....mais j'insiste parce que j'avais d'autres amis qui n'étaient pas
127 dans la même école de formation et qui n'avaient pas du tout ce regard là. Qu'étaient plutôt
128 dans quelque chose de contraint alors que moi j'l'ai pas du tout vécu de cette façon là. Et
129 même après, avec les autres personnes qui étaient dans la même promo euh....c'était pas du
130 tout cet aspect là qui ressortait.

131 c35 : D'accord. Et donc au terme de cette formation initiale...un choix...enfin une
132 entrée...une nouvelle entrée dans le monde du travail ?

133 C35 : Oui tout de suite. Immédiatement à l'obtention du diplôme. Alors là non plus, pas un
134 choix particulièrement définit...euh...une réponse positive à une demande d'emploi.

135 c36 : Oui, c'est plutôt ça qu'a prévalu...

136 C36 : Qu'a prévalu...j'avais pas de choix particuliers, j'ai tapé à peu près sur tous les secteurs
137 et le premier qu'a répondu j'y suis allé.

138 c37 : D'accord.

139 C37 : C'est aussi simple que ça et en m'disant une fois de plus, ben, même si j'suis diplômée
140 ben euh...maintenant tout s'ouvre avec tout un panel de possibilités que finalement j'ai pas
141 forcément saisi puisque euh...j'suis restée 3 ans au même endroit et puis qu'après pour des
142 raisons personnelles j'ai démissionné et j'ai eu l'opportunité d'avoir un poste de nouveau
143 dans une MECS donc j'ai continué...

144 c38 : Dans un environnement professionnel que vous connaissiez, que vous aviez déjà....

145 C38 : Que je connaissais, où y'avait le confort de connaître déjà la mission mais après avec la
146 découverte d'un fonctionnement totalement différent, une population identique mais un
147 fonctionnement différent donc une approche aussi différente et un travail avec les familles que

148 j'n'avais pas du tout encore exercé lors de mon premier poste puisqu'il m'avait été renvoyé
149 que j'étais trop jeune pour être en contact avec les familles.

150 c39 : Alors...du coup...effectivement par rapport à c'que vous avez dit euh...aujourd'hui
151 vous êtes professionnelle depuis un certain nombre d'années, hein...euhhhh...est-ce que votre
152 parcours professionnel euhhh...vous a donné l'occasion de partir en formation continue ?

153 C39 : Oui.

154 c40 : Oui ?

155 C40 : Alors, pas forcément par rapport à ma profession proprement dite.

156 c41 : D'accord.

157 C41 : Mais aussi par rapport à des mandats que j'ai exercé en tant que déléguée du personnel
158 donc y'a eu les deux. Y'a eu des formations effectivement, complètement liées à ma
159 profession, à la population auprès de laquelle j'intervenais...

160 c42 : Oui.

161 C42 : Et euh...aussi des formations sur le droit du travail, sur la responsabilité de l'éducateur,
162 la responsabilité de l'élue éducatrice dans une institution, la place, le rôle, etc....

163 c43 : D'accord.

164 C43 : Et aussi des formations euh...ponc....ponctuelles euh...sur euh...ben l'enfant placé, ses
165 conséquences, sur euh...qu'est-ce que j'ai fait (inaudible)...quelques unes euh...sur le
166 contexte de l'accueil de l'enfant, quels droits pour les enfants aussi...

167 c44 : D'accord, d'accord, alors puisque je constate que euh...vous avez bénéficié de euh... en
168 tout cas utilisé le dispositif de formation professionnelle continue euh...est-ce que vous
169 pouvez m'exposer une, parmi toutes celles que vous avez vécu, une situation de formation
170 continue qui vous a particulièrement marqué ?

171 [Silence] (4 secondes)

172 C44 : Oui, j'suis allé à des journées d'étude sur la responsabilité de l'éducateur euhhh...et
173 j'avais pas perçu euh...enfin ça m'a permis en tout cas euh...de percevoir le rôle et la place
174 de l'éducateur dans une institution mais aussi dans sa fonction, dans euh...la place qu'il
175 occupe et auprès des partenaires et auprès euh...dans sa représentativité par rapport à l'in... à
176 l'institution qui l'emploie euh...et euh... et aussi...j'crois qu'à ça a déterminé aussi ma façon
177 de travailler c'est-à-dire que euh... j'ai découvert, dans toute ma naïveté de jeune

178 professionnelle, j'avais 5,6 ans de diplôme euh...que euh...ben qu'on n'était pas forcément
179 qu'un passage dans la vie de l'enfant. En recontextualisant...l'enfant placé.

180 c45 : Hmm hmmm.

181 C45 : Et que ça avait aussi un impact sur le devenir de l'enfant. Et je crois que j'avais pas du
182 tout...

183 c46 : C'est une prise de conscience...

184 C46 : Prise de conscience...vraiment.

185 c47 : D'accord. Est-ce que c'est jusqu'à dire que ça a constitué ou en tout cas contribué à...à
186 votre identité professionnelle ?

187 C47 : En tout cas ça m'a permis....à partir de là j'ai vraiment été dans une construction
188 professionnelle euh...non pas qu'avant je n'étais pas dans...dans...j'avais pas une identité
189 professionnelle mais j'crois qu'en tout cas ça m'a permis d'orienter et d'affiner mon identité
190 professionnelle.

191 c48 : Et c'est en c'la qu'elle est marquante cette expérience ?

192 C48 : Qu'elle est marquante car ça m'a....et là je m'suis dit euh...c'est pas pour rien aussi
193 qu'on a cette possibilité d'accéder à des formations même si on est déjà diplômé et euhhh...et
194 j'me suis dit ça permet aussi d'être en veille professionnelle c'est-à-dire que... en soit,
195 l'obtention d'un diplôme, du diplôme d'éducateur est pas une fin et qu'il y a toujours une
196 continuité, une poursuite et qu'on peut finalement, relativement rapidement, s'endormir. J'ai
197 mon diplôme, j'ai un poste et j'y vais.

198 c49 : Hmm hmmm.

199 C49 : Ca...non, justement. C'était des journées, c'était 3 jours et en revenant je m'suis dit et
200 ben...attention, vigilance, on peut vite perdre le fil en fait, s'endormir sur ses lauriers, être
201 dans l'confort de son boulot finalement et plus...plus être attentif... et ben aussi à l'évolution
202 même du métier d'éducateur pour euh...ben voilà pour construire son identité et puis ben
203 aussi être en accord avec c'qu'on fait, garder son intégrité aussi.

204 c50 : Très bien, d'accord. Bien voilà, on vient euh...enfin... on a vu ensemble qu'vous avez
205 bénéficié de cette formation continue, que vous en avez eu une qui ressort particulièrement
206 par rapport à d'autres euh...dans la suite de cet entretien euh...j'pars d'une hypothèse...enfin
207 j'sais pas si on peut la qualifier d'hypothèse, en tout cas, si j'vous que l'expérience de terrain,

208 que vous avez, que nombre d'éducs peuvent avoir, que cette expérience de terrain pour vous
209 euh...elle est suffisante pour concourir à la professionnalisation des travailleurs sociaux ? La
210 réponse....je n'sais pas si c'est oui ou non mais en tout cas c'est la première partie de ma
211 question, hein ? Et auquel cas, quelles en seraient selon vous les conditions pour que
212 l'expérience soit suffisante ?

213 [Silence] (6 secondes).

214 C50 : L'expérience de terrain...seule, à mon sens ne suffit pas.

215 c51 : Oui.

216 C51 : Elle suffit pas euhhhh...j'vais r'prendre les propos que j'ai t'nu tout à l'heure, c'est-à-
217 dire qu'on peut très vite tomber dans un confort, dans un ronron, et euh...qui ne mette pas
218 en....en...en éveil en fait, l'évolution aussi...de....du métier d'éducateur, en tout cas tel que
219 moi j'le vis ou que j'le conçois ou que j'l'exerce. Euhhh... pour moi, être sur le terrain, c'est
220 aussi être attentif, toujours euh...être euh....être au courant enfin être informé...enfin y'a une
221 évolution, y'a des lois...y'a...y'a euh...euh...les enfants qu'j'ai rencontré y'a 20 ans c'est
222 plus les mêmes que ceux que j'rencontre actuellement.

223 c52 : Oui, y'a une évolution des publics...

224 C52 : Une évolution du public, une évolution des difficultés, les difficultés sont plus les
225 mêmes...

226 c53 : Une évolution règlementaire

227 C53 : législative, etc, etc...Et donc, non, moi j'pense que la pratique ça ne suffit pas mais si
228 on est dans une institution qui euh...qui fait en sorte que euh...ben attention, voilà y'a tel
229 bouquin qui est sorti, il est intéressant, y'a tel article...bien sûr y'a ça mais c'est pas suffisant
230 et y'a aussi...aller en formation, outre le contenu de la formation, c'est aussi aller rencontrer
231 d'autres professionnels, dans d'autres pratiques, dans d'autres lieux et j'pense que cet échange
232 construit aussi.

233 c54 : Au-delà même du thème de la formation

234 C54 : Au-delà même du thème de la formation, y'a aussi cet aspect là qui me semble
235 important. C'est une ouverture.

236 c55 : D'accord. Finalement, avec cette réponse là vous répondez pratiquement à la suivante
237 qu'est de savoir, si ce n'est pas le cas, à savoir que l'expérience était insuffisante hein pour

238 contribuer à la professionnalisation euh...quelles sont vos attentes à l'égard de la formation
239 professionnelle continue ?

240 C55 : Oui, c'est celles...ben voilà...d'être dans la rencontre, dans l'échange, de pouvoir
241 comparer des pratiques, de pouvoir comparer des modes de fonctionnement institutionnels
242 euh...euh...des...des gestions euh...comment euh...comment chaque professionnel peut
243 s'approprier des changements, quelle est sa réactivité par rapport à ça ou sa non réactivité
244 euh... comment c'est perçu euh... on est quand même dans...dans un...dans une fonction où
245 on est plutôt hermétique au changement moi j'trouve d'une manière générale et ben euh...la
246 formation continue moi j'trouve peut pallier à ça justement.

247 c56 : D'accord et pour euh...faire un lien ou en tout cas...est-ce que pour vous
248 euh...l'expérience euh... entre l'expérience et la formation continue est-ce que euh...y'a
249 quelque chose qui s'imbrique entre les deux, est-ce que c'est quelque chose pour vous de
250 totalement différent, est-ce que c'est une combinaison de choses, est-ce que c'est une suite
251 logique de l'une par rapport à l'autre ?

252 C56 : Y'a pas d' généralités...j'crois qu'c'est comment...

253 c57 : Mais comment vous, vous vous appropriez ça ?

254 C57 : C'est comment chacun se l'approprie, en tout cas moi j'me l'approprie euh...comme
255 une nécessité et je pense même qu'on n'est pas suffisamment sollicité et qu'y'a pas
256 suffisamment de...de...de, de provocation en tout cas pour dire...allez voir, allez-y...
257 Souvent on a le nez dans le guidon dans notre boulot et puis que on oublie de sortir quoi ! Et
258 on peut, très vite, très vite euh...être dans une forme d'enfermement moi j'trouve. Donc,
259 effectivement, c'est une imbrication...maintenant j'pense qu'il y a un manque par rapport à
260 ça, un manque de sollicitations.

261 c58 : De la part des établissements ?

262 C58 : De la part des établissements, des employeurs. Effectivement, les docs sont mises à
263 disposition mais quel temps nous est imparti déjà par l'institution et après le professionnel,
264 moi, quel temps j'me donne pour aller voir...tiens ben y'a ça, y'a ça, ce s'rait intéressant...

265 c59 : C'que vous vous dites finalement c'est que si le professionnel ne s'empare pas ou en
266 tout cas n'est pas mû à un moment donné par un désir de formation, y'a pas grand-chose qui
267 est fait sur le terrain par les employeurs ou leurs représentants pour susciter, pour favoriser en
268 tout cas les départs en formation.

269 C59 : Pas suffisamment de sollicitations...

270 c60 : D'accord. Puisque vous vous faites partie visiblement des professionnels qui euh...qui
271 avez des envies, qui avez des désirs de formation continue euh...est-ce que euh...vous avez
272 eu à vous renseigner, à vous documenter sur euh...les offres de formation hein, probablement
273 euh... c'est qui m'intéresserait c'est d'savoir si vous considérez que l'éventail des offres de
274 formation hein euh...réponde à vos besoins, à vos attentes en tant que travailleur social ?

275 C60 : ben, j'veais p't'être dire une chose et son contraire mais je ne m'y penche pas
276 suffisamment en même temps pour savoir si les offres sont suffisantes ou satisfaisantes ou
277 sont adaptées euh...puisque euh...je pars pas à mon sens suffisamment, je ne sollicite pas non
278 plus suffisamment mon employeur pour partir mais que euh...en fait euh... avec les nouvelles
279 technologies, on va l'dire comme ça, notamment internet, moi je vais me documenter,
280 c'qu'est pas suffisant car après y'a pas l'échange dont j'parlais tout à l'heure, mais euh...je
281 peux pas dire si elles sont suffisantes. Enfin, en tout cas euh... c'est qui est mis à disposition, en
282 soi, ne doit pas forcément euh...rester comme tel et que le professionnel se dise, y'a ça et rien
283 d'autre. Après euh...moi, par rapport à moi, dans....dans c'que j'souhaite euh...quand j'me
284 dis ben tiens j'aimerais bien travailler sur tel thème ou tel autre, dans les documats....dans les
285 documentations qui sont mises à ma disposition, je trouve.

286 c61 : Voilà. A titre individuel....

287 C61 : ...je trouve...

288 c62 : ...votre expérience vous fait dire que quand vous avez un....

289 C62 : ...oui...

290 c63 : Un...un désir un peu spécifique, en général...

291 C63 : ...je trouve...

292 c64 : ...vous trouvez la réponse...

293 C64 : ...la matière à ...

294 c65 : ...dans les offres de formation ?

295 C65 : Oui.

296 c66 : D'accord. Parce qu'effectivement quand on est...on peut pas...quand on s'est pas
297 penché sur la question dans son entier, on peut pas prétendre dire, oui, y'a toutes les offres qui
298 faut mais en tout cas pour votre cas...

299 C66 : ...oui....

300 c67 : ...y'a...

301 C67 : ...je trouve.

302 c68 : D'accord, bien. Alors, pour conclure, hein, puisqu'on est euh...pratiquement à la...à la
303 fin d'cet entretien, est-ce que vous souhaiteriez, pour conclure cet entretien, évoquer un aspect
304 de la formation continue, dans notre secteur hein, social et médico-social, qui vous paraisse
305 essentiel, et que pour autant on n'aurait pas abordé dans cet entretien justement ?

306 [Silence] (4 secondes).

307 c68 : Est-ce qu'il y a quelque chose qui a un lien direct avec la notion de formation
308 professionnelle continue euh...qui vous tient à cœur ? Est-ce qu'il y a des euh...des
309 insatisfactions ou des attentes particulières euhhh....des réflexions personnelles que vous
310 auriez pu avoir sur ce thème là mais qu'on n'aurait pas évoqué au cours de cet entretien ?

311 C68 : Moi je s...enfin moi j'l'ai évoqué, je disais que...moi c'que j'regrettais fortement c'est
312 qu'on soit pas davantage sollicité pour partir.

313 c69 : Oui, pour vous, c'est ça l'point essentiel...

314 C69 : ...essentiel, moi j'trouve qu'y'a une grosse carence de c'côté-là, et pas forcément au
315 poste que j'occupe actuellement, de part mon expérience où effectivement je pense que la
316 formation continue, elle est mise à la disposition du salarié et c'est bien lui qui doit faire la
317 démarche et parfois, il est dans une indisponibilité pour faire cette démarche là et qui suffirait
318 pas d'grand-chose pour que euhhh...

319 c70 : Qu'il y ait une meilleure socialisation....

320 C70 :qu'il y ait une meilleure socialisation, voilà, exactement. Après euhhhh....moi, c'qui
321 peut m'faire réagir, c'est quand la ligne budgétaire n'est pas utilisée.

322 c71 : Ouais...

323 C71 : Ca, ça m'fait énormément réagir ? c'qui m'fait réagir euh...euh...c'est quand on dit
324 euh...oui, ça prend du temps, toutes les heures sont pas payées...La formation continue,
325 effectivement, c'est avec un objectif professionnel derrière, mais que euhhh...c'est normal
326 aussi qu'on donne un peu de soi aussi.

327 c72 : Bien sûr.

328 C72 : Souvent, les discours quand même que j'ai pu entendre c'est...ben oui mais tout mon
329 temps n'est pas compté ou ben oui mais euh...ben l'repas machin...enfin ça j'trouve
330 ça...voilà...c'est quand même un aspect...

331 c73 : ...vous l'intérêt que vous portez à la formation continue dépasse euh...

332 C73 : ...ça dépasse ça...

333 c74 : ...voilà...les calculs euh...

334 C74 : Oui mais souvent c'est quand même euh... enfin moi pour en avoir échangé avec des
335 professionnels c'est quelque chose qui revient et je trouve ça dommageable. Et je trouve ça
336 encore plus dommageable que toute la ligne ne soit pas utilisée.

337 c75 : Oui certainement...et puis pour rebondir rapidement sur ce que vous disiez, est-ce que
338 vous pensez que si euh... ce volume finalement de formation continue mis à disposition des
339 professionnels comme vous le dites euh...n'est pas suffisamment socialisé, est-ce que c'est
340 quoi...par euh...manque de temps de la part des employeurs, par une forme de dénigrement
341 de la formation continue ou pour d'autres raisons ?

342 C75 : Ha non, pas du tout parce que j'pense...

343 c76 : Comment vous identifiez cette question là ?

344 C76 : J'pars du...enfin moi j'pars du principe que la formation ça reste de toute façon une
345 démarche personnelle mais qu'elle n'est pas forcément encouragée justement par ce manque
346 de euhhh.....de sollicitations. Alors bon peut-être parce que moi j'ai pas été concerné par ça
347 mais moi j'trouve que ça s'rait bienvenu parfois de dire à un professionnel, ben là ce s'rait de
348 pouvoir faire...de faire cette formation euh...ça viendrait rajouter un plus non pas aller
349 pointer une carence ou des difficultés ou des lacunes, c'est pas ça mais dans le sens où ça
350 apporte un plus. Ça apporte un plus au professionnel mais ça apporte un plus à l'institution
351 aussi.

352 c77 : Est-ce que justement...

353 C77 : ...ou au service.

354 c78 : Vous...vous l'avez nommé mais sans la nommer comme j'vais l'faire, est-ce que vous
355 pensez pas que dans la posture d'un euh...d'une personne euh...en situation de direction, aller
356 vers un professionnel donc un salarié avec lequel y'a une relation hiérarchique et l'inciter

357 quelque part à partir en formation ça pourrait pas être vécu euh...effectivement comme
358 significatif d'une insuffisance professionnelle...

359 C78 : ...d'une carence...

360 c79 : ...et du coup, ça pourrait pas limiter les directeurs ou les directrices dans leur désir
361 de...de socialiser, en disant ben voilà, vous ce serait si vous faisiez une formation sur les
362 écrits ou sur je n'sais pas quel autre thème...est-ce que ça pourrait pas être mal perçu
363 finalement ?

364 C79 : Pfff...Certainement, si, j'peux pas dire le contraire. Après ça...moi j'crois qu'ça dépend
365 de l'appropriation qu'on s'fait de la formation continue.

366 c80 : Ca c'est individuel, et peut-être que le manque se situe au niveau d'un échange collectif,
367 justement pour pas pointer quelqu'un mais plutôt faire une promotion collective au sein de
368 l'institution ?

369 C80 : Ca peut être aussi individualisé et...et aussi un autre aspect justement, moi j'trouve que
370 dans la notion d'échange et de partage, c'est quand un salarié s'dit ben tiens j'ai trouvé une
371 formation super intéressante par rapport au poste que j'occupe, qu'il fait sa demande et ça lui
372 appartient et qu'il n'en parle pas aux autres collègues. J'trouve ça dommage, j'me dis qu'ça
373 peut être aussi intéressant de partir à deux ou à trois dans un même cursus de formation
374 continue, une semaine ou quelques jours, et après de voir comment, effectivement, en
375 fonction de l'appropriation de chacun, cette formation puisse être restituée au sein du service
376 euh...euh...ben peut-être euh...des choses novatrices ou d'autres directions ou une
377 construction de projet parce que c'est ça aussi la formation.

378 c81 : D'accord, très bien. Et bien écoutez, j'vous r'mercie beaucoup pour votre collaboration.

379 C81 : Merci.

N° de lignes	Entretien 1 - Pierre 15 Février 2012	Unité de sens	Sous-thèmes	Thèmes
1 à 3	<i>p1 : Est-ce que vous pouvez me dire quelle fonction vous occupez sur votre lieu de travail ?</i> P1 : Directeur.	« (...) Directeur (...) »	Activité professionnelle actuelle	Trajet scolaire et professionnel
4 à 30	<i>p2 : Directeur, d'accord. Euh, est-ce que vous pouvez me décrire votre parcours de formation et votre parcours professionnel ?</i> P2 : Oui, c'est très simple euh.....Moi j'ai, ...j'ai, j'ai commencé à balbutier sur des activités commerciales donc, euh, euh, gérant de restauration..., immobilier euhhh, vente de pneus euh, enfin voilà, une période de tâtonnements euh, de tâtonnements professionnels puis, euh, je suis rentré un peu par accident, ...euh comme formateur en insertion dans un GRETA, et à partir de là a commencé, euh, comment dire, euh, une véritableeuh...entre guillemets, trajectoire professionnelle pour moi. Euh, j'rajout'rais quand même que, euh, quelques années avant j'avais commencé à envoyer sur des, euh une formation d'éducateur sportif. J'ai passé mon BE1, mon BE2, mais, euhhh, tout... tout..., à la fois tout ce balbutiement et cette expérience d'entraîneur ça été pour moi, on va dire euh comme un, comme unsocle, eurrhhhh, à travers du papillonnement, quoi, voilà. Et puis..., donc, formateur en insertion, euh, j'l'ai fait 6 ans, avec grand bonheur. J'ai beaucoup innové d'ailleurs sur des méthodes un p'tit peu euhhh, un p'tit peu inn... oui 'fin, un p'tit peu innovante on va dire. Notamment tout ce qu'était des méthodes de remédiation cognitive avec des publics en difficulté. Voilà, j'm'suis passionné pour ça, formé pour ça et puis au bout de 6 ans, d'un seul coup j'ai	« (...) j'ai, j'ai commencé à balbutier sur des activités commerciales (...) »	Parcours professionnel	Trajet scolaire et professionnel
		« (...) gérant de restauration..., immobilier euhhh, vente de pneus (...) »		
		« (...) voilà, une période de tâtonnements euh, de tâtonnements professionnels (...) »		
		« (...) je suis rentré un peu par accident, ...euh comme formateur en insertion dans un GRETA (...) »		
		« (...) à partir de là a commencé, euh, comment dire, euh, une véritableeuh...entre guillemets, trajectoire professionnelle pour moi (...) »	Cursus scolaire	
		« (...) j'rajout'rais quand même que, euh, quelques années avant j'avais commencé à envoyer sur des, euh une formation d'éducateur sportif (...) »		
		« (...) J'ai passé mon BE1, mon BE2 (...) »		
		« (...) tout ce balbutiement et cette expérience d'entraîneur ça été pour moi, on va dire euh comme un, comme un	Retour réflexif	Savoirs expérientiels

4 à 30 (suite)	eu l'impression qu'il fallait que je passe à autre chose et donc j'ai passé le concours de conseiller en formation continue..... de l'éducation nationale, donc ingénierie de formation et donc là j'ai embrayé sur un cycle de 9 ans au cours duquel j'ai passé euh... le Master 2 SIFA d'ailleurs. Enfin, c'est pas que d'l'ingénierie parce que quand on est conseiller en formation, on est euhhh, on s'rait dans le privé, on s'rait un peu directeur d'un organisme de formation....C'est à la fois via la dimension commerciale, la dimension financière, la dimension d'animation des équipes, et puis euh..., avec l'aspect pédagogique euh...enfin, euh on embrasse l'ensemble des fonctions d'un organisme de formation. Euhhh, voilà, enfin, euh...en recrutement, voilà... euh... tout y était comme on dit.....socle (...) »		
		« (...) à travers du papillonnement, quoi, voilà (...) »		
		« (...) formateur en insertion, euh, j'l'ai fait 6 ans, avec grand bonheur (...) »	Parcours professionnel	Trajet scolaire et professionnel
		« (...) J'ai beaucoup innové d'ailleurs sur des méthodes (...) un p'tit peu innovante on va dire (...) »	Opérationnalité professionnelle	Professionnalisation
		« (...) Notamment tout ce qu'était des méthodes de remédiation cognitive avec des publics en difficulté (...) »		
		« (...) Voilà, j'm'suis passionné pour ça (...) »	Parcours professionnel	Trajet scolaire et professionnel
		« (...) formé pour ça (...) »		
		« (...) et puis au bout de 6 ans, d'un seul coup j'ai eu l'impression qu'il fallait que je passe à autre chose (...) »		
		« (...) donc j'ai passé le concours de conseiller en formation continue..... de l'éducation nationale (...) »	Cursus scolaire	
		« (...) donc ingénierie de formation (...) »	Parcours professionnel	
		« (...) donc là j'ai embrayé sur un cycle de 9 ans (...) »		
		« (...) j'ai passé euh... le Master 2 SIFA d'ailleurs (...) »	Cursus scolaire	

4 à 30 (suite)		<p>« (...) Enfin, c'est pas que d'ingénierie parce que quand on est conseiller en formation (...) »</p> <p>« (...) on s'rait dans le privé, on s'rait un peu directeur d'un organisme de formation (...) »</p> <p>« (...) c'est à la fois via la dimension commerciale, la dimension financière, la dimension d'animation des équipes (...) »</p> <p>« (...) avec l'aspect pédagogique euh... enfin, euh on embrasse l'ensemble des fonctions d'un organisme de formation (...) »</p> <p>« (...) en recrutement, voilà... euh... tout y était comme on dit (...) »</p>	<p>Parcours professionnel</p> <p>Parcours professionnel</p>	Trajet scolaire et professionnel
31 à 36	<p>p3 : <i>D'accord..., d'accord, donc ça...c'est le parcours professionnel...</i> P3 : Oui... p4 : <i>hein...</i> P4 : et puis, euh... ben au bout des 9 ans, euh...j'ai postulé ici..., euh, j'ai été recruté...euh... donc ça fait 8 ans maintenant que j'suis...euh, que j'suis directeur de cette...euh... mission locale....</p>	<p>« (...) ben au bout des 9 ans, euh...j'ai postulé ici (...) »</p> <p>« (...) j'ai été recruté...euh (...) »</p> <p>« (...) donc ça fait 8 ans maintenant que j'suis...euh, que j'suis directeur de cette...euh... mission locale...(...) »</p>	<p>Parcours professionnel</p> <p>Activité professionnelle actuelle</p>	Trajet scolaire et professionnel
37 à 45	<p>p5 : <i>D'accord, et du coup, euh... est-ce que vous pouvez revenir...euh...sur votre formation initiale finalement et....</i> P5 : Ma formation initiale, c'est très simple, euh, j'ai un bac...bac G3 à l'époque, qu'on appelle STT aujourd'hui ou STG ou...je sais plus comment...euh, ça change tous les 4 matins....euhhhhhhhhhhh, et puis c'est tout....enfin,</p>	<p>« (...) Ma formation initiale, c'est très simple, euh, j'ai un bac...bac G3 à l'époque, qu'on appelle STT aujourd'hui ou STG (...) »</p> <p>« (...) après j'ai été poser mes fesses sur les bancs de l'université (...) »</p>	Cursus scolaire	Trajet scolaire et professionnel

37 à 45 (suite)	ben... après j'ai été poser mes fesses sur les bancs de l'université mais c'était plutôt pour avoir une couverture sociale parce que j'avais aucun projet particulier....euh voilà...euhhhfff.	« (...) mais c'était plutôt pour avoir une couverture sociale parce que j'avais aucun projet particulier (...) »	Cursus scolaire	Trajet scolaire et professionnel
	Donc non, euhhh, moi j'me suis arrêté là... parce que les études euhhh... y'avait longtemps qu'elles avaient perdu du sens pour moi.	« (...) moi j'me suis arrêté là... parce que les études euhhh... y'avait longtemps qu'elles avaient perdu du sens pour moi. (...) »		
46 à 50	p6 : D'accord... P6 : Voilà et...j', j', j'euhhh...j'avais pas envie de rentrer tout d'suite sur l'marché du travail...j'me sentais pas prêt donc fallait au moins aller sur le bac et puis après bon euhhh...comme j'étais bon en sport euh...j'ai un peu..., j'ai vécu euh, on va dire... 2 ans avec un peu d'argent que je gagnais dans l'foot quoi, voilà.	« (...) j'avais pas envie de rentrer tout d'suite sur l'marché du travail...j'me sentais pas prêt (...) »	Cursus scolaire	Trajet scolaire et professionnel
		« (...) donc fallait au moins aller sur le bac (...) »		
		« (...) Comme j'étais bon en sport euh...j'ai un peu..., j'ai vécu euh, on va dire... 2 ans avec un peu d'argent que je gagnais dans l'foot quoi, voilà (...) »		
51 à 56	p7 : D'accord... P7 : Mais bon, c'est qu'un épisode tout ça... p8 : D'accord, très bien et... P8 : Et puis un jour j'ai décidé de remonter les manches euhhh, j'ai commencé à bosser. Voilà..., mais moi j'suis plutôt un produit de la formation continue plutôt qu'un produit de la formation initiale.	« (...) Et puis un jour j'ai décidé de remonter les manches euhhh, j'ai commencé à bosser (...) »	Parcours professionnel	Trajet scolaire et professionnel
		« (...) mais moi j'suis plutôt un produit de la formation continue plutôt qu'un produit de la formation initiale. (...) »		
57 à 64	p9 : D'accord, très bien. Ca tombe bien, enfin en tout cas ça nous amène à la troisième question...est-ce que vous pouvez m'exposer une situation de formation continue qui vous a particulièrement marquée ? [Silence] (5 secondes) P9 : Aheuhhhh...arfff euhhh, y'en a plusieurs qui m'ont marqué, très franchement hein...D'abord y'a eu euhhh le cycle des BE, pour moi ça été très fort....il a fallu que j'me	« (...) y'en a plusieurs qui m'ont marqué, très franchement (...) »	Appréhension du dispositif de FPC	Dispositif de la FPC
		« (...) D'abord y'a eu euhhh le cycle des BE, pour moi ça été très fort (...) »	Engagement personnel	
		« (...) il a fallu que j'me donne beaucoup (...) »		

	donne beaucoup...euhhhhhhhh...c'est des formations relativement courtes mais malgré tout consistantes euh...	« (...) c'est des formations relativement courtes mais malgré tout consistantes (...) »	Découverte du dispositif de FPC	
65 à 73	<p>p10 : Oui... P10 : puis y'a cette remise en....marche euh... de l'outil intellectuel</p> <p>p11 : hum, hum... P11 : Euhhh qu'avais jamais vraiment été sollicité dans le sens où...j'm'étais euh...jamais vraiment...engagé...pour quelque chose qui m'aurait vraiment intéressé...puisqu'a priori rien ne m'intéressait vraiment particulièrement...donc voilà euh...et puis c'est cette espèce de mise en route qu'a été puissante, difficile, laborieuse...voilà donc ça c'est...et malgré tout avec euh...bon euhhh quelque chose qui fait du bien, c'est...c'est le fait de l'obtenir quoi euh...</p>	« (...) puis y'a cette remise en....marche euh... de l'outil intellectuel (...) »	Engagement personnel	Dispositif de la FPC
		« (...) qu'avais jamais vraiment été sollicité (...) »		
		« (...) j'm'étais euh...jamais vraiment...engagé...pour quelque chose qui m'aurait vraiment intéressé (...) »		
		« (...) puisqu'a priori rien ne m'intéressait vraiment particulièrement (...) »		
		« (...) puis c'est cette espèce de mise en route qu'a été puissante, difficile, laborieuse (...) »	Reconnaissance par la FPC	Professionnalisation
		« (...) malgré tout avec euh...bon euhhh quelque chose qui fait du bien, c'est...c'est le fait de l'obtenir quoi euh (...) »		
74 à 77	<p>p12 : Bien sûr... P12 : voilà, donc ça, ça été marquant dans une première partie de ma vie professionnelle...et puis le deuxième, manifestement c'est...euhhh c'est ce DESS SIFA euh...c'est quand même sur un an et demi, c'est une semaine par an euh...</p>	« (...) ça été marquant dans une première partie de ma vie professionnelle (...) »	Engagement personnel	Dispositif de la FPC
		« (...) et puis le deuxième, manifestement c'est...euhhh c'est ce DESS SIFA (...) »		
		« (...) c'est quand même sur un an et demi (...) »		
78 à 89	<p>p13 : Une semaine par an ? P13 : Par mois, pardon eh...et c'est euh, et c'est...énormément de travail à côté. Voilà, tout en</p>	« (...) c'est...énormément de travail à côté (...) »	Engagement	

78 à 89 (suite)	conservant mon activité professionnelle euh...qui restait la même quoi...donc euh...voilà...et donc avec un espèce d'enchantement euh...un enchantement euhhhh qu'étais lié à euh...à laaaa...euh... comment dirais-je ? [Silence] (3 secondes) ...au côté sucre d'orge de la formation. J'dis ça c'est parce que tout avait du sens pour moi. C'est-à-dire que toutes les expériences professionnelles que j'avais vécu jusqu'à là prenaient sens dans tout ce que j'entendais...c'est-à-dire, au fond là y'a une espèce de euh... de connexion euhhh un peu magique entre euh euhhhh... ma pratique, mon expérience et les apports qu'étaient ceux des uns et des autres, voilà. J'ai...j'ai vraiment vécu une période, ben alors, sur un nuage quoi ! Pendant 18 mois ça a été assez fabuleux...	« (...) tout en conservant mon activité professionnelle euh...qui restait la même quoi...(...) »	personnel	Dispositif de la FPC
		« (...) donc avec un espèce d'enchantement euh...(...) »		
		« (...) un enchantement euhhhh qu'étais lié à euh...à laaaa...euh... comment dirais-je ? (...) »	Engagement personnel	Dispositif de la FPC
		« (...) c'est-à-dire que toutes les expériences professionnelles que j'avais vécu jusqu'à là prenaient sens dans tout ce que j'entendais...(...) »	Complémentarité théorie/pratique	Alternance
		« (...) c'est-à-dire, au fond là y'a une espèce de euh... de connexion euhhh un peu magique entre euh euhhhh... ma pratique, mon expérience et les apports qu'étaient ceux des uns et des autres (...) »		
		« (...) j'ai vraiment vécu une période, ben alors, sur un nuage (...) »	Engagement personnel	Dispositif de la FPC
		« (...) Pendant 18 mois ça a été assez fabuleux...(...) »		
90 à 93	p14 : D'accord... P14 : c'est-à-dire que l'effort m'a pas coûté même si dieu sait si j'ai pas compté...euhhh et puis à chaque fois c'était vraiment euh... et puis l'aventure humaine évidemment hein...	« (...) l'effort m'a pas coûté (...) »	Engagement personnel	Dispositif de la FPC
		« (...) même si dieu sait si j'ai pas compté...(...) »		

		« (...) et puis l'aventure humaine évidemment hein... (...) »		
94 à 99	<p>p15 : Oui bien sûr, oui...c'est... P15 : C'est toujours, hein, la c'rise sur le gâteau comme on dit... hein... mais ça été pour moi...pfff... Et puis j'me suis découvert une capacité à formaliser...à penser...à penser les choses, à...mettre en...mettre en forme, à...voilà, j'étais assez content de euhhh... de... oui de découvrir...qu'j'étais capable d'aller assez loin dans...dans...dans la qualité d'un, d'un...du travail qui nous était demandé donc...</p>	<p>« (...) C'est toujours, hein, la c'rise sur le gâteau comme on dit (...) »</p> <p>« (...) et puis j'me suis découvert une capacité à formaliser...à penser...à penser les choses, à...mettre en...mettre en forme (...) »</p> <p>« (...) j'étais assez content de euhhh... de... oui de découvrir...qu'j'étais capable d'aller assez loin dans...dans...dans la qualité d'un, d'un...du travail qui nous était demandé (...) »</p>	Engagement personnel	Dispositif de la FPC
100 à 109	<p>p16 : Oui donc...y'avait une satisfaction personnelle de la prise de conscience de vos propres capacités et puis... P16 : Oui, oui et... p17 : Et puis aussi une connexion, comme vous dites, entre euhh... entre ce que vous aviez déjà fait en termes de pratique et puis finalement une théorie, en tout cas une méthodologie, des apports... P17 : Des apports théoriques oui, puis de la méthodo parce que la méthodo de recherche c'est...c'est quand même pas évident parce que quand on nous la présente comme ça ok...euh... mais quand on est dedans euhhh...ça été extrêmement euh...d'ailleurs moi, je l'ai reformalisé...</p>	<p>« (...) des apports théoriques oui (...) »</p> <p>« (...) puis de la méthodo (...) »</p> <p>« (...) parce que la méthodo de recherche c'est... c'est quand même pas évident (...) »</p> <p>« (...) parce que quand on nous la présente comme ça ok... (...) »</p> <p>« (...) mais quand on est dedans euhhh...ça été extrêmement euh... (...) »</p> <p>« (...) d'ailleurs moi, je l'ai reformalisé... (...) »</p>	<p>Découverte du dispositif de FPC</p> <p>Opérationnalité professionnelle</p>	<p>Dispositif de la FPC</p> <p>Professionnalisation</p>
110 à 114	<p>p18 : Ah oui ? P18 : Ouais...j'ai reformalisé euh...par endroit pour, pour</p>	« (...) j'ai reformalisé euh...par endroit pour, pour qu'ça m'serve de guide (...) »	Opérationnalité professionnelle	Professionnalisation

110 à 114 (suite)	qu'ça m'serve de guide. p19 : D'accord P19 : Voilà, voilà...j'me l'a donnais à comprendre moi-même pour pouvoir euh...pour pouvoir laaaa...pour pouvoir faire mon chemin.	« (...) j'me l'a donnais à comprendre moi-même (...) »	Retour réflexif	Savoirs expérientiels
		« (...) pour pouvoir faire mon chemin (...) »	Opérationnalité professionnelle	Professionnalisation
115 à 128	p20 : Très bien. Bon, tout à l'heure vous...vous parliez de votre expérience et...justement, si je vous dis que l'expérience de terrain elle est suffisante pour concourir à la prlofé...à la professionnalisation, pardon, des travailleurs sociaux...euhhh...selon vous, euh, quelles en seraient les conditions... pour qu'elle le soit ? P20 : La seule condition.....faut qu'on ai euh...c'est qu'on ai des organisations professionnelles bienveillantes....et c'est pas le cas...ahahah [rires]. Absolument pas le cas. Je perçois, moi, le travail social comme des structures extrêmement violentes...alors je dis pas qu'elles le sont toutes mais y'a d'la violence et parfois beaucoup euhhhrrrrr...pour tous types d'acteurs dans les organisations et donc euh pour moi, non il faut être armé euh...il faut être armé et donc euh...et donc euh...l'expérience de terrain est pas suffisante. p21 : D'accord... P21 : Elle est pas suffisante, point barre quoi ! Euh...et...et...et elle...euh n'garanti pas d'tout... ahahah [rires].	« (...) La seule condition (...) c'est qu'on ai des organisations professionnelles bienveillantes (...) »	Retour réflexif	Savoirs expérientiels
		« (...) et c'est pas le cas...ahahah [rires]. Absolument pas le cas (...) »		
		« (...) Je perçois, moi, le travail social comme des structures extrêmement violentes...() »		
		« (...) je dis pas qu'elles le sont toutes (...) »		
		« (...) mais y'a d'la violence et parfois beaucoup (...) pour tous types d'acteurs dans les organisations (...) »		
		« (...) et donc euh pour moi, non il faut être armé (...) »	Complémentarité théorie/pratique	Alternance
		« (...) et donc euh...l'expérience de terrain est pas suffisante (...) »		
		« (...) Elle est pas suffisante, point barre quoi ! (...) »		
		« (...) elle...euh n'garanti pas d'tout...() »		

129 à 135	<p>p22 : D'accord, donc...si ce n'est pas le cas...visiblement c'est que vous m'dites... P22 : Oui...</p> <p>p23 : Quelles sont vos attentes à l'égard de la formation professionnelle continue ? P23 : Ben euhhfff..... [Silence] (4 secondes)... Ben moi j'ai envie de dire que l'idéal ce serait la souplesse d'accès...euh...à la formation. Euh parce que l'offre, euh...j'ai pas évalué parce que d'abord...de là où je suis...vraiment, j'en suis pas bien capable mais elle me semble pléthorique. Aujourd'hui, l'offre de formation euhhhhh.....</p>	<p>« (...) j'ai envie de dire que l'idéal ce serait la souplesse d'accès...euh...à la formation (...) »</p>	Accessibilité de la FPC	Dispositif de la FPC
129 à 135 (suite)		<p>« (...) parce que l'offre, euh...j'ai pas évalué (...) »</p> <p>« (...) mais elle me semble pléthorique (...) »</p>	Découverte du dispositif de FPC	
136 à 141	<p>p24 : C'est, c'est intéressant parce qu'on...c'est l'une des questions suivantes... P24 : Ouais, mais moi euh...il me semble vraiment important de faire le travail de l'offre, des besoins et pis repérer les manques...moi, j'suis pas capable de faire ça, sauf que...moi, chaque fois que j'ai eu besoin de formation, j'ai toujours trouvé euhhhh...j'ai trouvé la réponse. Et je pense que les réponses, globalement, elles existent.</p>	<p>« (...) il me semble vraiment important de faire le travail de l'offre, des besoins et pis repérer les manques...(...) »</p> <p>« (...) chaque fois que j'ai eu besoin de formation, j'ai toujours trouvé euhhhh...j'ai trouvé la réponse (...) »</p> <p>« (...) je pense que les réponses, globalement, elles existent (...) »</p>	Découverte du dispositif de FPC	Dispositif de la FPC
142 à 149	<p>p25 : D'accord P25 : Sauf que...euh...l'accès, ça c'est une autre problématique parce que quand vous êtes en poste...euh...c'est pas simple, quand vous êtes demandeur d'emploi, c'est pas simple. Alors, soit c'est des raisons financières, soit c'est des périodes...euh des questions de planning...Y'a un ensemble de contraintes qui font</p>	<p>« (...) l'accès, ça c'est une autre problématique (...) »</p> <p>« (...) parce que quand vous êtes en poste...euh...c'est pas simple (...) »</p>	Accessibilité de la	Dispositif de la FPC

142 à 149 (suite)	que...c'est toujours très facile à un moment donné de...de...de pouvoir euh...se libérer pour se consacrer à quelque chose qui est quasi indispensable. Voilà.... Donc, moi ça s'rait plutôt euh, ça s'rait plutôt là-dessus que...	« (...) quand vous êtes demandeur d'emploi, c'est pas simple (...) »	FPC	
		« (...) soit c'est des raisons financières (...) »		
		« (...) soit c'est des périodes...euh des questions de planning...(...) »		
		« (...) Y'a un ensemble de contraintes (...) »		
		« (...) c'est toujours très facile à un moment donné de...de...de pouvoir euh...se libérer pour se consacrer à quelque chose qui est quasi indispensable (...) »		
150 à 167	<p>p26 : Vos attentes iraient plutôt dans cette direction là... P26 : Oui, plutôt oui...</p> <p>p27 : Faciliter un accès... P27 : Ouais, c'est ça...</p> <p>p28 : D'accord P28 : C'est ça, y compris sur le plan financier, y compris sur euh, sur l'plan, peut-être de la réglementation qui pourrait prévoir euhhh encore plus d'obligations pour euhhh, pour les employeurs entre guillemets, pour permettre aux salariés..... [Silence] (2 secondes) et évidemment ceux qui ont la responsabilité des organisations professionnelles, parce que euh, moi j'ai envie de dire que plus on est placé haut, plus on en a besoin</p>	« (...) y compris sur le plan financier (...) »	Accessibilité de la FPC	Dispositif de la FPC
		« (...) y compris sur euh, sur l'plan, peut-être de la réglementation qui pourrait prévoir euhhh encore plus d'obligations pour euhhh, pour les employeurs (...) »		
		« (...) ceux qui ont la responsabilité des organisations professionnelles (...) »		
		« (...) plus on est placé haut, plus on en a besoin (...) »		

150 à 167 (suite)	<p>quoi, euh, dans le sens où euh tous ceux qu'y a en bas euh dépendent un peu entre guillemets de vous... Voilà, et puis quand même, une chose qui me semble essentielle, c'est que euh, et notamment, et notamment dans le travail social, mais pas uniquement j'ai envie de dire, c'est toutes les... formations euhhh sur le développement personnel. C'est aujourd'hui, je trouve, vraiment c'est qui fait le plus défaut euh, dans les relations professionnelles, entre personnes, c'est euh, c'est sa capacité à rentrer en relation, justement euh, à se décentrer euh, savoir écouter, voilà, ça c'est des jolis mots sauf que dans la réalité on sait pas bien faire.</p>	« (...) tous ceux qu'y a en bas euh dépendent un peu entre guillemets de vous (...) »		Dispositif de la FPC (suite)
		« (...) une chose qui me semble essentielle, c'est que euh, et notamment, et notamment dans le travail social, mais pas uniquement j'ai envie de dire, c'est toutes les... formations euhhh sur le développement personnel (...) »	Appréhension du dispositif de FPC Appréhension du dispositif de FPC (suite)	
		« (...) aujourd'hui, je trouve, vraiment c'est qui fait le plus défaut euh, dans les relations professionnelles, entre personnes, c'est euh, c'est sa capacité à rentrer en relation, justement euh, à se décentrer euh, savoir écouter (...) »	Retour réflexif	Savoirs expérientiels
		« (...) c'est des jolis mots sauf que dans la réalité on sait pas bien faire (...) »		
168 à 183	<p>p29 : D'accord... P29 : Et que ne sachant pas bien faire, souvent de fois ça crée, euh, ça crée du conflit, ça crée, ça crée de l'opposition, ça crée d'la méfiance... (...) »</p> <p>p30 : Du repli éventuellement ? P30 : ...par exemple..., ça crée toutes sortes de choses assez négatives et que moi je s'rais assez partisan que euh... voilà, mais ça dépend aussi de la bonne volonté des personnes parce qu'on s'en va pas vers une formation à caractère euhhhhhh développement personnel euhhhhhh aussi facilement que sur des formations techniques parce que euhhh la remise en question est pas du tout la même,</p>	« (...) souvent de fois ça crée (...) du conflit, (...) de l'opposition, (...) d'la méfiance... (...) »	Retour réflexif	Savoirs expérientiels
		« (...) ça crée toutes sortes de choses assez négatives (...) »		
		" (...) ça dépend aussi de la bonne volonté des personnes (...) »		
		« (...) on s'en va pas vers une formation à caractère euhhhhhh développement personnel euhhhhhh aussi facilement que sur des formations techniques (...) »		

168 à 183 (suite)	<p>enfin...les enjeux sont pas du tout les mêmes, le regard des autres...</p> <p>p31 : Bien sûr P31 : N'est pas du tout le même, donc voilà, mais en tout cas c'est c'qui ferait un peu défaut mais euhhh, j'ai envie de dire que là euhhh ça dépend plus de la propre volonté des personnes euhhh....de vouloir aussi euh... aller dans cette direction là...</p> <p>p32 : Bien sûr P32 : Mais je dis qu'ça pourrait être utile</p>	« (...) la remise en question est pas du tout la même (...) »	Engagement personnel	Dispositif de la FPC
		« (...) les enjeux sont pas du tout les mêmes (...) »		
		« (...) le regard des autres...(...) »		
		« (...) ça dépend plus de la propre volonté des personnes euhhh....de vouloir aussi euh... aller dans cette direction là (...) »	Engagement personnel (suite)	Dispositif de la FPC (suite)
		« (...) Mais je dis qu'ça pourrait être utile (...) »	Retour réflexif	Savoirs expérientiels
184 à 193	<p>p33 : Mais en même temps faudrait...faut qu'ça r'joigne une offre... P33 : Ben oui bien sûr...</p> <p>p34 : Effectivement, faut qu'l'offre en face, elle existe... P34 : Bien sûr euh, moi, c'que j'constate, en tout cas, parce que j'connais très bien notre OPCA, c'est que sur ce sujet là euhhh nichst euh, c'est-à-dire que euh...(Rires) ...euh c'est pas éligible...(...) »</p> <p>p35 : D'accord... P35 : C'est pas éligible, donc ça c'est euh, c'est non, c'est pour moi un non sens, mais bon c'est euh, c'est comme ça quoi.</p> <p>p36 : D'accord... P36 : Mais j'me prive pas de mon côté... [Rires]...</p>	« (...) c'que j'constate, en tout cas, parce que j'connais très bien notre OPCA, c'est que sur ce sujet là euhhh nichst euh, c'est-à-dire que euh...(Rires) ...euh c'est pas éligible...(...) »	Accessibilité de la FPC	Dispositif de la FPC
		« (...) C'est pas éligible, donc ça c'est euh, c'est non (...) »		
		« (...) c'est pour moi un non sens (...) »		
194 à 205	<p>p37 : Alors, euh, justement, on évoquait là euh la question des offres... P37 : Humm...</p>	« (...) De là où j'suis, oui (...) »		

194 à 205 (suite)	<p>p38 : Donc euh, considérez-vous que l'éventail des offres de formation professionnelle continue réponde aux besoins et...et attentes des travailleurs sociaux ? P38 : De là où j'suis, oui. De là où j'suis oui, maintenant moi je euhhh, j'suis pas un spécialiste du travail social. C'est pas d'ailleurs maahhh, c'est pas euh mon, mon socle euh euhh... identitaire. Moi, j'suis plutôt euh... formation, enfin j'le met pas dans l'travail social</p> <p>p39 : D'accord P39 : J'suis plutôt euh...formation, pédagogie euh...mouaahhh euhh, coaching, management, voilà euh...</p>	« (...) j'suis pas un spécialiste du travail social (...) »	Appréhension du dispositif de FPC	Dispositif de la FPC
		« (...) c'est pas euh mon, mon socle euh euhh... identitaire (...) »		
		« (...) Moi, j'suis plutôt euh... formation (...) »	Appréhension du dispositif de FPC (suite)	Dispositif de la FPC (suite)
		« (...) J'suis plutôt euh...formation, pédagogie euh...mouaahhh euhh, coaching, management (...) »		
206 à 237	<p>p40 : Plutôt ce versant là ... P40 : J'suis plutôt sur ces sujets là. Le travail social, moi, j'l'assimile davantage euh à quelque chose qu'est davantage sociale...enfin euh... donc je sais pas où est la césure...j'suis pas spécialiste de ces choses là mais moi j'me sens dans une sphère que j'suis capable de définir.</p> <p>p41 : Pour autant...euh...la structure que vous dirigez, les salariés qui l'animent... aussi ehhe c'est des travailleurs sociaux... P41 : Mais moi j'suis pas travailleur social.</p> <p>p42 : Oui mais vous êtes dans l'social...dans le secteur social... P42 : Bien sûr, bien sûr...j'suis pas insensible mais j'suis pas euhhh.....</p> <p>p43 : Mais vous parlez d'une autre place, avec un autre regard. P43 : Tout à fait et j'me sens pas du tout...légitime pour euhh évaluer euhh ce monde là.</p>	« (...) Le travail social, moi, j'l'assimile davantage euh à quelque chose qu'est davantage sociale...enfin euh...donc je sais pas où est la césure...(...) »	Posture et identité professionnelle	Professionnalisation
		« (...) moi j'me sens dans une sphère que j'suis capable de définir (...) »		
		« (...) moi j'suis pas travailleur social (...) »		
		« (...) j'me sens pas du tout...légitime pour euhh évaluer euhh ce monde là (...) »		
		« (...) J'peux parler du monde que j'connais (...) »		

206 à 237 (suite)	<p>p44 : D'accord P44 : Au sens large...</p> <p>p45 : Ouais... P45 : J'peux parler du monde que j'connais, celui là euhhh... Moi, les réseaux des missions locales je s'rais intér...intarissable...notamment depuis qu' j'ai fait la formation, c'est que euhhh, parce que euhhh, ça aussi euhhh...les approches théoriques ça permet de prendre du recul et de euhh, naturellement essayer de comprendre là où on est, qu'est-ce qu'on fait, enfin voilà, c'est des questions qu'on arrive à s'poser et qui sont intéressantes donc moi j'peux parler légitimement de là où je suis...euhh parce que euh dans ce que je suis mais si on m'demande euh de parler d'assistantes sociales euhhh, conseil général ou ccas euh...</p> <p>p46 : Oui, c'est pas une sphère qui... P46 : Non...non elle est pas familière.</p> <p>p47 : Oui, elle est pas familière...d'accord... P47 : Et donc je sais pas comment y z'accèdent à l'offre de formation</p> <p>p48 : Hmm. P48 : Pas vraiment...chez nous très bien...</p> <p>p49 : Chez vous, voilà... P49 : Super, chez nous, c'est super !</p>	« (...) Moi, les réseaux des missions locales je s'rais intér...intarissable (...) »		
		« (...) notamment depuis qu' j'ai fait la formation (...) »		
		« (...) les approches théoriques ça permet de prendre du recul et de euhh, naturellement essayer de comprendre là où on est, qu'est-ce qu'on fait (...) »	Complémentarité théorie/pratique	Alternance
		« (...) c'est des questions qu'on arrive à s'poser et qui sont intéressantes (...) »	Retour réflexif	Savoirs expérientiels
		« (...) moi j'peux parler légitimement de là où je suis...(...) »	Posture et identité professionnelle	Professionnalisation
		« (...) non elle est pas familière (...) »		
		« (...) donc je sais pas comment y z'accèdent à l'offre de formation (...) »	Accessibilité de la FPC	Dispositif de la FPC
		« (...) chez nous très bien...(...) »		
		« (...) Super, chez nous, c'est super ! (...) »		

<p>238 à 245</p> <p>238 à 245 (suite)</p>	<p>p50 : Y'a d'la d'mande ? P50 : Y'a d'la d'mande... c'est nous qui bâtissons nous-mêmes le plan de formation pour les salariés de la région Centre...des missions locales...voyez...c'est quand même assez euh extraordinaire quoi euh...On ca... enfin...on travaille sur les besoins...euhhh on traduit ça en euhhh en cahier des charges voilà...on fait des appels d'offres...on fait des choix d'organismes...on évalue euh les actions enfin bon c'est... p51 : D'accord... P51 : C'est super génial quoi !</p>	<p>« (...) Y'a d'la d'mande (...) »</p> <p>« (...) c'est nous qui bâtissons nous-mêmes le plan de formation pour les salariés de la région Centre (...) »</p> <p>« (...) c'est quand même assez euh extraordinaire (...) »</p> <p>« (...) on travaille sur les besoins (...) »</p> <p>« (...) on traduit ça en euhhh en cahier des charges (...) »</p> <p>« (...) on fait des appels d'offres (...) »</p> <p>« (...) on fait des choix d'organismes (...) »</p> <p>« (...) on évalue euh les actions (...) »</p>	<p>Accessibilité de la FPC</p> <p>Accessibilité de la FPC (suite)</p>	<p>Dispositif de la FPC</p> <p>Dispositif de la FPC (suite)</p>
<p>246 à 264</p>	<p>p52 : Et...et du coup, vous avez l'impression qu'les salariés qui sont partis en formation continue, quand ils reviennent...vous avez des retours... ? P52 : Oui... p53 : Vous avez... P53 : Oui...</p>	<p>« (...) sur la satisfaction des salariés, elle est quasi euh... enfin j'veux dire c'est euh c'est du 95% (...) »</p>	<p>Apports de la FPC</p>	<p>Professionnalisation</p>

246 à 264 (suite)	<p>p54 : Vous avez une perception de la modification de leurs pratiques... P54 : Oui...</p> <p>p55 : Ou d'eux postures ? P55 : Oui alors euhhh...sur la satisfaction des salariés, elle est quasi euh... enfin j'veux dire c'est euh c'est du 95% ...hein...voilà. Y'a toujours à des fois, l'erreur d'un formateur ou euh... sur lequel on s'est trompé ou euh... ou quelqu'un qui trouve pas son compte parce que ça peut arriver. Mais globalement, ça marche...ça marche super bien, par contre sur les effets euh...il faudrait mettre en place un système de suivi évaluatif du avant après non euh non c'est trop euh... voilà...donc nous ça s'est fait sur la parole de...</p>	« (...) par contre sur les effets euh...il faudrait mettre en place un système de suivi évaluatif du avant après (...) »		
	<p>p56 : D'accord P56 : D'une personne, bon ben voilà quand...qu'est-ce t'as constaté...ça s'est fait au moment du bilan...d'l'entretien annuel d'évaluation, globalement les collègues en retirent euh je dirais euh on va dire l'essentiel...me semble-t-il.</p>	« (...) ça s'est fait au moment du bilan...d'l'entretien annuel d'évaluation (...) »	Retour réflexif	Savoirs expérientiels
		« (...) les collègues en retirent euh je dirais euh on va dire l'essentiel...() »	Apports de la FPC	Professionnalisation
265 à 277	<p>p57 : D'accord. Pour conclure, puisque'on est à la fin de l'entretien, euh...souhaitez-vous évoquer un aspect de la formation continue professionnelle dans le secteur social ou médico-social... P57 : Hmmm Hmm</p> <p>p58 : Qui vous paraisse essentiels et qu'on n'aurait pas abordé ? [Silence] (7 secondes) P58 : Ouais moi la...le...la seule petite chose, alors j'sais pas si c'est essentiel mais euhhh de là où nous sommes, moi, et mais...je pense que ça doit pas être unique, c'est-à-</p>	<p>« (...) on a une autonomie limitée de euh...de...de nos plans de formation euhhh...internes (...) »</p> <p>« (...) Le fait euhhh.....d'avoir un OPCA...le fait que des décisions soient prises euhhh...en termes de priorités euh...d'éligibilité etc...des actions de formation par les partenaires sociaux...() »</p>	Accessibilité de la FPC	Dispositif de la FPC

	<p>dire que euh... on a une autonomie limitée de euh...de...de nos plans de formation euhhh...internes. Le fait euhhh.....d'avoir un OPCA...le fait que des décisions soient prises euhhh...en termes de priorités euh...d'éligibilité etc...des actions de formation par les partenaires sociaux...c'est-à-dire que tout ça, ça s'décide en haut lieu...euh fait que nous y'a une euh...une forme de rigidité de, de, de, de...par rapport aux initiatives qu'on pourrait prendre...</p>	<p>« (...) c'est-à-dire que tout ça, ça s'décide en haut lieu...(...) »</p>		
		<p>« (...) y'a une euh...une forme de rigidité (...) par rapport aux initiatives qu'on pourrait prendre...(...) »</p>		
278 à 295	<p>p59 : D'accord P59 : Et ça, c'est dommageable parce que... quand on veut euhhhhhh...permettre euhhh à un moment donné individuellement ou collectivement qu'on aille vers des choses un p'tit peu euhhhhh... comment dirais-je....connexes....et les choses connexes sont parfois importantes...j'parlais du développement personnel mais pas uniquement... et ben on...on est limité, on peut pas...parce que c'est pas éligible euh...voilà...</p>	<p>« (...) les choses connexes sont parfois importantes (...) »</p>	Accessibilité de la FPC	Dispositif de la FPC
278 à 295 (suite)	<p>p60 : D'accord... P60 : Voilà...donc on cotise mais on fait pas c'qu'on veut quoi... [Rires] ...et chez nous on cotise beaucoup puisque on a une obligation...qu'a été fixée sûrement par des partenaires sociaux à 1% au-delà de la limite euhhh légale.</p>	<p>« (...) on peut pas...parce que c'est pas éligible (...) »</p>		
	<p>p61 : D'accord P61 : Donc ça r'présente....</p>	<p>« (...) on cotise mais on fait pas c'qu'on veut (...) »</p>		
	<p>p62 : Ça r'présente que'qu'chose d'important... P62 : Ben oui parç'que j'sais plus combien c'est l'taux légal... c'est quoi, c'est 1,5...1,9...</p>	<p>« (...) on cotise beaucoup puisque on a une obligation...qu'a été fixée sûrement par des partenaires sociaux à 1% au-delà de la limite euhhh légale (...) »</p>	Accessibilité de la FPC (suite)	Dispositif de la FPC (suite)
	<p>p63 : Oui j'crois</p>			

	P63 : Donc voilà euhhh...nous euh... 1% de plus sur la masse salariale, c'est pas rien quoi....	« (...) 1% de plus sur la masse salariale, c'est pas rien (...) »		
296 à 305	<p>p64 : Et pourquoi... ? P64 : Parc'qu'y z'ont décidé ça, y z'ont considéré que la formation devait être euh...pour notre réseau euhh comment dirais-je...une...un outil essentiel...</p> <p>p65 : Ouais P65 : De développement, ce qui m'paraît une position intéressante sauf que euhhmm sauf que euh on n'a pas... on n'a p... on n'a pas toujours notre mot à dire sur la manière d'utiliser ces fond là, voilà quoi.</p>	<p>« (...) y z'ont considéré que la formation devait être euh...pour notre réseau euhh comment dirais-je...une...un outil essentiel...(...) » « (...)de développement (...) »</p> <p>« (...) ce qui m'paraît une position intéressante (...) »</p>	Apports de la FPC	Professionnalisation
296 à 305 (suite)	Donc, c'est une grosse machine et euhh...quand on est bien sur des formations qui correspondent à la convention collective, à notre cœur de métier, etc...alors, pas de soucis...dès que vous voulez sortir un peu de c'truc là, vous coincez quoi, voilà.	<p>« (...) sauf que euhhmm sauf que euh on n'a pas... on n'a p... on n'a pas toujours notre mot à dire sur la manière d'utiliser ces fond là (...) »</p> <p>« (...) Donc, c'est une grosse machine (...) »</p> <p>« (...) quand on est bien sur des formations qui correspondent à la convention collective, à notre cœur de métier, etc...alors, pas de soucis (...) »</p> <p>« (...) dès que vous voulez sortir un peu de c'truc là, vous coincez quoi (...) »</p>	<p>Accessibilité de la FPC</p> <p>Accessibilité de la FPC (suite)</p>	<p>Dispositif de la FPC</p> <p>Dispositif de la FPC (suite)</p>

306 à 311	<p><i>p66 : D'accord</i> P66 : Voilà, voilà <i>p67 : Et ben très bien. J'vous r'mercie beaucoup pour votre collaboration.</i> P67 : C'était avec plaisir ! p68 : <i>L'entretien est terminé...merci.</i> P68 : [Rires]...</p>	Non retenu
--------------	--	-------------------

Analyse entretien 2 – Gaspard, 15 Février 2012

N° de lignes	Entretien 2 - Gaspard 15 Février 2012	Unité de sens	Sous-thèmes	Thèmes
1 à 3	<i>g1 : Donc pour commencer euh... quelle fonction occupez-vous actuellement sur votre lieu de travail ?</i> G1 : Ben, des fonctions de direction.	« (...) Ben, des fonctions de direction (...) »	Activité professionnelle actuelle	Trajet scolaire et professionnel
4 à 16	<i>g2 : D'accord. Pouvez-vous décrire votre parcours de formation ainsi que votre parcours professionnel ?</i> G2 : Alors, le parcours de formation il est relativement euh simple puisque euhhh... donc moi j'ai une formation de base éducateur spécialisé, diplôme en... [Silence] (2 Secondes) ...86... [Rires] ...euhh...et puis euhhh ensuite donc poursuite de formation, bon ben d'la...on va dire la formation professionnelle continue qui est venue, on va dire, entre guillemets, émailler euh...mon parcours professionnel. J'ai ensuite fait une formation....qui s'appelait alors cadre intermédiaire...euh...qui peut correspondre aujourd'hui...qui pourrait s'appeler caferuis... <i>g3 : Oui, oui...</i> G3 : Voilà...et mon parcours de formation qualifiante en tout cas s'arrête là, voilà...	« (...) donc moi j'ai une formation de base éducateur spécialisé (...) » « (...) diplôme en (...) 86... (...) » « (...) et puis euhhh ensuite donc poursuite de formation, bon ben d'la (...) formation professionnelle continue qui est venue (...) émailler (...) mon parcours professionnel (...) » « (...) J'ai ensuite fait une formation....qui s'appelait alors cadre intermédiaire...euh...qui peut correspondre aujourd'hui...qui pourrait s'appeler caferuis (...) » « (...) mon parcours de formation qualifiante en tout cas s'arrête là (...) »	Cursus scolaire	Trajet scolaire et professionnel
17 à 26	<i>g4 : D'accord</i> G4 : Après...l'histoire....euhh...le parcours professionnel à proprement parler euh....dans mon parcours professionnel	« (...) dans mon parcours professionnel donc euhhh...dans l'éducation spécialisée euhhh...10 ans	Parcours professionnel	Trajet scolaire et professionnel

	<p>donc euhhh...dans l'éducation spécialisée euhhh...10 ans euhhh...d'éduc spé en internat foyer de l'enfance euh...sachant qu'j'ai fait ma formation en cours d'emploi par ailleurs, euhhhh...5 ans...en...en placement familial spécialisé et j'vais dire tout le reste en aemo, depuis 95 puisque j'occupais successivement des fonctions d'éduc en aemo pendant euh... 2 ans, des fonctions d'chef de service pendant euh...9 ans et des fonctions de direction depuis. Voilà.</p> <p>g5 : D'accord...</p> <p>G5 : C'est relativement euh...circonscrit.</p>	euhhh...d'éduc spé en internat foyer de l'enfance (...) »		
		« (...) sachant qu'j'ai fait ma formation en cours d'emploi par ailleurs (...) »		
		« (...) euhhhh...5 ans...en...en placement familial spécialisé (...) »		
		« (...) et j'vais dire tout le reste en aemo, depuis 95 (...) »		
		« (...) puisque j'occupais successivement des fonctions d'éduc en aemo pendant euh... 2 ans (...) »		
		« (...) des fonctions d'chef de service pendant euh...9 ans (...) »		
		« (...) et des fonctions de direction depuis (...) »	Activité professionnelle actuelle	
		« (...) C'est relativement euh...circonscrit (...) »	Parcours professionnel	
27 à 47	<p>g6 : Circonscrit, très bien. Euh... donc vous avez évoqué euh...la question de la formation continue, euh... à c'titre là, est-ce que vous pouvez exposer une situation de fors.... De formation continue pardon qui vous a particulièrement marqué...</p> <p>[Silence] (2 Secondes)...</p>	« (...) Alors euh...une qui m'vent en tout cas à l'esprit, c'est une situation de formation continue dans l'cadre de la formation cadre intermédiaire (...) »	Appréhension du dispositif de FPC	Dispositif de la FPC

27 à 47 (suite)	<p>...au cours de votre parcours ?</p> <p>G6 : Qu'est-ce qu'on entend par situation de formation continue ?</p> <p>g7 : Ben euh soit sur...euh...en fonction d'la...d'la modalité, en fonction du thème, de...des perspectives qu'elle ouvrirait ou alors euh...effectivement la signification qu'elle a dans votre parcours...une trajectoire professionnelle...</p> <p>G7 : Alors euh...une qui m'vient en tout cas à l'esprit, c'est une situation de formation continue dans l'cadre de la formation cadre intermédiaire où euh...intervenait donc euhhh... un formateur dont je n'saurais même pas dire aujourd'hui qui il était.... En dehors de sa fonction de directeur adjoint à l'époque, de l'école d'éduc deil traitait de la question euhhh...de l'éthique professionnelle euh...à partir notamment euh...de la dimension euh...du euh...comment dire...qui approchait la question d'la dimension du sujet chez les personnes gravement handicapées euh...qu'on pourrait qualifier euh...entre guillemets euh...de plantes vertes. J'avais trouvé, en tout cas, que son propos euhhh...d'une pertinence tout à fait remarquable parce que euh...entre guillemets euh...aller chercher le sujet euh... chez euh...la personne handicapée euh...pratiquement à l'état végétatif....</p> <p>g8 : Hmmm Hmm</p> <p>G8 : Y'avait...comment dirais-je...une réflexion...et un travail euh...</p>	« (...) où euh...intervenait donc euhhh... un formateur dont je n'saurais même pas dire aujourd'hui qui il était.... En dehors de sa fonction de directeur adjoint à l'époque, de l'école d'éduc de..... (...) »	Découverte du dispositif de FPC	Dispositif de la FPC
		« (...) il traitait de la question euhhh...de l'éthique professionnelle (...) »		
		« (...) qui approchait la question d'la dimension du sujet chez les personnes gravement handicapées (...) »		
		« (...) J'avais trouvé, en tout cas, que son propos euhhh...d'une pertinence tout à fait remarquable (...) »	Retour réflexif	Savoirs expérientiels
		« (...) Y'avait...comment dirais-je...une réflexion...et un travail euh... (...) »		

48 à 58	<p>g9 : Parce que c'est pas la personne en elle-même qui donne la matière...quoi... G9 : Voilà, c'est ça...hein...donc euh bon ça posait toute la question de la posture professionnelle...euh...voilà. g10 : D'accord. C'qu'a été marquant, c'est c'que ça réveillait d'la.... G10 : Ben après, c'est c'que ça évoque... g11 : D'la posture... G11 : C'est c'que ça évoque effectivement d'la question d'la posture professionnelle et euh... et j' dirais euh... de sa place dans le travail social, dans la relation à l'autre...euh...donc face à la personne euhhh...qu'est sensé euh...qu'on est sensé aider quoi... g12 : D'accord G12 : Et toutes les questions qu'ça renvoi hein... ?...ok...</p>	<p>« (...) ça posait toute la question de la posture professionnelle (...) »</p> <p>« (...) et j' dirais euh... de sa place dans le travail social (...) »</p> <p>« (...) dans la relation à l'autre (...) »</p> <p>« (...) donc face à la personne (...) qu'on est sensé aider (...) »</p> <p>« (...) Et toutes les questions qu'ça renvoi hein... ? (...) »</p>	Apports de la FPC	Professionnalisation
59 à 79	<p>g13 : Ensuite...alors...euh...si j'vous dis que euh...l'expérience de terrain est suffisante pour concourir à la professionnalisation des travailleurs sociaux, quelles en seraient, selon vous, les conditions pour qu'elle le soit réellement ? [Silence] (4 Secondes) G13 : Ben déjà j'suis pas forcément d'accord avec cette assertion là ...hein... g14 : Humm Hum G14 : J'pense pas que euh...l'expérience de terrain soit suffisante...j'pense qu'elle est nécessaire mais qu'elle est pas suffisante...euhhhh...voilà....et que euhhhh...comment dire...y'a forcément l'obligation euh... dans l'cadre de la formation...j'allais dire de s'regarder au travail et...et que euhhhh...les situations...euh...comment dire euh...professionnelles sont pas à proprement parler des situations qui viennent favoriser cette posture là de s'regarder</p>	<p>« (...) j'suis pas forcément d'accord avec cette assertion là (...) »</p> <p>« (...) J'pense pas que euh...l'expérience de terrain soit suffisante (...) »</p> <p>« (...) j'pense qu'elle est nécessaire mais qu'elle est pas suffisante (...) »</p>	Complémentarité théorie/pratique	Alternance
		<p>« (...) y'a forcément l'obligation euh... dans l'cadre de la formation...j'allais dire de s'regarder au travail (...) »</p>	Retour réflexif	Savoirs expérientiels

59 à 79 (suite)	<p>au travail quoi...hein...euhhhh...donc euh...donc voilà...Pour moi, c'est pas suffisant.</p> <p>g15 : Hmmm. G15 : C'est pas suffisant...ç'a besoin d'être étayé euhh...par...par autre chose queeuhhh...que la simpleeuhhh...que la simple pratique.</p> <p>g16 : Hmmm. [Silence] (2 Secondes). G17 : Parce qu'effectivement, j'entends l'aspect en situation professionnelle où c'est difficile de s'regarder travailler... g17 : Hmm Hm...</p>	« (...) les situations (...) professionnelles sont pas à proprement parler des situations qui viennent favoriser cette posture là (...) »	Retour réflexif (suite)	Savoirs expérientiels (suite)
		« (...) C'est pas suffisant...ç'a besoin d'être étayé (...) par autre chose (...) que la simple pratique (...) »	Complémentarité théorie/pratique	Alternance
		« (...) j'entends l'aspect en situation professionnelle où c'est difficile de s'regarder travailler... (...) »	Retour réflexif	Savoirs expérientiels
80 à 102	<p>g18 : Finalement...hein...euhhh...mais puisqueuhh... en terme d'expérience il est question de pratiques...c'est vrai que dans notre pratique professionnelle, dans le cadre de notre travail, on pourrait imaginer qu'il y ait des instances, organisées, pour...réfléchir comme des groupes d'approfondissement personnel ou euh...d'approfondissement de la pratique... G18 : Hmmm g19 : La question du coup c'est.....qu'est-ce....qu'offrirais de plus la formation continue dans ce registre là....par exemple ? G19 : Ben... g20 : Ou de différent ? G20 : La...la formation continue euh... elle offre le fait que justement elle n'est pas centrée que sur strictement la pratique et qu'elle ouvreuhh...comment dire euh...à des...à des restrictions à des...et à des approches qu'on pas directement à voir avec la nature même de la nature professionnelle, sur le lieu...là où on l'exerce. Et que par ailleurs euhhh...elle nous confronte...forcément à euh...comment dire euh...à d... à</p>	« (...) la formation continue euh... elle offre le fait que justement elle n'est pas centrée que sur strictement la pratique (...) »	Apports de la FPC	Professionnalisation
		« (...) elle ouvreuhh...comment dire euh...à des...à des restrictions à des...et à des approches qu'on pas directement à voir avec la nature même de la nature professionnelle (...) »		
		« (...) elle nous confronte...forcément à (...) des dimensions qui sont notamment celles de la confrontation avec d'autres expériences professionnelles ou à d'autres professionnelles (...) »		

80 à 102 (suite)	des...des euh... à des dimensions qui sont notamment celles de la confrontation avec d'autres expériences professionnelles ou à d'autres professionnelles...mais...mais aussi euh...comment dire...à des approches euhhh...comment dire multiii...disciplinaires qu'on n'aura pas forcément euhhh...la possibilité...euh...auxquelles on n'aurait pas forcément la possibilité d'accéder ou non...ou alors on aurait la possibilité d'y accéder que d'manière un peu euh...comment dirais-je...autodidacte, alors que là euhh y'a...comment dirais-je...un...un enseignement qui nous est apporté euh par d'autres et qui se nourrit d'autre chose que de sa propre pratique professionnelle. g21 : D'accord ...	« (...) mais aussi euh...comment dire...à des approches euhhh...comment dire multiii...disciplinaires (...) »	Apports de la FPC (suite)	Professionalisation (suite)
		« (...) auxquelles on n'aurait pas forcément la possibilité d'accéder ou non...ou alors on aurait la possibilité d'y accéder que d'manière un peu euh...comment dirais-je...autodidacte (...) »		
		« (...) alors que là euhh y'a...comment dirais-je...un...un enseignement qui nous est apporté euh par d'autres et qui se nourrit d'autre chose que de sa propre pratique professionnelle(...) »	Complémentarité théorie/pratique	Alternance
103 à 105	[Toc toc toc] ... (Quelqu'un frappe à la porte)... L'entretien est interrompu environ pendant 8 minutes, le directeur devant répondre à une urgence.	Non Retenu		
106 à 129	g22 : Bien, donc avant l'interruption on...on...vous évoquiez la question de l'expérience et de la formation professionnelle continue hein...j'crois que... G22 : Hmmm Hmm g23 : Euhhhh.....vous aviez répondu aaahhh...à la question et...et moi cette question là c'était euh...justement j'partais d'un postulat et pas forcément d'une affirmation... G23 : Hmmm Hmm g24 : Donc, la question qui...qui va ensuite c'est...justement si c'est pas le cas...hein...si vous considérez pas...si on ne peut pas considérer que...que l'expérience est suffisante	« (...) j'attendrais de la formation continue, c'est permettre aux travailleurs sociaux d'agir en pleine responsabilité dans...dans des actions qu'y z'ont à conduire et à maîtriser (...) »	Posture et identité professionnelle	Professionalisation
		« (...) un certain nombre euh...de champs pour leur permettre justement de...d'envisager ces actions là en responsabilité (...) »		
		« (...) Que ce soit...comment dire euh...du champ du juridique (...) »	Opérationnalité professionnelle	

106 à 129 (suite)	<p><i>euhhh...quelles seraient alors vous attentes à l'égard de la formation continue ?</i> <i>[Silence] (4 Secondes)</i> g25 : En termes de professionnalisation... <i>[Silence] (3 Secondes)</i> G25 : Quelles seraient mes attentes à l'égard de..... g26 : Voilà, dans le processus de professionnalisation des travailleurs sociaux... G26 : Hmm, Hmm.....ben moi j' dirais que...c' que moi j' attendrais de la formation continue, c' est permettre aux travailleurs sociaux d' agir en pleine responsabilité dans...dans des actions qu' y z' ont à conduire et à maîtriser euh...comment dire euh...Hrrrhmm...suffisamment en tout cas euh...un certain nombre euh...de champs pour leur permettre justement de...d' envisager ces actions là en responsabilité. Que ce soit...comment dire euh...du champ du juridique mais aussi du psychologique du...du social enfin...etc et être en capacité finalement d' mettre un certain nombre de choses euh...euh...en...en lien pour avoir effectivement des actions euh...comment dire euh...pour euh...adaptées qui répondent aux besoins des usagers sans euh... les engager dans des voies sans issue quoi.</p>	<p>« (...) mais aussi du psychologique (...) »</p> <p>« (...) du social (...) »</p> <p>« (...) être en capacité finalement d' mettre un certain nombre de choses euh...euh...en...en lien (...) »</p> <p>« (...) pour avoir effectivement des actions (...) adaptées (...) »</p> <p>« (...) qui répondent aux besoins des usagers (...) »</p> <p>« (...) sans euh... les engager dans des voies sans issue quoi (...) »</p>	Opérationnalité professionnelle	Professionnalisation
130 à 137	<p>g27 : Hmm Hmmm G27 : Voilà...Donc c' est plus euh...effectivement euh...comment dirais-je une euh...une dimension qui dépasse la stricte dimension euhhh...de c' qu' on pourrait appeler la relation éducative dans le travail social quoi... g28 : Oui... G28 : ...et...et bon que ça s' rait...qu' ça puisse être réinscrit dans un ens...dans un contexte finalement qui prenne en compte l' ensemble des dib...des dimensions qui euh...qui sous-tendent nos interventions quoi...hein...</p>	<p>« (...) Donc c' est plus (...) une dimension qui dépasse la stricte dimension euhhh...de c' qu' on pourrait appeler la relation éducative dans le travail social (...) »</p> <p>« (...) qu' ça puisse être réinscrit (...) dans un contexte finalement qui prenne en compte l' ensemble (...) des dimensions qui euh...qui sous-tendent nos interventions (...) »</p>	Apports de la FPC	Professionnalisation

138 à 164	<p>g29 : D'accord.....Alors euh...concernant euh...l'offre de formation euh... professionnelle continue...est-ce que vous considérez que c'est....que l'éventail des offres réponde aux besoins et attentes des travailleurs sociaux ? <i>[Silence] (3 Secondes)</i> G29 : Alors moi je pense que...comment dire ?...moi je sais pas comment répondre à cette question là dans le sens où euh...où j'ai pas...comment dirais-je...forcément connaissance de l'ensemble des offres qui existent...euh...la seule manière que j'pourrais d'rép....répondre euh...à cette question, c'est que euh...comment dire euh....c'est qu'la formation continue de mon point de vue elle est pas le seul fait, enfin dans la démarche en tout cas, elle est pas le seul fait du centre de formation, c'est-à-dire que c'est pas seulement la formation qui y est dispensée, c'est aussi euhhh... la question de euh...la démarche de celui qui part en formation. Et que quand bien même euh...une formation ne répondrait pas euh...j'vais dire exactement à c'qu'on....à un sujet qu'un salarié ou une institution s'rait susceptible d'en attendre a priori...</p> <p>g30 : Oouuais... G30 : Ca va bien être dans la manière dont...le salarié qui part en formation va s'approprier les choses que le processus de formation y va s'mettre en place quoi...</p> <p>g31 : Hmmm... G31 : Et moi j'attends moins de la formation qu'elle euh...entre guillemets qu'elle apporte euh...d'la connaissance enfin euh...au sens de....au sens de...comment dire euh...de...des éléments de connaissance...que...j'attends moins ça, même si biens sûr c'est important que euh...le fait que la personne euh....comment dire...rentre dans une démarche...</p>	« (...) j'ai pas...comment dirais-je...forcément connaissance de l'ensemble des offres qui existent (...) »	Appréhension du dispositif de FPC	Dispositif de la FPC
		« (...) la formation continue de mon point de vue elle est pas le seul fait, enfin dans la démarche en tout cas, elle est pas le seul fait du centre de formation (...) »		
		« (...) c'est pas seulement la formation qui y est dispensée, c'est aussi euhhh... la question de euh...la démarche de celui qui part en formation (...) »	Engagement personnel	
		« (...) quand bien même euh...une formation ne répondrait pas (...) à un sujet qu'un salarié ou une institution s'rait susceptible d'en attendre a priori (...) »		
		« (...) Ca va bien être dans la manière dont...le salarié qui part en formation va s'approprier les choses que le processus de formation y va s'mettre en place (...) »		
		« (...) j'attends moins de la formation qu'elle euh...entre guillemets qu'elle apporte euh...d'la connaissance (...) »	Opérationnalité professionnelle	Professionnalisation
		« (...) que euh...le fait que la personne (...) rentre dans une démarche (...) de formation (...) »	Engagement personnel	Dispositif de la FPC
		« (...) donc s'engage dans une démarche de formation (...) »		
		« (...) s'engage aussi dans une démarche de réflexion par rapport à ce qu'elle fait (...) dans sa pratique (...) »		

138 à 164 (suite)	<p>g32 : ...s'engage... G32 : ...de formation....donc s'engage dans une démarche de formation j'veux dire, s'engar...s'engage aussi dans une démarche de réflexion par rapport à ce qu'elle fait quoi...hein...que ce soit...enfin dans sa pratique mais aussi dans sa, dans...dans c'qu'elle va chercher...pourquoi elle va chercher ça quoi...hein.</p>	« (...) mais aussi dans (...) c'qu'elle va chercher...pourquoi elle va chercher ça (...) »	Engagement personnel (suite)	Dispositif de la FPC (suite)
165 à 183	<p>g33 : Donc, donc finalement pour vous, finalement au-delà des thèmes éventuellement, c'est plus l'engagement qui compte pour vous... au niveau du salarié... G33 : C'est....</p> <p>g34 : Au-delà du thème... G34 : C'est au m...au moins autant l'engagement que euhhh...j'allais dire... que les contenus. Parce que bon euhhh...j...j'ai...j'ai à l'esprit un certain nombre de travailleurs sociaux qui vont en formation...entre guillemets...et qui compilent, entre guillemets, de la formation, donc des connaissances hein euh...un peu comme une mille-feuille quoi...euh....</p> <p>g35 : C'est plus de la consommation finalement ? G35 : Oui on pourrait presque dire qu'y consomment de la formation...euhhhhh...et...qui...pour autant sont...en tout cas dans la pratique, n'en font pas quelque chose voilà...et de mon point de vue euh...la formation a...a...a raté quelque chose si ça...si ça n'permet pas aux salariés de...d'en faire quelque chose...bon enfin en tout cas de euhhh...de faire évoluer...d'évoluer, faire évoluer ses...sa pratique...</p>	<p>« (...) C'est (...) au moins autant l'engagement (...) que les contenus (...) »</p> <p>« (...) j'ai à l'esprit un certain nombre de travailleurs sociaux qui vont en formation (...) et qui compilent (...) de la formation, donc des connaissances (...) un peu comme une mille-feuille (...) »</p> <p>« (...) on pourrait presque dire qu'y consomment de la formation (...) »</p> <p>« (...) et...qui...pour autant sont...en tout cas dans la pratique, n'en font pas quelque chose (...) »</p> <p>« (...) la formation a (...) raté quelque chose si ça (...) n'permet pas aux salariés (...) d'en faire quelque chose (...) »</p> <p>« (...) de faire évoluer (...) sa pratique (...) »</p> <p>« (...) d's'approprier un certain nombre d'éléments (...) »</p>	<p>Engagement personnel</p> <p>Appréhension du dispositif de FPC</p> <p>Apports de la FPC</p>	<p>Dispositif de la FPC</p> <p>Dispositif de la FPC</p> <p>Professionnalisation</p>

165 à 183 (suite)	<p>g36 : Sa pratique... G36 : Voilà...et d's'approprier un certain nombre d'éléments, qu'y va pouvoir être en capacité non pas d'utiliser comme on utilise entre guillemets euh...un, un outil en suivant un manuel quoi hein euh... en suivant un guide hein mais euh...en s'appropriant effectivement euhhh...entre guillemets l'outil quoi...</p>	<p>« (...) être en capacité non pas d'utiliser comme on utilise (...) un outil, en suivant un manuel quoi (...) en suivant un guide (...) »</p>	Apports de la FPC (suite)	Professionalisation (suite)
		<p>« (...) mais euh...en s'appropriant effectivement (...) l'outil (...) »</p>		
184 à 197	<p>g37 : Très bien...Pour conclure...euhhmm...souhaitez-vous évoquer un aspect de la formation continue professionnelle donc... dans le secteur social ou médico-social...qui vous paraisse essentiel... et pour autant...que nous n'aurions pas abordé ? [Silence] (8 Secondes) g38 : Evidemment c'est une question très ouverte... G38 : C'est une question très ouverte... g39 : Vraiment très ouverte... G39 : j'suis en train d'réfléchir mais euh...comme ça y'a rien qui m'vent euh...im...immédiatement g40 : Hmmm G40 : Euhhhhhh..... [Silence] (4 Secondes) G41 : J'vais faire comme dans le sketch...vous pouvez répéter la question ? [Rires]</p>	Non Retenu		

198 à 221	<p>g42 : Alors en fait la question euh...c'est d'savoir si y'a euh... un pan de la formation continue professionnelle, un aspect qu'on n'aurait pas abordé au cours de cet entretien, en tout cas à travers les questions que je vous ai posé, qui pour autant r'présente une...une préoccupationnnnhhh...une attennhhhte...un...une insatisfaction ou...ou quelque chose en tout cas quiii...qui ben voilà... qui vous traverse euh...soit dans votre posture de directeur de service, soit en tant que salarié et qu'usager potentiel de la formation continue...</p> <p>[Silence] (3 Secondes)</p> <p>G42 : Alors peut-être...peut-être euh...c'est euhhhh...qui euh...enfin une hypothèse...enfin ou une idée en tout cas euh peut-être euh l'idée que...le, le, la formation continue telle qu'elle est organisée au jour d'aujourd'hui euhhhh...elle autorise pas, enfin en tout cas autant qu'je sache euh...forcément d'la formation euh...j'allais dire... qui s'adresse à un...des collectifs et qui pourrait être simultanément qualifiante. Et on pourrait euh...tout à fait imaginer euh... que dans une démarche de formation continue euhhhh...d'une institution...euhhhh...ça puisse permettre euh...qu...que par exemple une institution mette en place...au regard de besoins...</p> <p>g43 : Hmmm</p> <p>G43 : En tout cas de euhhh... d'un souci un peu d'promotion d'quelque chose...</p> <p>g44 : Ouais...ouais...</p> <p>G44 : Chez les salariés...euhhh...une démarche de formation qui pourrait avoi...qui s'rait...qui pourrait s'organiser d'manière collective j'veux dire, pour un groupe de salariés dans une institution et qui ait à la fois une dimension euh...</p>	« (...) la formation continue telle qu'elle est organisée au jour d'aujourd'hui euhhhh...elle autorise pas (...) forcément d'la formation (...) qui s'adresse à un...des collectifs (...) »	Accessibilité de la FPC	Dispositif de la FPC
		« (...) et qui pourrait être simultanément qualifiante (...) »	Reconnaissance par la FPC	Professionnalisation
		« (...) Et on pourrait euh...tout à fait imaginer euh... que dans une démarche de formation continue (...) d'une institution (...) ça puisse permettre que (...) une institution mette en place (...) »	Accessibilité de la FPC	Dispositif de la FPC
		« (...) au regard de besoins (...) »	Complémentarité théorie/pratique	Alternance
		« (...) En tout cas de euhhh... d'un souci un peu d'promotion d'quelque chose (...) »	Reconnaissance par la FPC	Professionnalisation
		« (...) une démarche de formation (...) qui pourrait s'organiser d'manière collective (...) »	Appréhension du dispositif de FPC	Dispositif de la FPC
		« (...) et qui ait à la fois une dimension (...) Qualifiante (...) »	Reconnaissance par la FPC	Professionnalisation

198 à 221 (suite)	<p>g45 : Certifiante, qualifiante... G45 : Qualifiante euh...et qui pourrait donc euh...éventuellement euh permettre ensuite à des salariés d'accéder soit.....à d'autres fonctions soit avoir...soit voire éventuellement...faire valoir une qualification ailleurs.</p>	« (...) et qui pourrait donc euh...éventuellement euh permettre ensuite à des salariés d'accéder (...) à d'autres fonctions(...) »	Apports de la FPC	Professionalisation (suite)
		« (...) soit voire éventuellement...faire valoir une qualification ailleurs (...) »		
222 à 237	<p>g46 : En fait, ce s'rait plutôt l'idée d'une formation en intra ? G46 : Par exemple ouais...je pense à ça parce que...y'a quelques années d'ça...euh...on avait travaillé avec un mec sur les écrits professionnels me semble-t-il notamment et...qui évoquait euhhh...à ce moment là c'qu'y z'appelaient euh...c'qu'il appelait les licences professionnelles. J'ai ça un peu en mémoire mais c'est un peu lointain et euh...bon qui sont en fait des processus de formations diplômantes on va dire...pour des professionnels déjà en activité euh...et à partir de leur activité première voilà. Donc bon enfin euh...ça peut être éventuellement intéressant parce que...enfin euh...même si j'pense aussi que l'fait dans la formation de...euh...sortir de l'institution ça peut être extrêmement important et que...comment dire...la démarche de formation s'inscrit aussi dans la démarche...c'est-à-dire d'aller chercher ailleurs hein...mais euh...</p>	« (...) y'a quelques années d'ça...euh...on avait travaillé avec un mec sur les écrits professionnels (...) et...qui évoquait euhhh...à ce moment là (...)c'qu'il appelait les licences professionnelles (...) »	Reconnaissance par la FPC	Professionalisation
		« (...) des processus de formations diplômantes on va dire...pour des professionnels déjà en activité (...) »		
		« (...) et à partir de leur activité première (...) »	Appréhension du dispositif de FPC	Dispositif de la FPC
		« (...) même si j'pense aussi que l'fait dans la formation de...euh...sortir de l'institution ça peut être extrêmement important (...) »	Complémentarité théorie/pratique	Alternance
		« (...) la démarche de formation s'inscrit aussi dans la démarche...c'est-à-dire d'aller chercher ailleurs (...) »		

222 à 237 (suite)	<p>(...) ça peut être aussi simultanément intéressant d'avoir des processus de formation qui s'organisent de manière collective et qui portent le euh...comment dirais-je...que'qu'chose d'un peu...d'une euh...pas d'une promotion mais d'une euh...comment dire...d'une démarche entière dans un service euh...pour euh...pour employer des mots à la mode...être plus performant, plus euhh...enfin...mieux répondre...enfin voilà...bon.</p>	« (...) ça peut être aussi simultanément intéressant d'avoir des processus de formation qui s'organisent de manière collective et qui portent le euh...comment dirais-je...que'qu'chose (...) d'une démarche entière dans un service (...) »	Appréhension du dispositif de FPC	Dispositif de la FPC
		« (...) pour employer des mots à la mode...être plus performant (...) »	Apports de la FPC	Professionnalisation
		« (...) plus euhh...enfin...mieux répondre (...) »		
238 à 243	<p>g47 : Il faut (inaudible)...faut s'adapter...etc... G47 : Et que certains professionnels font pas individuellement la démarche de ce type de formations et qu'ça peut euh... g48 : Et vous pensez que dans un élan collectif peut y'avoir d... G48 : Y'a des choses qui peuvent être motrices éventuellement dans des...dans des équipes (inaudible)...des difficultés de...de...de...la grande illusion de tout faire ensemble...hein ?</p>	« (...) certains professionnels font pas individuellement la démarche de ce type de formations (...) »	Engagement personnel	Dispositif de la FPC
		« (...) Y'a des choses qui peuvent être motrices éventuellement (...) dans des équipes (...) »		

244 à 259	<p>g49 : Oui, c'est ça. Sans compter qu'du coup ce s'rait plus...plutôt qu'un élan individuel comme vous décriviez tout à l'heure, ce s'rait là, pour le coup, plutôt...alors je sais pas si on peut dire une initiative de l'employeur mais en tout cas euh...ce s'rait plus une initiative individuelle...ce s'rait quand même là une initiative de...de la structure...</p> <p>G49 : Oui enfin voire...voire partagée entre l'employeur...enfin le r'présentant de l'employeur et les salariés quoi...</p> <p>g50 : Hmmm...d'accord.</p> <p>G50 : Surtout dans des départements comme les nôtres hein...où les offres de formation, comment dire euh...non pas qu'y'en n'a pas mais euh...y'en a moins bien évidemment qu'dans les grands centres régionaux hein...on l'voit bien et que pour le coup il faut forcément aller la chercher la formation alors que bon euh...dans des... des villes comme Tours et Orléans enfin etc...euhhhh...l'offre de formation est quand même beaucoup plus à proximité...</p> <p>g51 : Bien sûr...</p> <p>G51 : Et ça....ça facilite d'autant plus les processus de départ en formation.</p> <p>g52 : Ouais. Tout à fait.</p>	<p>« (...) dans des départements comme les nôtres (...) les offres de formation, comment dire (...) y'en a moins bien évidemment qu'dans les grands centres régionaux (...) »</p> <p>« (...) pour le coup il faut forcément aller la chercher la formation (...) »</p> <p>« (...) des villes comme Tours et Orléans(...) l'offre de formation est quand même beaucoup plus à proximité(...) »</p> <p>« (...) ça facilite d'autant plus les processus de départ en formation. (...) »</p>	Accessibilité de la FPC	Dispositif de la FPC
260 à 261	<p>G52 : (Inaudible).....</p> <p>g53 : Bien, en tout cas j'veus r'mercie d'votre collaboration.</p>			

Non retenu

Analyse entretien 3 – Camille, 7 Mars 2012

N° de lignes	Entretien 3 - Camille 7 Mars 2012	Unité de sens	Sous-thèmes	Thèmes
1 à 3	<p>c1 : Bien, donc pour commencer cet entretien euh..., ma première question euh... c'est d'savoir quelle fonction vous occupez actuellement sur votre lieu de travail ?</p> <p>C1 : Une fonction d'éducatrice spécialisée.</p>	« (...) Une fonction d'éducatrice spécialisée (...) »	Activité professionnelle actuelle	Trajet scolaire et professionnel
4 à 27	<p>c2 : D'accord. Alors...ensuite euhhh... est-ce que vous pouvez me décrire votre parcours de formation puis votre parcours professionnel ?</p> <p>C2 : Alors...mon parcours professionnel euhhh... a la spécificité d'être essentiellement orienté sur la protection de l'enfance, des expériences dans l'médico-social mais exclusivement dans le cadre de ma formation et dans ma préformation...</p> <p>c3 : D'accord</p> <p>C3 : Sinon, depuis que je suis diplômée, j'ai essentiellement travaillé dans le cadre euh... protection de l'enfance.</p> <p>c4 : Donc plutôt internat ?</p> <p>C4 : Internat et puis depuis plusieurs années externat...</p> <p>c5 : D'accord...externat, milieu ouvert ?</p> <p>C5 : Milieu ouvert.</p> <p>c6 : D'accord. Euh.... Donc ça c'est votre parcours professionnel.</p> <p>C6 : Oui, 19 ans en internat.</p> <p>c7 : 19 ans en internat et combien d'années vous m'avez dit en milieu ouvert ?</p> <p>C7 : J'l'ai pas dit euhhhh.... Bientôt 7 ans.</p>	<p>« (...) mon parcours professionnel euhhh... a la spécificité d'être essentiellement orienté sur la protection de l'enfance (...) »</p> <p>« (...) des expériences dans l'médico-social (...) »</p> <p>« (...) exclusivement dans le cadre de ma formation et dans ma préformation (...) »</p> <p>« (...) depuis que je suis diplômée, j'ai essentiellement travaillé dans le cadre euh... protection de l'enfance (...) »</p> <p>« (...) Internat (...) »</p> <p>« (...) et puis depuis plusieurs années externat (...) Milieu ouvert (...) »</p>	Parcours professionnel	Trajet scolaire et professionnel

4 à 27 (suite)	<p>c8 : D'accord. C8 : En internat.....19 ans découpés euhhhhhh...sur 2 MECS....Maison....</p> <p>c9 : Maison d'enfants à caractère sociale C9 : Ok. Voilà, donc vraiment avec la même population...</p> <p>c10 : Deux expériences professionnelles en tout cas très différentes finalement. Deux modalités de prise en charge et d'intervention.... C10 : Des modalités de prise en charge et d'intervention euhhhh.... Avec quand même euh...une mission identique mais avec des moyens différents.</p>	<p>« (...) 19 ans en internat (...) »</p> <p>« (...) Bientôt 7 ans (...) »</p> <p>« (...) Des modalités de prise en charge et d'intervention euhhhh.... Avec quand même euh...une mission identique mais avec des moyens différents (...) »</p>	Parcours professionnel (suite)	Trajet scolaire et professionnel (suite)
28 à 59	<p>c11 : Des moyens différents, d'accord. Et pour ce qui est de votre parcours prof....de formation, pardon, qui incluse, dans mon esprit, la formation initiale hein...c'est qui vous a amené à votre diplôme d'aujourd'hui, celui d'éducatrice spécialisée, le parcours de formation qu'est-ce qu'... C11 : Qu'est-ce qui m'a amené déjà au diplôme ?</p> <p>c12 : Voilà et puis... enfin... sur le parcours...est-ce que vous pouvez le décrire ? C12 : Alors c'est qui m'a amené au diplôme ou en tout cas qui m'a amené à m'intéresser à la formation d'éducateur spécialisé euh...j'ai envie de dire un peu le hasard dans le sens où euhhhhhh...j'ai fait un bac littéraire...</p> <p>c13 : Ouais C13 : Que à l'issue d'ce bac, je savais pas vraiment c'est que je souhaitais faire, j'avais pas d'idées particulières et que euhhhh...un...camarade de classe m'a mis entre les mains un bouquin qui s'appelle graine de crapule de Deligny.</p> <p>c14 : D'accord. C14 : Et à partir de là, j'ai euhh...ça euh...ça m'a... ça attiré mon attention, j'ai fait des recherches personnelles, j'ai lu d'autres bouquins...j'ai dit ben tiens, le métier d'éduc existe...</p>	<p>« (...) c'est qui m'a amené au diplôme ou en tout cas qui m'a amené à m'intéresser à la formation d'éducateur spécialisé euh...j'ai envie de dire un peu le hasard (...) »</p> <p>« (...) j'ai fait un bac littéraire (...) »</p> <p>« (...) à l'issue d'ce bac, je savais pas vraiment c'est que je souhaitais faire, j'avais pas d'idées particulières (...) »</p> <p>« (...) un...camarade de classe m'a mis entre les mains un bouquin qui s'appelle graine de crapule de Deligny (...) »</p> <p>« (...) à partir de là, j'ai euhh...ça euh...ça m'a... ça attiré mon attention (...) »</p> <p>« (...) j'ai fait des recherches personnelles, j'ai lu d'autres bouquins (...) »</p>	Cursus scolaire	Trajet scolaire et professionnel

(suite)	<p>c15 : Et synthétiquement, ce livre, c'était quoi le sujet de fond ? C15 : C'était une approche particulière d'un accompagnement proposé, dans le cadre d'enfants qu'étaient pointé plus ou moins en difficulté ou marginalisés...quelque chose que j'avais mais alors absolument pas du tout du tout en tête mais qu'a...qu'a vraiment euh...attiré mon attention et j'me suis dit...ben...ça existe quoi...et effectivement, on peut...y'a en tout cas une formation qui permet euh... de rentrer dans c'qu'...à l'époque on disait euh... le milieu de l'inadaptation.</p> <p>c16 : D'accord, plus que finalement une orientation liée au bac, à un projet professionnel, c'est plus une rencontre C 16 : C'est une rencontre...</p> <p>c17 : Une lecture.... C17 : Une lecture...qu'a ouverte sur d'autres lectures, sur des r'cherches, qu'a...qu'a animé ma curiosité et euhhh donc après j'ai euhh...j'ai fait une recherche des établissements qui pouvaient exister en région Centre, puisque j'suis d'la région Centre. J'ai fait des demandes pour euhhh....être pré-stagiaire.</p>	<p>« (...) j'ai dit ben tiens, le métier d'éduc existe (...) »</p> <p>« (...) quelque chose que j'avais mais alors absolument pas du tout du tout en tête mais qu'a...qu'a vraiment euh...attiré mon attention (...) »</p> <p>« (...) y'a en tout cas une formation qui permet euh... de rentrer dans c'qu'...à l'époque on disait euh... le milieu de l'inadaptation (...) »</p> <p>« (...) C'est une rencontre (...) »</p> <p>« (...) Une lecture...qu'a ouverte sur d'autres lectures, sur des r'cherches, qu'a...qu'a animé ma curiosité (...) »</p> <p>« (...) j'ai fait une recherche des établissements (...) j'ai fait des demandes pour (...) être pré-stagiaire (...) »</p>	Cursus scolaire (suite)	Trajet scolaire et professionnel (suite)
60 à 91	<p>c18 : D'accord, donc plutôt, d'abord, une approche par le travail. C18 : Une approche par le travail voilà...je m'suis pas du tout par contre penchée sur les écoles, sur le cursus...</p> <p>c19 : Hmm Hmmm C19 : Sur c'qu'était demandé en centre de formation</p> <p>c20 : Plutôt orienté sur la pratique dans un premier temps. C20 : La pratique...j'voulais d'abord aller voir de quoi il s'agissait.</p> <p>c21 : D'accord. C21 : Et donc, j'ai fait euhhhh.....j'ai travaillé 2 ans comme pré-stagiaire, dans l'médico-social</p>	<p>« (...) Une approche par le travail (...) »</p> <p>« (...) La pratique...j'voulais d'abord aller voir de quoi il s'agissait (...) »</p> <p>« (...) j'ai travaillé 2 ans comme pré-stagiaire, dans l'médico-social (...) »</p>	Parcours professionnel	Trajet scolaire et professionnel

60 à 91 (suite)	<p>c22 : D'accord. C22 : Pour le coup et euhhhhh.....dans le cadre de mon contrat de pré-stagiaire j'étais dans l'obligation de passer des sélections. J'm'étais pas...mais alors pas du tout du tout du tout penchée sur ce... euhhh..... côté-là. Le Directeur m'a dit...ben voilà, moi j'veus ai inscrite en école, vous êtes dans l'obligation de passer des sélections.... Aucune préparation...j'y suis allée en m'disant oui tiens pourquoi pas une formation ? La formation j'l'avais complètement occulté moi, c'qui m'intéressait c'était vraiment...</p> <p>c23 : C'était l'action... C23 : Etre dedans, essayer de comprendre qu'est-ce que c'était, qu'est-ce que c'était être éduc. Alors, être en situation ça m'a permis de rencontrer des éducateurs qui eux-mêmes ne m'ont pas ouvert non plus sur la formation...j'm'souviens bien de ça. Après moi j'ai des questions quand j'ai été contrainte de passer des sélections euhhh...</p> <p>c24 : Oui, quand vous-même vous étiez confrontée... C24 : Voilà euh...c'est vrai...la formation on m'en n'a pas parlé euh...de quoi y s'agit euh...et là j'suis allée chercher un p'tit peu euhhh...de quoi y s'agissait, pourquoi une formation, quel intérêt de la formation...voilà...j'ai passé les sélections, j'les ai eu, on m'a d'mandé...quand j'ai passé mes sélections j'avais 20 ans...on m'a d'mandé de faire encore une année d'expérience...à cette époque là c'était facile...</p>	<p>« (...) dans le cadre de mon contrat de pré-stagiaire j'étais dans l'obligation de passer des sélections (...) »</p> <p>« (...) j'y suis allée en m'disant oui tiens pourquoi pas une formation (...) »</p> <p>« (...) La formation j'l'avais complètement occulté (...) »</p> <p>« (...) Etre dedans, essayer de comprendre qu'est-ce que c'était, qu'est-ce que c'était être éduc (...) »</p> <p>« (...) être en situation ça m'a permis de rencontrer des éducateurs (...) »</p> <p>« (...) eux-mêmes ne m'ont pas ouvert non plus sur la formation (...) »</p> <p>« (...) quand j'ai passé mes sélections j'avais 20 ans...on m'a d'mandé de faire encore une année d'expérience (...) »</p> <p>« (...) la deuxième année en tant que pré-stagiaire (...) »</p>	Parcours professionnel (suite)	Trajet scolaire et professionnel (suite)
--------------------	--	--	--------------------------------------	---

60 à 91 (suite 2)	<p>c25 : D'accord. C25 : Et donc la...la deuxième année en tant que pré-stagiaire j'l'ai faite par contre auprès d'adolescentes en difficulté. Donc c'était euh...dans le Loir-et-Cher et euhhh...y'avait...la spécificité c'était un accueil essentiellement de filles.</p>	<p>« (...) j'l'ai faite par contre auprès d'adolescentes en difficulté (...) »</p> <p>« (...) la spécificité c'était un accueil essentiellement de filles (...) »</p>	Parcours professionnel (suite 2)	Trajet scolaire et professionnel (suite 2)
92 à 111	<p>c26 : D'accord...donc...vous passez vos sélections euh...pour le diplôme d'état d'éducatrice spécialisée...c'est bien ça ? C26 : Oui. c27 : Donc... pour ...pour une durée de 3 ans... C27 : Pour une durée de 3 ans. c28 : Voilà... C28 : J'ai fait la formation... c29 : En voie directe... C29 : En voie directe...passionnée par la formation. c30 : Oui. C30 : Vraiment. Première année non. J'me suis dit euhh...j'voyais plus quelque chose de l'ordre de...c'était très scolaire...j'm'y r'trouvais pas trop et puis y'a eu un stage de 3 mois qu'a été déclencheur. Là j'l'ai fait auprès d'une population de déficients auditifs... c31 : Oui... C31 : Et visuels...Donc encore une autre découverte même si là j'étais à une place de stagiaire donc plus comme une professionnelle parce qu'une pré-stagiaire quand même ça nous situait comme une professionnelle donc...</p>	<p>« (...) J'ai fait la formation (...) »</p> <p>« (...) passionnée par la formation (...) »</p> <p>« (...) Première année non. (...) c'était très scolaire (...) »</p> <p>« (...) j'm'y r'trouvais pas trop (...) »</p> <p>« (...) puis y'a eu un stage de 3 mois qu'a été déclencheur (...) »</p> <p>« (...) j'l'ai fait auprès d'une population de déficients auditifs (...) Donc encore une autre découverte (...) »</p> <p>« (...) j'étais à une place de stagiaire donc plus comme une professionnelle (...) »</p> <p>« (...) Une posture complètement différente (...) »</p>	Cursus scolaire	Trajet scolaire et professionnel

92 à 111 (suite)	<p>c32 : <i>Donc une posture forcément différente...</i> C32 : Une posture complètement différente et vraiment en situation d'apprenante, c'est-à-dire j'avais vraiment tout à prendre.</p>	<p>« (...) vraiment en situation d'apprenante (...) »</p> <p>« (...) j'avais vraiment tout à prendre (...) »</p>	Cursus scolaire (suite)	Trajet scolaire et professionnel (suite)
112 à 123	<p>c33 : <i>D'accord.</i> C33 : Voilà et puis après j'me suis vraiment complètement r'trouvée dans la formation....J'crois qu'j'ai vraiment eu la chance d'avoir des intervenants de qualité euh... soucieux euh... de... de... de définir la f...c'qu'était la formation, de lui donner un objectif, de lui donner un but et de...de situer les élèves en formation euh...dans un statut de futurs professionnels. Ca c'était euh... ben voilà, c'était valorisant et pas une formation pour faire une formation où effectivement on abordait différents thèmes par rapport à l'enfant, l'adolescent et l'adulte en situation euhhh...maintenant les nouveaux termes...de handicap et euh...ben ça, ça a permis effectivement de euh...complètement intégrer la formation et de euh...en fait d'être dedans et d'avoir envie vraiment, d'avoir un objectif et de m'dire que cette formation ça va effectivement...c'est le tremplin pour devenir professionnelle. Et pas la formation pour la formation.</p>	<p>« (...) j'me suis vraiment complètement r'trouvée dans la formation (...) »</p> <p>« (...) j'ai vraiment eu la chance d'avoir des intervenants de qualité (...) »</p> <p>« (...) soucieux (...) de définir (...) c'qu'était la formation, de lui donner un objectif, de lui donner un but (...) »</p> <p>« (...) de situer les élèves en formation euh...dans un statut de futurs professionnels (...) »</p> <p>« (...) Ca c'était euh... ben voilà, c'était valorisant (...) »</p> <p>« (...) pas une formation pour faire une formation (...) »</p> <p>« (...) on abordait différents thèmes par rapport à l'enfant, l'adolescent et l'adulte en situation (...) de handicap (...) »</p> <p>« (...) ça a permis effectivement de euh...complètement intégrer la formation et (...) en fait d'être dedans (...) »</p> <p>« (...) d'avoir envie vraiment, d'avoir un objectif (...) »</p>	Cursus scolaire	Trajet scolaire et professionnel

112 à 123 (suite)		« (...) de m'dire que cette formation (...) c'est le tremplin pour devenir professionnelle (...) »	Cursus scolaire (suite)	Trajet scolaire et professionnel (suite)
124 à 130	<p>c34 : C'est l'objet de la formation initiale finalement...de servir de euh...de...de...de rampe de lancement par rap...</p> <p>C34 : Oui voilà, c'est ça...mais j'insiste parce que j'avais d'autres amis qui n'étaient pas dans la même école de formation et qui n'avaient pas du tout ce regard là. Qu'étaient plutôt dans quelque chose de contraint alors que moi j'l'ai pas du tout vécu de cette façon là. Et même après, avec les autres personnes qui étaient dans la même promo euh...c'était pas du tout cet aspect là qui ressortait.</p>	<p>« (...) j'avais d'autres amis qui n'étaient pas dans la même école de formation et qui n'avaient pas du tout ce regard là (...) »</p> <p>« (...) Qu'étaient plutôt dans quelque chose de contraint (...) »</p> <p>« (...) moi j'l'ai pas du tout vécu de cette façon là (...) »</p>	Cursus scolaire	Trajet scolaire et professionnel
131 à 149	<p>c35 : D'accord. Et donc au terme de cette formation initiale...un choix...enfin une entrée...une nouvelle entrée dans le monde du travail ?</p> <p>C35 : Oui tout de suite. Immédiatement à l'obtention du diplôme. Alors là non plus, pas un choix particulièrement définit...euh...une réponse positive à une demande d'emploi.</p> <p>c36 : Oui, c'est plutôt ça qu'a prévalu...</p> <p>C36 : Qu'a prévalu...j'avais pas de choix particuliers, j'ai tapé à peu près sur tous les secteurs et le premier qu'a répondu j'y suis allé.</p> <p>c37 : D'accord.</p> <p>C37 : C'est aussi simple que ça et en m'disant une fois de plus, ben, même si j'suis diplômée ben euh...maintenant tout s'ouvre avec tout un panel de possibilités que finalement j'ai pas forcément saisi puisque euh...</p>	<p>« (...) Immédiatement à l'obtention du diplôme (...) »</p> <p>« (...) j'avais pas de choix particuliers, j'ai tapé à peu près sur tous les secteurs (...) »</p> <p>« (...) le premier qu'a répondu j'y suis allé (...) »</p> <p>« (...) même si j'suis diplômée ben euh...maintenant tout s'ouvre (...) »</p> <p>« (...) avec tout un panel de possibilités que finalement j'ai pas forcément saisi (...) »</p>	Parcours professionnel	Trajet scolaire et professionnel

<p>131 à 149 (suite)</p>	<p>j'suis restée 3 ans au même endroit et puis qu'après pour des raisons personnelles j'ai démissionné et j'ai eu l'opportunité d'avoir un poste de nouveau dans une MECS donc j'ai continué...</p> <p><i>c38 : Dans un environnement professionnel que vous connaissiez, que vous aviez déjà...</i></p> <p>C38 : Que je connaissais, où y'avait le confort de connaître déjà la mission mais après avec la découverte d'un fonctionnement totalement différent, une population identique mais un fonctionnement différent donc une approche aussi différente et un travail avec les familles que j'n'avais pas du tout encore exercé lors de mon premier poste puisqu'il m'avait été renvoyé que j'étais trop jeune pour être en contact avec les familles.</p>	<p>« (...) j'suis restée 3 ans au même endroit (...) »</p> <p>« (...) après pour des raisons personnelles j'ai démissionné (...) »</p> <p>« (...) j'ai eu l'opportunité d'avoir un poste de nouveau dans une MECS (...) »</p> <p>« (...) donc j'ai continué (...) »</p> <p>« (...) y'avait le confort de connaître déjà la mission (...) »</p> <p>« (...) mais après avec la découverte d'un fonctionnement totalement différent (...) »</p> <p>« (...) donc une approche aussi différente et un travail avec les familles que j'n'avais pas du tout encore exercé (...) »</p> <p>« (...) il m'avait été renvoyé que j'étais trop jeune pour être en contact avec les familles (...) »</p>	<p>Parcours professionnel (suite)</p>	<p>Trajet scolaire et professionnel (suite)</p>

150 à 166	<p>c39 : Alors...du coup...effectivement par rapport à c'que vous avez dit euh...aujourd'hui vous êtes professionnelle depuis un certain nombre d'années, hein...euhhhh...est-ce que votre parcours professionnel euhhh...vous a donné l'occasion de partir en formation continue ?</p> <p>C39 : Oui.</p> <p>c40 : Oui ?</p> <p>C40 : Alors, pas forcément par rapport à ma profession proprement dite.</p> <p>c41 : D'accord.</p> <p>C41 : Mais aussi par rapport à des mandats que j'ai exercé en tant que déléguée du personnel donc y'a eu les deux. Y'a eu des formations effectivement, complètement liées à ma profession, à la population auprès de laquelle j'intervenais...</p> <p>c42 : Oui.</p> <p>C42 : Et euh...aussi des formations sur le droit du travail, sur la responsabilité de l'éducateur, la responsabilité de l'élève éducateur dans une institution, la place, le rôle, etc....</p> <p>c43 : D'accord.</p> <p>C43 : Et aussi des formations euh...ponc....ponctuelles euh...sur euh...ben l'enfant placé, ses conséquences, sur euh...qu'est-ce que j'ai fait (inaudible)...quelques unes euh...sur le contexte de l'accueil de l'enfant, quels droits pour les enfants aussi...</p>	<p>« (...) pas forcément par rapport à ma profession proprement dite (...) »</p> <p>« (...) aussi par rapport à des mandats que j'ai exercé en tant que déléguée du personnel (...) »</p> <p>« (...) Y'a eu des formations effectivement, complètement liées à ma profession, à la population auprès de laquelle j'intervenais (...) »</p> <p>« (...) aussi des formations sur le droit du travail (...) »</p> <p>« (...) sur la responsabilité de l'éducateur (...) »</p> <p>« (...) la responsabilité de l'élève éducateur dans une institution, la place, le rôle, etc.... (...) »</p> <p>« (...) aussi des formations (...) ponctuelles euh...sur (...) l'enfant placé, ses conséquences (...) »</p> <p>« (...) sur le contexte de l'accueil de l'enfant (...) »</p> <p>« (...) quels droits pour les enfants aussi... (...) »</p>	Appréhension du dispositif de FPC	Dispositif de la FPC
--------------	---	--	-----------------------------------	-----------------------------

167 à 184	c44 : D'accord, d'accord, alors puisque je constate que euh...vous avez bénéficié de euh... en tout cas utilisé le dispositif de formation professionnelle continue euh...est-ce que vous pouvez m'exposer une, parmi toutes celles que vous avez vécu, une situation de formation continue qui vous a particulièrement marqué ? [Silence] (4 secondes) C44 : Oui, j'suis allé à des journées d'étude sur la responsabilité de l'éducateur euhhh....et j'avais pas perçu euh...enfin ça m'a permis en tout cas euh...de percevoir le rôle et la place de l'éducateur dans une institution mais aussi dans sa fonction, dans euh...la place qu'il occupe et auprès des partenaires et auprès euh...dans sa représentativité par rapport à l'in... à l'institution qui l'emploie euh...et euh... et aussi...j'crois qu'à ça a déterminé aussi ma façon de travailler c'est-à-dire que euh... j'ai découvert, dans toute ma naïveté de jeune professionnelle, j'avais 5,6 ans de diplôme euh...que euh...ben qu'on n'était pas forcément qu'un passage dans la vie de l'enfant. En recontextualisant...l'enfant placé.	« (...) j'suis allé à des journées d'étude sur la responsabilité de l'éducateur (...) »	Découverte du dispositif de FPC	Dispositif de la FPC
		« (...) j'avais pas perçu (...) »		
	c45 : Hmm hmmm. C45 : Et que ça avait aussi un impact sur le devenir de l'enfant. Et je crois que j'avais pas du tout... c46 : C'est une prise de conscience... C46 : Prise de conscience...vraiment.	« (...) ça m'a permis en tout cas euh...de percevoir le rôle et la place de l'éducateur dans une institution (...) »	Apports de la FPC	Professionnalisation
		« (...) dans euh...la place qu'il occupe et auprès des partenaires (...) »		
		« (...) dans sa représentativité par rapport à l'in... à l'institution qui l'emploie (...) »		
		« (...) ça a déterminé aussi ma façon de travailler (...) »	Posture et identité professionnelle	
		« (...) j'ai découvert, dans toute ma naïveté de jeune professionnelle (...) qu'on n'était pas forcément qu'un passage dans la vie de l'enfant (...) l'enfant placé(...) »		

185 à 203	<p>c47 : D'accord. Est-ce que c'est jusqu'à dire que ça a constitué ou en tout cas contribué à...à votre identité professionnelle ?</p> <p>C47 : En tout cas ça m'a permis...à partir de là j'ai vraiment été dans une construction professionnelle euh...non pas qu'avant je n'étais pas dans...dans...j'avais pas une identité professionnelle mais j crois qu'en tout cas ça m'a permis d'orienter et d'affiner mon identité professionnelle.</p> <p>c48 : Et c'est en c'la qu'elle est marquante cette expérience ?</p> <p>C48 : Qu'elle est marquante car ça m'a...et là je m'suis dit euh...c'est pas pour rien aussi qu'on a cette possibilité d'accéder à des formations même si on est déjà diplômé et euhhh...et j me suis dit ça permet aussi d'être en veille professionnelle c'est-à-dire que... en soit, l'obtention d'un diplôme, du diplôme d'éducateur est pas une fin et qu'il y a toujours une continuité, une poursuite et qu'on peut finalement, relativement rapidement, s'endormir. J'ai mon diplôme, j'ai un poste et j'y vais.</p> <p>c49 : Hmm hmmm.</p> <p>C49 : Ca...non, justement. C'était des journées, c'était 3 jours et en revenant je m'suis dit et ben...attention, vigilance, on peut vite perdre le fil en fait, s'endormir sur ses lauriers, être dans l'confort de son boulot finalement et plus...plus être attentif... et ben aussi à l'évolution même du métier d'éducateur pour euh...ben voilà pour construire son identité et puis ben aussi être en accord avec c'qu'on fait, garder son intégrité aussi.</p>	« (...) à partir de là j'ai vraiment été dans une construction professionnelle (...) »	Apports de la FPC	Professionalisation
		« (...) ça m'a permis d'orienter et d'affiner mon identité professionnelle (...) »	Posture et identité professionnelle	
		« (...) c'est pas pour rien aussi qu'on a cette possibilité d'accéder à des formations même si on est déjà diplômé (...) »	Complémentarité théorie/pratique	Alternance
		« (...) ça permet aussi d'être en veille professionnelle (...) »		
		« (...) l'obtention d'un diplôme, du diplôme d'éducateur est pas une fin (...) »	Cursus scolaire	Trajet scolaire et professionnel
		« (...) il y a toujours une continuité, une poursuite (...) »	Apports de la FPC	Professionalisation
		« (...) on peut finalement, relativement rapidement, s'endormir (...) »		
		« (...) je m'suis dit et ben...attention, vigilance, on peut vite perdre le fil en fait, s'endormir sur ses lauriers, être dans l'confort de son boulot finalement (...) »		
		« (...) et plus...plus être attentif... et ben aussi à l'évolution même du métier d'éducateur (...) »		
		« (...) pour construire son identité (...) »		
		« (...) aussi être en accord avec c'qu'on fait, garder son intégrité (...) »	Posture et identité professionnelle	

204 à 235	<p>c50 : Très bien, d'accord. Bien voilà, on vient euh...enfin... on a vu ensemble qu'vous avez bénéficié de cette formation continue, que vous en avez eu une qui ressort particulièrement par rapport à d'autres euh...dans la suite de cet entretien euh...j'pars d'une hypothèse...enfin j'sais pas si on peut la qualifier d'hypothèse, en tout cas, si j'vous que l'expérience de terrain, que vous avez, que nombre d'éducs peuvent avoir, que cette expérience de terrain pour vous euh...elle est suffisante pour concourir à la professionnalisation des travailleurs sociaux ? La réponse....je n'sais pas si c'est oui ou non mais en tout cas c'est la première partie de ma question, hein ? Et auquel cas, quelles en seraient selon vous les conditions pour que l'expérience soit suffisante ? <i>[Silence] (6 secondes).</i> C50 : L'expérience de terrain...seule, à mon sens ne suffit pas. c51 : Oui. C51 : Elle suffit pas euhhhh...j'vais r'prendre les propos que j'ai t'nu tout à l'heure, c'est-à-dire qu'on peut très vite tomber dans un confort, dans un ronron, et euh...qui ne mette pas en...en...en éveil en fait, l'évolution aussi...de....du métier d'éducateur, en tout cas tel que moi j'le vis ou que j'le conçois ou que j'l'exerce. Euhhh... pour moi, être sur le terrain, c'est aussi être attentif, toujours euh...être euh...être au courant enfin être informé...enfin y'a une évolution, y'a des lois...y'a...y'a euh...euh...les enfants qu'j'ai rencontré y'a 20 ans c'est plus les mêmes que ceux que j'rencontre actuellement. c52 : Oui, y'a une évolution des publics... C52 : Une évolution du public, une évolution des difficultés, les difficultés sont plus les mêmes...</p>	« (...) L'expérience de terrain...seule, à mon sens ne suffit pas (...) »	Complémentarité théorie/pratique	Alternance
		« (...) on peut très vite tomber dans un confort (...) »	Apports de la FPC	Professionnalisation
		« (...) dans un ronron (...) qui ne mette pas (...) en éveil en fait, l'évolution aussi...de....du métier d'éducateur (...) »		
		« (...) en tout cas tel que moi j'le vis ou que j'le conçois ou que j'l'exerce (...) »	Posture et identité professionnelle	
		« (...) pour moi, être sur le terrain, c'est aussi être attentif, toujours euh...être euh...être au courant enfin être informé (...) »	Complémentarité théorie/pratique	Alternance
		« (...) y'a une évolution, y'a des lois (...) »	Opérationnalité professionnelle	Professionnalisation
		« (...) les enfants qu'j'ai rencontré y'a 20 ans c'est plus les mêmes que ceux que j'rencontre actuellement (...) »		
		« (...) Une évolution du public, une évolution des difficultés (...) »		

204 à 235 (suite)	<p>c53 : Une évolution réglementaire C53 : législative, etc, etc...Et donc, non, moi j' pense que la pratique ça ne suffit pas mais si on est dans une institution qui euh...qui fait en sorte que euh...ben attention, voilà y'a tel bouquin qui est sorti, il est intéressant, y'a tel article...bien sûr y'a ça mais c'est pas suffisant et y'a aussi...aller en formation, outre le contenu de la formation, c'est aussi aller rencontrer d'autres professionnels, dans d'autres pratiques, dans d'autres lieux et j' pense que cet échange construit aussi.</p> <p>c54 : Au-delà même du thème de la formation C54 : Au-delà même du thème de la formation, y'a aussi cet aspect là qui me semble important. C'est une ouverture.</p>	« (...) j' pense que la pratique ça ne suffit pas (...) »	Complémentarité théorie/pratique	Alternance
		« (...) si on est dans une institution qui euh...qui fait en sorte que euh...ben attention, voilà y'a tel bouquin qui est sorti, il est intéressant, y'a tel article...bien sûr y'a ça mais c'est pas suffisant (...) »	Accessibilité de la FPC	Dispositif de la FPC
		« (...) outre le contenu de la formation, c'est aussi aller rencontrer d'autres professionnels, dans d'autres pratiques, dans d'autres lieux (...) »	Apports de la FPC	Professionnalisation
		« (...) y'a aussi...aller en formation (...) »	Engagement personnel	Dispositif de la FPC
		« (...) j' pense que cet échange construit aussi (...) »	Apports de la FPC	Professionnalisation
		« (...) C'est une ouverture (...) »		

236 à 246	<p>c55 : D'accord. Finalement, avec cette réponse là vous répondez pratiquement à la suivante qu'est de savoir, si ce n'est pas le cas, à savoir que l'expérience était insuffisante hein pour contribuer à la professionnalisation euh...quelles sont vos attentes à l'égard de la formation professionnelle continue ?</p> <p>C55 : Oui, c'est celles...ben voilà...d'être dans la rencontre, dans l'échange, de pouvoir comparer des pratiques, de pouvoir comparer des modes de fonctionnement institutionnels euh...euh...des...des gestions euh...comment euh...comment chaque professionnel peut s'approprier des changements, quelle est sa réactivité par rapport à ça ou sa non réactivité euh... comment c'est perçu euh... on est quand même dans...dans un...dans une fonction où on est plutôt hermétique au changement moi j'trouve d'une manière générale et ben euh...la formation continue moi j'trouve peut pallier à ça justement.</p>	<p>« (...) c'est celles...ben voilà...d'être dans la rencontre, dans l'échange (...) »</p> <p>« (...) de pouvoir comparer des modes de fonctionnement institutionnels (...) des gestions (...) »</p> <p>« (...) comment chaque professionnel peut s'approprier des changements (...) »</p> <p>« (...) quelle est sa réactivité par rapport à ça ou sa non réactivité (...) »</p> <p>« (...) comment c'est perçu (...) »</p> <p>« (...) on est quand même (...) dans une fonction où on est plutôt hermétique au changement (...) »</p> <p>« (...) la formation continue moi j'trouve peut pallier à ça justement (...) »</p>	Apports de la FPC	Professionnalisation
247 à 269	<p>c56 : D'accord et pour euh...faire un lien ou en tout cas...est-ce que pour vous euh...l'expérience euh... entre l'expérience et la formation continue est-ce que euh...y'a quelque chose qui s'imbrique entre les deux, est-ce que c'est quelque chose pour vous de totalement différent, est-ce que c'est une combinaison de choses, est-ce que c'est une suite logique de l'une par rapport à l'autre ?</p> <p>C56 : Y'a pas d' généralités...j'crois qu'c'est comment...</p> <p>c57 : Mais comment vous, vous vous appropriez ça ?</p> <p>C57 : C'est comment chacun se l'approprie, en tout cas moi j'me l'approprie euh...comme une nécessité et je pense</p>	<p>« (...) moi j'me l'approprie euh...comme une nécessité (...) »</p> <p>« (...) je pense même qu'on n'est pas suffisamment sollicité (...) »</p> <p>« (...) y'a pas suffisamment de (...) provocation en tout cas pour dire...allez voir, allez-y (...) »</p> <p>« (...) Souvent on a le nez dans le guidon dans notre boulot (...) »</p>	<p>Opérationnalité professionnelle</p> <p>Accessibilité de la FPC</p> <p>Posture et identité professionnelle</p>	<p>Professionnalisation</p> <p>Dispositif de la FPC</p> <p>Professionnalisation</p>

247 à 269 (suite)	<p>même qu'on n'est pas suffisamment sollicité et qu'y'a pas suffisamment de...de...de, de provocation en tout cas pour dire...allez voir, allez-y... Souvent on a le nez dans le guidon dans notre boulot et puis que on oublie de sortir quoi ! Et on peut, très vite, très vite euh...être dans une forme d'enfermement moi j'trouve. Donc, effectivement, c'est une imbrication...maintenant j'pense qu'il y a un manque par rapport à ça, un manque de sollicitations.</p> <p>c58 : De la part des établissements ? C58 : De la part des établissements, des employeurs. Effectivement, les docs sont mises à disposition mais quel temps nous est imparti déjà par l'institution et après le professionnel, moi, quel temps j'me donne pour aller voir...tiens ben y'a ça, y'a ça, ce s'rait intéressant...</p> <p>c59 : C'que vous vous dites finalement c'est que si le professionnel ne s'empare pas ou en tout cas n'est pas mû à un moment donné par un désir de formation, y'a pas grand-chose qui est fait sur le terrain par les employeurs ou leurs représentants pour susciter, pour favoriser en tout cas les départs en formation. C59 : Pas suffisamment de sollicitations...</p>	« (...) on oublie de sortir quoi (...) »	Posture et identité professionnelle (suite)	Professionalisation (suite)
		« (...) on peut, très vite (...) être dans une forme d'enfermement (...) »		
		« (...) effectivement, c'est une imbrication (...) »	Complémentarité théorie/pratique	Alternance
		« (...) les docs sont mises à disposition (...) »	Accessibilité de la FPC	Dispositif de la FPC
		« (...) quel temps nous est imparti déjà par l'institution (...) »		
		« (...) moi, quel temps j'me donne pour aller voir (...) »		
270 à 301	<p>c60 : D'accord. Puisque vous vous faites partie visiblement des professionnels qui euh...qui avez des envies, qui avez des désirs de formation continue euh...est-ce que euh...vous avez eu à vous renseigner, à vous documenter sur euh...les offres de formation hein, probablement euh... c'qui m'intéresserait c'est d'savoir si vous considérez que l'éventail des offres de formation hein euh...réponde à vos besoins, à vos attentes en tant que travailleur social ? C60 : ben, j'vais p't'être dire une chose et son contraire mais je ne m'y penche pas suffisamment en même temps pour</p>	« (...) je ne m'y penche pas suffisamment en même temps pour savoir si les offres sont suffisantes ou satisfaisantes ou sont adaptées (...) »	Appréhension du dispositif de FPC	Dispositif de la FPC
		« (...) puisque euh...je pars pas à mon sens suffisamment (...) »	Engagement personnel	

270 à 301 (suite)	savoir si les offres sont suffisantes ou satisfaisantes ou sont adaptées euh...puisque euh...je pars pas à mon sens suffisamment, je ne sollicite pas non plus suffisamment mon employeur pour partir mais que euh...en fait euh... avec les nouvelles technologies, on va l'dire comme ça, notamment internet, moi je vais me documenter, c'qu'est pas suffisant car après y'a pas l'échange dont j'parlais tout à l'heure, mais euh...je peux pas dire si elles sont suffisantes. Enfin, en tout cas euh... c'qui est mis à disposition, en soi, ne doit pas forcément euh...rester comme tel et que le professionnel se dise, y'a ça et rien d'autre. Après euh...moi, par rapport à moi, dans....dans c'que j'souhaite euh...quand j'me dis ben tiens j'aimerais bien travailler sur tel thème ou tel autre, dans les documet....dans les documentations qui sont mises à ma disposition, je trouve. c61 : Voilà. A titre individuel.... C61 : ...je trouve... c62 : ...votre expérience vous fait dire que quand vous avez un.... C62 : ...oui... c63 : Un...un désir un peu spécifique, en général... C63 : ...je trouve... c64 : ...vous trouvez la réponse... C64 : ...la matière à ... c65 : ...dans les offres de formation ? C65 : Oui. c66 : D'accord. Parce qu'effectivement quand on est...on peut pas...quand on s'est pas penché sur la question dans son entier, on peut pas prétendre dire, oui, y'a toutes les offres qui faut mais en tout cas pour votre cas... C66 : ...oui.... c67 : ...y'a... C67 : ...je trouve.	« (...) je ne sollicite pas non plus suffisamment mon employeur pour partir (...) »	Engagement personnel (suite)	Dispositif de la FPC (suite)
	« (...) avec les nouvelles technologies, on va l'dire comme ça, notamment internet, moi je vais me documenter (...) »	Accessibilité de la FPC		
	« (...) c'qu'est pas suffisant car après y'a pas l'échange (...) »			
	« (...) c'qui est mis à disposition, en soi, ne doit pas forcément euh...rester comme tel et que le professionnel se dise, y'a ça et rien d'autre. (...) »			
	« (...) quand j'me dis ben tiens j'aimerais bien travailler sur tel thème (...) »			
	« (...) dans les documentations qui sont mises à ma disposition, je trouve. (...) »			

302 à 326	<p>c68 : D'accord, bien. Alors, pour conclure, hein, puisqu'on est euh...pratiquement à la...à la fin d'cet entretien, est-ce que vous souhaiteriez, pour conclure cet entretien, évoquer un aspect de la formation continue, dans notre secteur hein, social et médico-social, qui vous paraisse essentiel, et que pour autant on n'aurait pas abordé dans cet entretien justement ? <i>[Silence] (4 secondes).</i> c68 : Est-ce qu'il y a quelque chose qui a un lien direct avec la notion de formation professionnelle continue euh...qui vous tient à cœur ? Est-ce qu'il y a des euh...des insatisfactions ou des attentes particulières euhhh....des réflexions personnelles que vous auriez pu avoir sur ce thème là mais qu'on n'aurait pas évoqué au cours de cet entretien ? C68 : Moi je s...enfin moi j'l'ai évoqué, je disais que...moi c'est que j'regrettais fortement c'est qu'on soit pas davantage sollicité pour partir. c69 : Oui, pour vous, c'est ça l'point essentiel... C69 : ...essentiel, moi j'trouve qu'y'a une grosse carence de c'côté-là, et pas forcément au poste que j'occupe actuellement, de part mon expérience où effectivement je pense que la formation continue, elle est mise à la disposition du salarié et c'est bien lui qui doit faire la démarche et parfois, il est dans une indisponibilité pour faire cette démarche là et qui suffirait pas d'grand-chose pour que euhhh... c70 : Qu'il y ait une meilleure socialisation.... C70 :qu'il y ait une meilleure socialisation, voilà, exactement. Après euhhhh...moi, c'qui peut m'faire réagir, c'est quand la ligne budgétaire n'est pas utilisée.</p>	<p>« (...) moi c'est que j'regrettais fortement c'est qu'on soit pas davantage sollicité pour partir (...) »</p> <p>« (...) y'a une grosse carence de c'côté-là (...) »</p> <p>« (...) de part mon expérience où effectivement je pense que la formation continue, elle est mise à la disposition du salarié et c'est bien lui qui doit faire la démarche (...) »</p> <p>« (...) parfois, il est dans une indisponibilité pour faire cette démarche là (...) »</p> <p>« (...) et qui suffirait pas d'grand-chose pour (...) qu'il y ait une meilleure socialisation, voilà, exactement (...) »</p> <p>« (...) moi, c'qui peut m'faire réagir, c'est quand la ligne budgétaire n'est pas utilisée (...) »</p> <p>« (...) c'qui m'fait réagir (...) c'est quand on dit (...) oui, ça prend du temps (...) »</p> <p>« (...) toutes les heures sont pas payées (...) »</p>	<p>Accessibilité de la FPC</p> <p>Engagement personnel</p>	<p>Dispositif de la FPC</p>
--------------	---	--	--	------------------------------------

<p>302 à 326 (suite)</p>	<p>c71 : Ouais... C71 : Ca, ça m'fait énormément réagir ? c'qui m'fait réagir euh...euh...c'est quand on dit euh...oui, ça prend du temps, toutes les heures sont pas payées...La formation continue, effectivement, c'est avec un objectif professionnel derrière, mais que euhhh...c'est normal aussi qu'on donne un peu de soi aussi.</p>	<p>« (...) La formation continue, effectivement, c'est avec un objectif professionnel derrière (...) »</p> <p>« (...) c'est normal aussi qu'on donne un peu de soi aussi (...) »</p>	<p>Engagement personnel (suite)</p>	<p>Dispositif de la FPC (suite)</p>
<p>327 à 336</p>	<p>c72 : Bien sûr. C72 : Souvent, les discours quand même que j'ai pu entendre c'est...ben oui mais tout mon temps n'est pas compté ou ben oui mais euh...ben l'repas machin...enfin ça j'trouve ça...voilà...c'est quand même un aspect... c73 : ...vous l'intérêt que vous portez à la formation continue dépasse euh... C73 : ...ça dépasse ça... c74 : ...voilà...les calculs euh... C74 : Oui mais souvent c'est quand même euh... enfin moi pour en avoir échangé avec des professionnels c'est quelque chose qui revient et je trouve ça dommageable. Et je trouve ça encore plus dommageable que toute la ligne ne soit pas utilisée.</p>	<p>« (...) Souvent, les discours quand même que j'ai pu entendre (...) »</p> <p>« (...) c'est...ben oui mais tout mon temps n'est pas compté ou ben oui mais euh...ben l'repas machin (...) »</p> <p>« (...) ça dépasse ça (...) »</p> <p>« (...) pour en avoir échangé avec des professionnels (...) »</p> <p>« (...) c'est quelque chose qui revient (...) »</p> <p>« (...) je trouve ça dommageable (...) »</p> <p>« (...) je trouve ça encore plus dommageable que toute la ligne ne soit pas utilisée (...) »</p>	<p>Engagement personnel</p>	<p>Dispositif de la FPC</p>

337 à 351	<p>c75 : Oui certainement...et puis pour rebondir rapidement sur ce que vous disiez, est-ce que vous pensez que si euh... ce volume finalement de formation continue mis à disposition des professionnels comme vous le dites euh...n'est pas suffisamment socialisé, est-ce que c'est quoi...par euh...manque de temps de la part des employeurs, par une forme de dénigrement de la formation continue ou pour d'autres raisons ?</p> <p>C75 : Ha non, pas du tout parce que j'y pense...</p> <p>c76 : Comment vous identifiez cette question là ?</p> <p>C76 : J'y pars du...enfin moi j'y pars du principe que la formation ça reste de toute façon une démarche personnelle mais qu'elle n'est pas forcément encouragée justement par ce manque de euhhh.....de sollicitations. Alors bon peut-être parce que moi j'ai pas été concerné par ça mais moi j'trouve que ça s'rait bienvenu parfois de dire à un professionnel, ben là ce s'rait de pouvoir faire...de faire cette formation euh...ça viendrait rajouter un plus non pas aller pointer une carence ou des difficultés ou des lacunes, c'est pas ça mais dans le sens où ça apporte un plus. Ça apporte un plus au professionnel mais ça apporte un plus à l'institution aussi.</p>	« (...) j'y pars du principe que la formation ça reste de toute façon une démarche personnelle (...) »	Engagement personnel	Dispositif de la FPC
		« (...) elle n'est pas forcément encouragée justement par ce manque de euhhh.....de sollicitations (...) »		
		« (...) Alors bon peut-être parce que moi j'ai pas été concerné par ça (...) »		
		« (...) j'trouve que ça s'rait bienvenu parfois de dire à un professionnel, ben là ce s'rait de pouvoir faire...de faire cette formation (...) »	Apports de la FPC	Professionnalisation
		« (...) ça viendrait rajouter un plus (...) »		
		« (...) non pas aller pointer une carence ou des difficultés ou des lacunes (...) »		
		« (...) Ça apporte un plus au professionnel (...) »		
		« (...) ça apporte un plus à l'institution aussi (...) »		

352 à 377	c77 : Est-ce que justement... C77 : ...ou au service. c78 : Vous...vous l'avez nommé mais sans la nommer comme j'veais l'faire, est-ce que vous pensez pas que dans la posture d'un euh...d'une personne euh...en situation de direction, aller vers un professionnel donc un salarié avec lequel y'a une relation hiérarchique et l'inciter quelque part à partir en formation ça pourrait pas être vécu euh...effectivement comme significatif d'une insuffisance professionnelle... C78 : ...d'une carence... c79 : ...et du coup, ça pourrait pas limiter les directeurs ou les directrices dans leur désir de...de socialiser, en disant ben voilà, vous ce serait si vous faisiez une formation sur les écrits ou sur je n'sais pas quel autre thème...est-ce que ça pourrait pas être mal perçu finalement ? C79 : Pfff...Certainement, si, j'peux pas dire le contraire. Après ça...moi j'crois qu'ça dépend de l'appropriation qu'on s'fait de la formation continue. c80 : Ca c'est individuel, et peut-être que le manque se situe au niveau d'un échange collectif, justement pour pas pointer quelqu'un mais plutôt faire une promotion collective au sein de l'institution ? C80 : Ca peut être aussi individualisé et...et aussi un autre aspect justement, moi j'trouve que dans la notion d'échange et de partage, c'est quand un salarié s'dit ben tiens j'ai trouvé une formation super intéressante par rapport au poste que j'occupe, qu'il fait sa demande et ça lui appartient et qu'il n'en parle pas aux autres collègues. J'trouve ça dommage, j'me dis qu'ça peut être aussi intéressant de partir à deux ou à trois dans un même cursus de formation continue, une semaine ou quelques jours, et après de voir comment, effectivement, en fonction de l'appropriation de chacun, ...	« (...) j'crois qu'ça dépend de l'appropriation qu'on s'fait de la formation continue (...) »	Engagement personnel	Dispositif de la FPC
	« (...) Ca peut être aussi individualisé (...) »	Appréhension du dispositif de FPC		
	« (...) la notion d'échange et de partage, c'est quand un salarié s'dit ben tiens j'ai trouvé une formation super intéressante par rapport au poste que j'occupe (...) »	Découverte du dispositif de FPC		
	« (...) il fait sa demande et ça lui appartient (...) »	Engagement personnel		
	« (...) qu'il n'en parle pas aux autres collègues. J'trouve ça dommage (...) »			
	« (...) j'me dis qu'ça peut être aussi intéressant de partir à deux ou à trois dans un même cursus de formation continue (...) »			
	« (...) en fonction de l'appropriation de chacun (...) »			

352 à 377 (suite)	cette formation puisse être restituée au sein du service euh...euh...ben peut-être euh...des choses novatrices ou d'autres directions ou une construction de projet parce que c'est ça aussi la formation.	« (...) cette formation puisse être restituée au sein du service (...) »	Engagement personnel (suite)	Dispositif de la FPC (suite)
		" (...) des choses novatrices ou d'autres directions ou une construction de projet parce que c'est ça aussi la formation (...)"	Apports de la FPC	Professionnalisation
378 à 379	<i>c81 : D'accord, très bien. Et bien écoutez, j vous r'mercie beaucoup pour votre collaboration.</i> C81 : Merci.	Non retenu		

Grille de synthèse 1 – Trajet scolaire et professionnel

Sous-thèmes	Pierre	Gaspard	Camille
Activité professionnelle actuelle	<p>P1, (3) « (...) Directeur (...) »</p> <p>P4, (35 à 36) « (...) donc ça fait 8 ans maintenant que j'suis...euh, que j'suis directeur de cette...euh... mission locale (...) »</p>	<p>G1, (3) « (...) Ben, des fonctions de direction (...) »</p> <p>G4, (25) « (...) et des fonctions de direction depuis (...) »</p>	<p>C1, (3) « (...) Une fonction d'éducatrice spécialisée (...) »</p>
Cursus scolaire	<p>P2, (13) « (...) J'ai passé mon BE1, mon BE2 (...) »</p> <p>P2, (21 à 22) « (...) donc j'ai passé le concours de conseiller en formation continue..... de l'éducation nationale (...) »</p> <p>P2, (23 à 24) « (...) j'ai passé euh... le Master 2 SIFA d'ailleurs (...) »</p> <p>P5, (39 à 40) « (...) Ma formation initiale, c'est très simple, euh, j'ai un bac...bac G3 à l'époque, qu'on appelle STT aujourd'hui ou STG (...) »</p> <p>P5, (41 à 42) « (...) après j'ai été poser mes fesses sur les bancs de l'université (...) »</p> <p>P5, (43 à 45) « (...) moi j'me suis arrêté là... parce que les études euhhh... y'avait longtemps qu'elles avaient perdu du sens pour moi. (...) »</p>	<p>G2, (7) « (...) donc moi j'ai une formation de base éducateur spécialisé (...) »</p> <p>G2, (11 à 13) « (...) et puis euhhh ensuite donc poursuite de formation, bon ben d'la (...) formation professionnelle continue qui est venue (...) émailler (...) mon parcours professionnel (...) »</p> <p>G2, (13 à 15) « (...) J'ai ensuite fait une formation....qui s'appelait alors cadre intermédiaire...euh...qui peut correspondre aujourd'hui....qui pourrait s'appeler caferuis (...) »</p> <p>G3, (17) « (...) mon parcours de formation qualifiante en tout cas s'arrête là (...) »</p>	<p>C12, (36) « (...) j'ai fait un bac littéraire (...) »</p> <p>C13, (38 à 39) « (...) à l'issue d'ce bac, je savais pas vraiment c'que je souhaitais faire, j'avais pas d'idées particulières (...) »</p> <p>C13, (39 à 40) « (...) un...camarade de classe m'a mis entre les mains un bouquin qui s'appelle graine de crapule de Deligny (...) »</p> <p>C14, (42) « (...) à partir de là, j'ai euhh...ça euh...ça m'a... ça attiré mon attention (...) »</p> <p>C15, (50 à 51) « (...) y'a en tout cas une formation qui permet euh... de rentrer dans c'qu'...à l'époque on disait euh... le milieu de l'inadaptation (...) »</p> <p>C28, (98) « (...) J'ai fait la formation (...) »</p> <p>C32, (111) « (...) vraiment en situation d'apprenante (...) »</p> <p>C33, (123 à 124) « (...) de m'dire que cette formation (...) c'est le tremplin pour devenir professionnelle (...) »</p> <p>C48, (200) « (...) l'obtention d'un diplôme, du diplôme d'éducateur est pas une fin (...) »</p>
Parcours professionnel	<p>P2, (6 à 8) « (...) j'ai, j'ai commencé à balbutier sur des activités commerciales (...) »</p> <p>« (...) gérant de restauration..., immobilier euhhh, vente de pneus (...) »</p> <p>P2, (9 à 10) « (...) je suis rentré un peu par accident, ...euh comme formateur en insertion dans un GRETA (...) »</p> <p>P2, (16) « (...) formateur en insertion, euh, j'l'ai fait 6 ans, avec grand bonheur (...) »</p> <p>P2, (20 à 21) « (...) et puis au bout de 6 ans, d'un seul coup</p>	<p>G4, (20 à 21) « (...) dans mon parcours professionnel donc euhhh...dans l'éducation spécialisée euhhh...10 ans euhhh...d'éduc spé en internat foyer de l'enfance (...) »</p> <p>G4, (22 à 23) « (...) euhhhh...5 ans...en...en placement familial spécialisé (...) »</p> <p>G4, (23) « (...) et j'vais dire tout le reste en aemo, depuis 95 (...) »</p> <p>G4, (23 à 24) « (...) puisque j'occupais successivement des</p>	<p>C2, (6 à 7) « (...) mon parcours professionnel euhhh... a la spécificité d'être essentiellement orienté sur la protection de l'enfance (...) »</p> <p>C6, (17) « (...) 19 ans en internat (...) »</p> <p>C4-C5 (13 à 15) « (...) et puis depuis plusieurs années externat (...) milieu ouvert (...) »</p> <p>C7, (19) « (...) Bientôt 7 ans (...) »</p> <p>C21, (68 à 69) « (...) j'ai travaillé 2 ans comme pré-</p>

<p>Parcours professionnel (suite)</p>	<p>j'ai eu l'impression qu'il fallait que je passe à autre chose (...) »</p> <p>P2, (22 à 23) « (...) donc ingénierie de formation (...) »</p> <p>« (...) donc là j'ai embrayé sur un cycle de 9 ans (...) »</p> <p>P2, (25 à 26) « (...) on s'rait dans le privé, on s'rait un peu directeur d'un organisme de formation (...) »</p> <p>P4, (34 à 35) « (...) ben au bout des 9 ans, euh...j'ai postulé ici (...) » « (...) j'ai été recruté...euh (...) »</p>	<p>fonctions d'éduc en aemo pendant euh... 2 ans (...) »</p> <p>G4, (24 à 25) « (...) des fonctions d'chef de service pendant euh...9 ans (...) »</p> <p>G5, (27) « (...) C'est relativement euh...circonsrit (...) »</p>	<p>stagiaire, dans l'médico-social (...) »</p> <p>C36, (137 à 138) « (...) j'avais pas de choix particuliers, j'ai tapé à peu près sur tous les secteurs (...) »</p> <p>C36, (138) « (...) le premier qu'a répondu j'y suis allé (...) »</p> <p>C37, (143 à 144) « (...) j'ai eu l'opportunité d'avoir un poste de nouveau dans une MECS (...) »</p>
---	---	---	--

Grille de synthèse 2 – Dispositif de la FPC

Sous-thèmes	Pierre	Gaspard	Camille
Découverte du dispositif de FPC	<p>P9, (59 à 60) « (...) c'est des formations relativement courtes mais malgré tout consistantes (...) »</p> <p>P17, (101 à 102) « (...) des apports théoriques oui (...), (...) puis de la méthodo (...), (...) parce que la méthodo de recherche c'est...c'est quand même pas évident (...) »</p> <p>P23, (129 à 130) « (...) parce que l'offre, euh...j'ai pas évalué (...), (...) mais elle me semble pléthorique (...) »</p> <p>P24, (126) « (...) je pense que les réponses, globalement, elles existent (...) »</p>		<p>C80, (370 à 371) « (...) la notion d'échange et de partage, c'est quand un salarié s'dit ben tiens j'ai trouvé une formation super intéressante par rapport au poste que j'occupe (...) »</p>
Appréhension du dispositif de FPC	<p>P28, (156 à 158) « (...) une chose qui me semble essentielle, c'est que euh, et notamment, et notamment dans le travail social, mais pas uniquement j'ai envie de dire, c'est toutes les...formations euhhh sur le développement personnel (...) »</p>	<p>G29, (143 à 147) « (...) j'ai pas...comment dirais-je...forcément connaissance de l'ensemble des offres qui existent (...), (...) la formation continue de mon point de vue elle est pas le seul fait, enfin dans la démarche en tout cas, elle est pas le seul fait du centre de formation (...) »</p> <p>G34, (170 à 172) « (...) j'ai à l'esprit un certain nombre de travailleurs sociaux qui vont en formation (...) et qui compilent (...) de la formation, donc des connaissances (...) un peu comme une mille-feuille (...) »</p> <p>G35, (174 à 176) « (...) on pourrait presque dire qu'y consomment de la formation (...), (...) et...qui...pour autant sont...en tout cas dans la pratique, n'en font pas quelque chose (...) »</p>	<p>C41, (158 à 159) « (...) Y'a eu des formations effectivement, complètement liées à ma profession, à la population auprès de laquelle j'intervenais (...) »</p> <p>C60, (275 à 277) « (...) je ne m'y penche pas suffisamment en même temps pour savoir si les offres sont suffisantes ou satisfaisantes ou sont adaptées (...) »</p> <p>C76, (347 à 349) « (...) j'trouve que ça s'rait bienvenu parfois de dire à un professionnel, ben là ce s'rait de pouvoir faire...de faire cette formation (...), (...) ça viendrait rajouter un plus (...), (...) non pas aller pointer une carence ou des difficultés ou des lacunes (...) »</p>
Accessibilité de la FPC	<p>P25, (138 à 143) « (...) l'accès, ça c'est une autre problématique (...), (...) parce que quand vous êtes en poste...euh...c'est pas simple (...), (...) quand vous êtes demandeur d'emploi, c'est pas simple (...), (...) soit c'est des raisons financières (...), (...) soit c'est des périodes....euh des questions de</p>	<p>G42, (206 à 208) « (...) la formation continue telle qu'elle est organisée au jour d'aujourd'hui euhhhh...elle autorise pas (...) forcément d'la formation (...) qui s'adresse à un...des collectifs (...) »</p> <p>G50, (251 à 256) « (...) dans des départements comme les nôtres (...) les offres de formation, comment dire (...) »</p>	<p>C57, (255 à 256) « (...) je pense même qu'on n'est pas suffisamment sollicité (...), (...) y'a pas suffisamment de (...) provocation en tout cas pour dire...allez voir, allez-y (...) »</p> <p>C60, (278 à 280) « (...) avec les nouvelles technologies, on va l'dire comme ça, notamment internet, moi je vais me documenter (...), (...) c'qu'est</p>

<p>Accessibilité de la FPC (suite)</p>	<p>planning...(…), (...) Y’a un ensemble de contraintes (...), (...) c’est toujours très facile à un moment donné de...de...de pouvoir euh...se libérer pour se consacrer à quelque chose qui est quasi indispensable (...) »</p> <p>P28, (149 à 151) « (...) y compris sur le plan financier (...), (...) y compris sur euh, sur l’plan, peut-être de la réglementation qui pourrait prévoir euhhh encore plus d’obligations pour euhhh, pour les employeurs (...) »</p> <p>P34, (181 à 183) « (...) c’que j’constate, en tout cas, parce que j’connais très bien notre OPCA, c’est que sur ce sujet là euhhh nichst euh, c’est-à-dire que euh...(Rires) ...euh c’est pas éligible...(…) »</p> <p>P50, (231 à 235) « (...) c’est nous qui bâtissons nous-mêmes le plan de formation pour les salariés de la région Centre (...), (...) on travaille sur les besoins (...), (...) on traduit ça en euhhh en cahier des charges (...), (...) on fait des appels d’offres (...), (...) on fait des choix d’organismes (...), (...) on évalue euh les actions (...) »</p> <p>P58, (267 à 268) « (...) y’a une euh...une forme de rigidité (...) par rapport aux initiatives qu’on pourrait prendre...(…) »</p> <p>P60, (276) « (...) on cotise mais on fait pas c’qu’on veut (...) »</p> <p>P65, (292 à 294) « (...) quand on est bien sur des formations qui correspondent à la convention collective, à notre cœur de métier, etc...alors, pas de soucis (...), (...) dès que vous voulez sortir un peu de c’truc là, vous coincez quoi (...) »</p>	<p>y’en a moins bien évidemment qu’dans les grands centres régionaux (...), (...) pour le coup il faut forcément aller la chercher la formation (...), (...) des villes comme Tours et Orléans(...) l’offre de formation est quand même beaucoup plus à proximité(...) »</p> <p>G51, (258) « (...) ça facilite d’autant plus les processus de départ en formation. (...) »</p>	<p>pas suffisant car après y’a pas l’échange (...) »</p>
<p>Engagement personnel</p>	<p>P9, (58 à 59) « (...) il a fallu que j’m donne beaucoup (...) »</p> <p>P12, (71) « (...) ça été marquant dans une première partie de ma vie professionnelle (...) »</p> <p>P14, (88) « (...) et puis</p>	<p>G29, (147 à 151) « (...) c’est pas seulement la formation qui y est dispensée, c’est aussi euhhh... la question de euh...la démarche de celui qui part en formation (...), (...) quand bien même euh...une formation ne répondrait pas (...) à un sujet qu’un salarié ou une institution</p>	<p>C60, (277 à 278) « (...) je ne sollicite pas non plus suffisamment mon employeur pour partir (...) »</p> <p>C69, (315 à 317) « (...) de part mon expérience où effectivement je pense que la formation continue, elle est mise à la disposition du salarié et</p>

<p>Engagement personnel (suite)</p>	<p>l'aventure humaine évidemment hein...(...) »</p> <p>P30, (168 à 171) « (...) on s'en va pas vers une formation à caractère euhhhhhh développement personnel euhhhhhh aussi facilement que sur des formations techniques (...), (...) la remise en question est pas du tout la même (...), (...) les enjeux sont pas du tout les mêmes (...), (...) le regard des autres...(...) »</p> <p>P31, (174 à 175) « (...) ça dépend plus de la propre volonté des personnes euhhh...de vouloir aussi euh... aller dans cette direction là (...) »</p>	<p>s'rait susceptible d'en attendre a priori (...) »</p> <p>G30, (153 à 154) « (...) Ca va bien être dans la manière dont...le salarié qui part en formation va s'approprier les choses que le processus de formation y va s'mettre en place (...) »</p> <p>G31, (158 à 159) (...) que euh...le fait que la personne (...) rentre dans une démarche (...) de formation (...) »</p> <p>G32, (161 à 164) « (...) donc s'engage dans une démarche de formation (...), (...) s'engage aussi dans une démarche de réflexion par rapport à ce qu'elle fait (...) dans sa pratique (...), (...) mais aussi dans (...) c'qu'elle va chercher...pourquoi elle va chercher ça (...) »</p> <p>G34, (169 à 170) « (...) C'est (...) au moins autant l'engagement (...) que les contenus (...) »</p> <p>G47, (239 à 240) « (...) certains professionnels font pas individuellement la démarche de ce type de formations (...) »</p> <p>G48, (242) « (...) Y'a des choses qui peuvent être motrices éventuellement (...) dans des équipes (...) »</p>	<p>c'est bien lui qui doit faire la démarche (...) »</p> <p>C70, (320 à 321) « (...) moi, c'qui peut m'faire réagir, c'est quand la ligne budgétaire n'est pas utilisée (...) »</p> <p>C71, (323 à 326) « (...) c'qui m'fait réagir (...) c'est quand on dit (...) oui, ça prend du temps (...), (...) toutes les heures sont pas payées (...), (...) La formation continue, effectivement, c'est avec un objectif professionnel derrière (...), (...) c'est normal aussi qu'on donne un peu de soi aussi (...) »</p> <p>C79, (364 à 365) « (...) j'crois qu'ça dépend de l'appropriation qu'on s'fait de la formation continue (...) »</p>
---	--	---	---

Grille de synthèse 3 – Savoirs expérientiels

Sous-thèmes	Pierre	Gaspard	Camille
Retour réflexif	<p>P2, (15 à 17) « (...) J'ai beaucoup innové d'ailleurs sur des méthodes (...) un p'tit peu innovante on va dire (...), (...) Notamment tout ce qu'était des méthodes de remédiation cognitive avec des publics en difficulté (...) »</p> <p>P20, (116 à 118) « (...) Je perçois, moi, le travail social comme des structures extrêmement violentes...(…), (...) mais y'a d'la violence et parfois beaucoup (...) pour tous types d'acteurs dans les organisations (...), (...) et donc euh pour moi, non il faut être armé (...) »</p> <p>P15, (91 à 92) « (...) et puis j'me suis découvert une capacité à formaliser...à penser...à penser les choses, à...mettre en...mettre en forme (...) »</p> <p>P28, (158 à 160) « (...) aujourd'hui, je trouve, vraiment c'qui fait le plus défaut euh, dans les relations professionnelles, entre personnes, c'est euh, c'est sa capacité à rentrer en relation, justement euh, à se décentrer euh, savoir écouter (...) »</p> <p>P29, (163 à 164) « (...) souvent de fois ça crée (...) du conflit, (...) de l'opposition, (...) d'la méfiance...(…) »</p> <p>P56, (253 à 254) « (...) ça s'est fait au moment du bilan...d'l'entretien annuel d'évaluation (...) »</p>	<p>G14, (67 à 70) « (...) y'a forcément l'obligation euh... dans l'cadre de la formation...j'allais dire de s'regarder au travail (...), (...) les situations (...) professionnelles sont pas à proprement parler des situations qui viennent favoriser cette posture là (...) »</p> <p>G17, (77 à 78) « (...) j'entends l'aspect en situation professionnelle où c'est difficile de s'regarder travailler (...) »</p>	

Grille de synthèse 4 – Alternance

Sous-thèmes	Pierre	Gaspard	Camille
Complémentarité théorie/pratique	<p>P13, (81 à 84) « (...) c'est-à-dire que toutes les expériences professionnelles que j'avais vécu jusqu'à là prenaient sens dans tout ce que j'entendais...(...), (...) c'est-à-dire, au fond là y'a une espèce de euh... de connexion euhhh un peu magique entre euh euhhhh... ma pratique, mon expérience et les apports qu'étaient ceux des uns et des autres (...)»</p> <p>P20, (119) « (...) et donc euh...l'expérience de terrain est pas suffisante (...) »</p> <p>P21, (121 à 122) « (...) elle...euh n'garanti pas d'tout...(...) »</p> <p>P45, (217 à 218) « (...) les approches théoriques ça permet de prendre du recul et de euhh, naturellement essayer de comprendre là où on est, qu'est-ce qu'on fait (...) »</p>	<p>G14, (65 à 66) « (...) J pense pas que euh...l'expérience de terrain soit suffisante (...), (...) j pense qu'elle est nécessaire mais qu'elle est pas suffisante (...) »</p> <p>G15, (73 à 74) « (...) C'est pas suffisant...ç'a besoin d'être étayé (...) par autre chose (...) que la simple pratique (...) »</p> <p>G20, (99 à 101) « (...) alors que là euhh y'a...comment dirais-je...un...un enseignement qui nous est apporté euh par d'autres et qui se nourrit d'autre chose que de sa propre pratique professionnelle(...) »</p> <p>G46, (229 à 232) « (...) même si j pense aussi que l fait dans la formation de...euh...sortir de l'institution ça peut être extrêmement important (...), (...) la démarche de formation s'inscrit aussi dans la démarche...c'est-à-dire d'aller chercher ailleurs (...) »</p>	<p>C48, (194) « (...) ça permet aussi d'être en veille professionnelle (...) »</p> <p>C50, (214) « (...) L'expérience de terrain...seule, à mon sens ne suffit pas (...) »</p> <p>C51, (219 à 220) « (...) pour moi, être sur le terrain, c'est aussi être attentif, toujours euh...être euh...être au courant enfin être informé (...) »</p> <p>C53, (227) « (...) j pense que la pratique ça ne suffit pas (...) »</p>

Grille de synthèse 5 - Professionnalisation

Sous-thèmes	Pierre	Gaspard	Camille
Posture et identité professionnelle		G26, (120 à 122) « (...) j'attendrais de la formation continue, c'est permettre aux travailleurs sociaux d'agir en pleine responsabilité dans...dans des actions qu'y z'ont à conduire et à maîtriser (...) »	C44, (176 à 177) « (...) ça a déterminé aussi ma façon de travailler (...) » C47, (189 à 190) « (...) ça m'a permis d'orienter et d'affiner mon identité professionnelle (...) » C49, (202 à 203) « (...) pour construire son identité (...), (...) aussi être en accord avec c'qu'on fait (...), (...) garder son intégrité aussi (...) »
Opérationnalité professionnelle	P18, (106) « (...) j'lai reformatisé euh...par endroit pour, pour qu'ça m'serve de guide (...) » P19, (109) « (...) pour pouvoir faire mon chemin (...) »	G26, (126 à 128) « (...) être en capacité finalement d'mettre un certain nombre de choses euh...euh...en...en lien (...), (...) pour avoir effectivement des actions (...) adaptées (...), (...) qui répondent aux besoins des usagers (...) »	C51, (220 à 222) « (...) y'a une évolution, y'a des lois (...), (...) les enfants qu'j'ai rencontré y'a 20 ans c'est plus les mêmes que ceux que j'rencontre actuellement (...) » C52, (224) « (...) Une évolution du public, une évolution des difficultés (...) » C57, (254 à 255) « (...) moi j'me l'approprie euh...comme une nécessité (...) »
Reconnaissance par la FPC	P11, (67 à 68) « (...) malgré tout avec euh...bon euhhh quelque chose qui fait du bien, c'est...c'est le fait de l'obtenir quoi euh (...) »	G42, (209) « (...) et qui pourrait être simultanément qualifiante (...) » G43, (213) « (...) En tout cas de euhhh... d'un souci un peu d'promotion d'quelque chose (...) » G46, (227 à 228) « (...) des processus de formations diplômantes on va dire...pour des professionnels déjà en activité (...) »	
Apports de la FPC	P55, (246 à 250) « (...) sur la satisfaction des salariés, elle est quasi euh... enfin j'veux dire c'est euh c'est du 95% (...), (...) par contre sur les effets euh...il faudrait mettre en place un système de suivi évaluatif du avant après (...) » P64, (287 à 288) « (...) y z'ont considéré que la formation devait être euh...pour notre réseau euhh comment dirais-je...une...un outil essentiel...(...) » P65, (290) « (...) de	G12, (58) « (...) Et toutes les questions qu'ça renvoi hein... ? (...) » G20, (89 à 96) « (...) la formation continue euh... elle offre le fait que justement elle n'est pas centrée que sur strictement la pratique (...), (...) elle ouvreuhh...comment dire euh...à des...à des restrictions à des...et à des approches qu'on pas directement à voir avec la nature même de la nature professionnelle (...), (...) elle nous confronte...forcément à	C44, (173 à 176) « (...) ça m'a permis en tout cas euh...de percevoir le rôle et la place de l'éducateur dans une institution (...), (...) dans euh...la place qu'il occupe et auprès des partenaires (...), (...) dans sa représentativité par rapport à l'in... à l'institution qui l'emploie (...) » C47, (187 à 188) « (...) à partir de là j'ai vraiment été dans une construction professionnelle (...) » C49, (201 à 202) « (...) et

<p>Apports de la FPC (suite)</p>	<p>développement (...) »</p>	<p>(...) des dimensions qui sont notamment celles de la confrontation avec d'autres expériences professionnelles ou à d'autres professionnelles (...), (...) mais aussi euh...comment dire...à des approches euhhh...comment dire multi...disciplinaires (...) »</p> <p>G28, (135 à 137) « (...) qu'ça puisse être réinscrit (...) dans un contexte finalement qui prenne en compte l'ensemble (...) des dimensions qui euh...qui sous-tendent nos interventions (...) »</p> <p>G45, (220à 221) « (...) soit voire éventuellement...faire valoir une qualification ailleurs (...) »</p> <p>G46, (235 à 236) « (...) pour employer des mots à la mode...être plus performant (...) »</p>	<p>plus...plus être attentif... et ben aussi à l'évolution même du métier d'éducateur (...) »</p> <p>C53, (230 à 233) « (...) outre le contenu de la formation, c'est aussi aller rencontrer d'autres professionnels, dans d'autres pratiques, dans d'autres lieux (...), (...) j'pense que cet échange construit aussi (...)»</p> <p>C54, (235) « (...) C'est une ouverture (...) »</p> <p>C55, (240 à 246) « (...) c'est celles...ben voilà...d'être dans la rencontre, dans l'échange (...), (...) de pouvoir comparer des modes de fonctionnement institutionnels (...) des gestions (...), (...) comment chaque professionnel peut s'approprier des changements (...), (...) on est quand même (...) dans une fonction où on est plutôt hermétique au changement (...), (...) la formation continue moi j'trouve peut pallier à ça justement (...) »</p> <p>C80, (376 à 377) « (...) des choses novatrices ou d'autres directions ou une construction de projet parce que c'est ça aussi la formation (...) »</p>
--------------------------------------	------------------------------	---	--

BIBLIOGRAPHIE

- A. Akoun et P. Ansart (Dir.). (Octobre 1999). *Dictionnaire de sociologie*, Le Robert, Seuil, Tours, 587 pages.
- Alami, S., Desjeux, D. et Garabou-Moussaoui, I. (2009). *Que sais-je ? – Les méthodes qualitatives*, Paris : PUF, 126 pages.
- Ardouin, T. (2010). *L'ingénierie de formation pour l'entreprise*, Dunod, Paris, 282 pages.
- Bardin, L. (1977). « *L'analyse de contenu* », Paris, PUF, 291 pages.
- Bellet, A. (1976). « *Histoire et développement en travail social* », In Champ social N° 21, Ed. Maspéro, Paris, 1976, 320 pages.
- Blanchet, A. et Gotman, A. (1992). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Paris, collection 128, Nathan, 126 pages.
- Bourdoncle, R. (2000). « Autour des mots : professionnalisation », formes et dispositifs, *In recherche et Formation*, n° 35, INRP, 214 pages.
- Bourgeon, G. (1979). « *Socio-pédagogie de l'alternance* », UNMFREO, Mésonance, 196 pages.
- Cahuc, P., Ferracci, M. et Zylberberg, A. (2011), *Formation professionnelle : Pour en finir avec les réformes inabouties*, Institut Montaigne, 55 pages.
- Charlier, E., Paquay, L., Altet, M. et Perrenoud, P. (2001). *Former des enseignants professionnels. Quelles stratégies ? Quelles compétences ?* Bruxelles, Ed. De Boeck Université, 3^{ème} édition, 268 pages
- Dewey, J. et Carroie M-A. (1968). *Experience et éducation*, Paris, Armand Colin, 147 pages.
- Duffaure, A. et Robert, J. (1955). « *Une méthode active d'apprentissage agricole, les cahiers de l'exploitation familiale* », E.A.M., 252 pages.
- Fablet, D. (2007). « Les professionnels de l'intervention socio-éducative », Modèles de référence et analyse des pratiques, *In Travailleurs sociaux et professionnels de l'éducation spécialisée*, Paris, L'Harmattan, Coll. Savoir et formation, 214 pages.
- Fabre, M. (1994). *Penser la formation*, PUF, Paris, 274 pages.
- Geay, A. (1998). « *L'école de l'alternance* », Paris, L'Harmattan, 193 pages.

- Geay, A., Hahn, C., et Besson, M. (Février 2005). « Evolution et spécificité de l'alternance dans l'enseignement supérieur de management », *In Education permanente* n°63, pp.15-28.
- Gélinier, O et Paquet, G. (1991). *Le management en crise. Pour une formation proche de l'action*, Ed. Economica, 162 pages.
- Gérard, P. (Mars 2010). « La formation professionnelle : clé pour l'innovation sociale, économique et territoriale », *In développement des territoires et formation*, Education permanente n° 184.
- Guelamine, F. (2002). « La construction d'une altérité absolue : Les faces cachées d'une 'différence culturelle', *In E. Jovelin (Ed.), le travail social face à l'interculturalité, comprendre la différence dans les pratiques d'accompagnement social*, Paris, L'Harmattan, 341 pages.
- Inspection générale des affaires sociales. (Janvier 2006), rapport annuel 2005, *L'intervention sociale, un travail de proximité*, Paris, La Documentation française, 340 pages.
- Ion, J. (2006). *Le travail social au singulier : La fin du travail social ?*, Dunod, Coll. Action sociale, 2^{ème} édition, Paris, 160 pages.
- Ion, J et Ravon, B. (2000). *Les travailleurs sociaux*, Coll. Repères, Dunod, 5^{ème} Edition, Paris, 123 pages.
- Jobert, G. (1990). « Ecrire, l'expérience est un capital », *In Les adultes et l'écriture*, Education Permanente, n° 102, pp. 77-82.
- Landry, F. (1991). « Vers une théorie de l'apprentissage expérientiel », in Courtois, B. et Pineau, G. (Dir.), *La formation expérientielle des adultes*. Paris, La Documentation Française. pp. 21-28.
- Le Boterf, G. (2005) « Que sont les formateurs devenus ? », *In Education permanente, Quelle ingénierie de la professionnalisation pour les individus acteurs de leur professionnalisme ?*, n°64, pp. 197-203.
- Legroux, J. (1981). *De l'information à la connaissance*, Paris, Mésonance, 379 p. « Système personnel de production de savoir », In Jobert, G., Pineau, G. (coordinateurs), *Histoires de vie t.1 utilisation pour la formation*, Paris, L'Harmattan, 1989, 278 pages.
- Le Moigne, J-L. (1990). « *La modélisation des systèmes complexes* », Paris, Bordas, 178 pages.

- Mériaux, O. (2009). « Les parcours professionnels : définition, cadre et perspectives », In *La construction des parcours professionnels*, Education permanente N° 181, Décembre 2009, 205 pages.
- Mondolfo, P. (2001). « *Travail social et développement* », Dunod, Paris, 224 pages.
- Moreau, C. et Majada, M. (Mars 2002). « Nouveaux dispositifs de formation : de la pratique à l'ingénierie et de l'ingénierie à la pratique », In *Les TIC au service des nouveaux dispositifs de formation*, Education permanente n° 152, 212 pages.
- Ozanam, J. (Mars 1973). « Les maisons familiales, un anti-enseignement », In *Education et développement*, n°84, pp.42-55.
- Parmentier, P. (2012). *L'ingénierie de formation*, Ed. Eyrolles, Coll. Ressources humaines, 2^{ème} édition, Paris, Février 2012, 261 pages.
- Pineau, G. et Courtois, B. (1991). *La formation expérientielle des adultes*, Paris, La documentation française, 348 pages.
- Pineau, G. (1994). « Introduction », In *Clénet, J. et Gérard, Ch., Partenariat et alternance en éducation. Des pratiques à construire*, Paris, L'harmattan, 184 pages.
- Pineau, G. (2011). *Formation expérientielle et Epistémologie de la pratique*, Tours, Journée d'étude du 9 Décembre 2011, co-organisée par le Département des Sciences de l'éducation et de la formation et l'Association du Groupe de Recherche sur l'Autoformation - A-GRAF. (Non publiée).
- Pinto, R. et Grawitz, M. (1971). « *Méthodes des sciences sociales* », 4^{ème} édition, Paris, Dalloz, 992 pages.
- Quivy, R., Van Campenhoudt, L. (1995), *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris : Dunod, Rééd. 2006, 284 pages.
- Schéma régional des formations sanitaires et sociales de la région Centre 2008-2013, Orléans, 2008, 128 pages.
- Schön, D. (1994). *Le praticien réflexif: A la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*, Montréal, Editions Logiques, 418 pages.
- Schwartz, Y. (2004). « L'expérience est-elle formatrice ? », in *Les acquis de l'expérience*, Education permanente, n°158, pp.11-23.
- 1 Trognon, A. (2005). « Produire des données », In *Blanchet, A., Ghiglione, R., Massonnat, J.,*
2 *Les techniques d'enquête en sciences sociales*, Paris, Dunod, 208 pages.

3
4
5
6
7
8
9

Unrug d', M-C. (1974). « *Analyse de contenu : de l'énoncé à l'énonciation* », Paris, Editions universitaires, 271 pages.

Wittorski, R. (2005). « Enjeux et débats autour de la professionnalisation », *In Formation, travail et professionnalisation*, Paris, L'Harmattan, 205 pages.

Wittorski, R. (janvier/mars 2005). « Analyse de pratiques et professionnalisation », *In Les Cahiers de l'Actif*, n°344/345, pp187-198.

DICTIONNAIRES CONSULTÉS

A, Akoun, A., Ansart, P. (Dir.). (Octobre 1999). *Dictionnaire de sociologie*, Le Robert, Seuil, Tours, 587 pages.

Dubar, C., Champy, P. et Eteve, C. (Octobre 2001). *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation*, Nathan, 2^{ème} édition, Baumes les dames, 1167 pages.

Rey, A. (2006). *Dictionnaire historique de la langue française*, Le Robert, Paris, 4304 pages.

Walter, H. (Préface de), (2001). *Dictionnaire Hachette encyclopédique*. Hachette, Paris, 1858 pages.

SITOGRAPHIE

- Centre de Formation Jeans Management, *La formation sur mesure* [en ligne]. CFJM France, 2011. (Consulté le 13 Janvier 2012). Disponible à l'adresse : <http://www.lecfjm.net/formations/formations.php#qualite>.
- Centre-Inffo. (2004). *Les acteurs de la formation professionnelle continue* [en ligne]. Région Centre, 2004. (Consulté le 13 Février 2012). Disponible à l'adresse : http://www.centreinffo.fr/v2/newimages/schemas/im_dispo2004/dispo6.gif.
- Centre-Inffo (2012). *L'encyclopédie de la formation* [en ligne]. Région Centre, 2012. (Consulté le 30 Mars 2012). Disponible à l'adresse : <http://www.encyclopedie-de-la-formation.fr/Les-principales-lois-regissant-la,211.html>.
- Etoile Région Centre. *Orientation, formation et emploi en Région Centre* [en ligne]. Région Centre, 2011. (Consulté le 22 Novembre 2011). Disponible à l'adresse : <http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoile> >.
- Ifcas. *Accompagner les parcours, révéler les capacités, promouvoir les métiers* [en ligne]. IFCAS, 2011. (Consulté le 15 Décembre 2011). Disponible à l'adresse : <http://www.ifcas.com/>.
- Infor Santé. *Notre offre de formation* [en ligne]. INFOR SANTE, 2011. (Consulté le 15 Décembre 2011). Disponible à l'adresse : <http://www.inforsante.fr/formations/>.
- Irfa. *La formation en action* [en ligne]. IRFA, 2011. (Consulté le 1^{er} Décembre 2011). Disponible à l'adresse : http://irfaouest.fr/nos_ formations/liste_des_ formations.html.
- Irfss. *Formations sanitaires et sociales* [en ligne]. Croix Rouge, 2011. (Consulté le 13 Décembre 2011). Disponible à l'adresse : <http://www.irfss-centre.croix-rouge.fr/Formations-sanitaires-et-sociales>
- Onisep. *Ma voie pro* [en ligne]. ONISEP, 2011. (Consulté le 24 Novembre 2011). Disponible à l'adresse : http://www.onisep.fr/Voie-Pro/content/search?formation_departement=&recherche=formation.
- Sefco. *Formation continue et apprentissage* [en ligne]. Université d'Orléans, 2011. (Consulté le 13 Décembre 2011). Disponible à l'adresse : http://www.univ-orleans.fr/sefco/index.php?page=cand_diplomantes.

Soëtard, M. (1994). *Perspectives : revue trimestrielle d'éducation comparée*, Paris,. Ressource en ligne. Accédée le 31/03/12 sur http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/publications/ThinkersPdf/pestalof.pdf

Sufco. *La formation continue à l'université* [en ligne]. Université François-Rabelais, Tours, 2011. (Consulté le 13 Décembre 2011). Disponible à l'adresse : <<http://www.formation-continue.univ-tours.fr/>>.

CATALOGUES DE FORMATION CONSULTES

Association Régionale pour le Développement des Qualifications et des Actions de Formation (ARDEQAF), Ecole Régionale de Travail Social (ERTS), *Offre de formation 2011-2012*, Olivet, 2011, 133 pages.

Association Touraine Education et Culture (ATEC), Institut du Travail Social (ITS), *Guides des activités et formations*, Tours, 2012, 192 pages.

Croix rouge française, Institut Régional de Formations sanitaires et Sociales (IRFSS), *Catalogue formations 2011-2012*, Tours, 2011, 168 pages.

Forma Santé, *Catalogue 2011*, Orléans, 2011, 160 pages.

TEXTES JURIDIQUES CITES

- Rapport et projet de décret de 1792, relatifs à l'organisation générale de l'instruction publique.
- Loi Astier du 25 juillet 1919, relative à l'organisation de l'enseignement technique industriel et commercial.
- Décret du 12 Janvier 1932 (Titre VI, Chapitre Ier, Article 218 du Code de la famille et de l'aide sociale), instituant le brevet de capacité professionnelle permettant de porter le titre d'assistant ou d'assistante de service social diplômé de l'Etat.
- Loi n° 66-892 du 3 Décembre 1966, d'orientation et de programme sur la formation professionnelle.
- Décret n° 67-138 du 22 Février 1967, instituant un diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé.
- Loi du 3 Décembre 1966, d'orientation et de programme sur la formation professionnelle.
- Loi du 16 Juillet 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.
- Loi n° 82-213 du 2 Mars 1982 dite "Loi Defferre", relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions.
- Loi n° 83-8 du 7 Janvier 1983, relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat.
- Ordonnance n° 82-270 du 26 Mars 1982 relative à l'abaissement de l'âge de la retraite des assurés du régime général et du régime des assurances sociales agricoles.
- Loi du 30 Décembre 1987 de finances rectificative
- Loi quinquennale du 20 Décembre 1993, relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle
- Loi du 4 Mai 2004, portant réforme de la formation professionnelle.
- Loi du 24 Novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

TABLE DES FIGURES

Figure 1 : les acteurs de la formation professionnelle continue	5
Figure 2 : carte géographique de la région Centre	25
Figure 3 : pyramide des âges de la population de la région Centre.....	27
Figure 4 : taux d'équipement, en places et lits, des structures sociales et médico-sociales.....	30
Figure 5 : cartographie de la capacité d'accueil des structures sociales et médico-sociales....	32
Figure 6 : répartition des ESSMS par type d'usagers	33
Figure 7 : nature des ESSMS par type de population	34
Figure 8 : cartographie des offres de FPC.....	37
Figure 9 : représentativité départementale de l'offre globale de FPC.....	38
Figure 10 : répartition, par nature, et par département, des offres de FPC	40
Figure 11 : proportion de l'offre de FPC selon sa nature	41
Figure 12 : répartition des formations courtes selon leur thème	41
Figure 13 : le cycle de Kolb	47
Figure 14 : modélisation de la formation comme processus	53

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE	2
INTRODUCTION	5
I. D'un parcours professionnel à un projet de recherche :	9
A. L'émergence de la question de départ :	9
1. Une question de départ portée par la passion :	9
2. Une question de départ portée par la raison :	11
B. Explicitation du projet de recherche :	12
C. Les fondements de la formation professionnelle continue :	13
1. Détour historique et évolutions réglementaires :	14
2. La structuration réglementaire de la formation professionnelle continue :	15
II. Le contexte de la recherche :	21
A. Des origines au développement du travail social en France :	21
1. Les prémices d'un nouveau secteur d'activité, du XVII ^{ème} au XIX ^{ème} siècle :	21
2. Un premier élan de professionnalisation du secteur, à partir du XX ^{ème} siècle :	22
3. L'émergence de deux professions symboliques de l'action sociale :	23
B. Les spécificités territoriales de la région Centre :	24
1. La région Centre en quelques chiffres :	25
2. Quels liens entre les spécificités territoriales et l'objet de notre recherche ? :	27
3. Identification des établissements et services sociaux et médico-sociaux :	29
a) Dotation structurelle et taux d'équipement :	29
b) Les établissements et services sociaux et médico-sociaux répertoriés :	32
4. Le dispositif de FPC dans le secteur social et médico-social :	35
a) La méthode de recherche des organismes de formation :	35
b) Inventaire et cartographie des organismes de formation :	36
c) Nature des offres de formation :	39
III. L'approche conceptuelle	43
A. La formation expérientielle :	43
1. La formation :	43
2. L'expérience :	43
3. La dimension formatrice possible de l'expérience :	44
4. L'émergence du concept de formation expérientielle :	45
a) L'influence anglo-saxonne	46
b) L'inspiration germanique	48
B. L'alternance :	49
1. L'alternance en tant que dispositif :	50
2. L'alternance en tant que système :	50
3. L'alternance en tant que processus :	53
C. La professionnalisation :	54
1. Le concept de professionnalisation :	54
2. Le champ spécifique du travail social :	55
3. Les enjeux de la professionnalisation des travailleurs sociaux :	57
4. La FPC des travailleurs sociaux :	58
D. Problématisation de la recherche :	59

IV. L'approche méthodologique :	62
A. La méthodologie de recherche :	62
1. Le choix de la technique de recueil de données :	62
2. L'élaboration du guide d'entretien :	63
3. Le choix de la population étudiée :	65
4. Le déroulement des entretiens :	67
5. La transcription des entretiens :	69
6. La méthode de construction des grilles d'analyse :	71
L'analyse des entretiens :	72
B. L'interprétation des entretiens :	75
1. Le trajet scolaire et professionnel :	75
a) Activité professionnelle actuelle	75
b) Cursus scolaire	76
c) Parcours professionnel	77
2. Le dispositif de la FPC :	79
a) Découverte du dispositif de FPC	79
b) Appréhension du dispositif de FPC	80
c) Accessibilité de la FPC	82
d) Engagement personnel	84
3. Les savoirs expérientiels :	86
a) Retour réflexif	86
4. L'alternance :	87
a) Complémentarité théorie/pratique	87
5. La professionnalisation :	88
a) Posture et identité professionnelle	88
b) Opérationnalité professionnelle	89
c) Reconnaissance par la FPC	90
d) Apports de la FPC	91
CONCLUSION	95
ANNEXES	99
Tableau détaillé des ESSMS implantés en région Centre	99
Organismes de formation du secteur social et médico-social	102
Guide d'entretien	104
Conventions de transcription des entretiens	105
Entretien 1 – Pierre, 15 Février 2012	106
Entretien 2 – Gaspard, 15 Février 2012	117
Entretien 3 – Camille, 7 Mars 2012	127
Analyse entretien 2 – Gaspard, 15 Février 2012	159
Analyse entretien 3 – Camille, 7 Mars 2012	173
Grille de synthèse 1 – Trajet scolaire et professionnel	194
Grille de synthèse 2 – Dispositif de la FPC	196
Grille de synthèse 3 – Savoirs expérientiels	199
Grille de synthèse 4 – Alternance	200
Grille de synthèse 5 - Professionnalisation	201
BIBLIOGRAPHIE	203
DICTIONNAIRES CONSULTÉS	207
SITOGRAPHIE	208

CATALOGUES DE FORMATION CONSULTÉS.....	210
TEXTES JURIDIQUES CITES	211
TABLE DES FIGURES.....	212
TABLE DES MATIERES	213