

LES MUTATIONS DU CHAMP SOCIAL

Roger Bertaux¹

Introduction.

Les éléments de réflexion qui vont être introduits ici sont le fruit d'une recherche collective, issue d'une initiative de la MIRE (Ministère des Affaires Sociales), menée dans sept départements par sept équipes de recherche différentes, dont celle à laquelle j'appartiens, celle de Nancy. Les résultats principaux de cette recherche peuvent interroger l'ensemble des acteurs sociaux du champ social, car une recomposition globale du champ est bien en cours, de nouveaux équilibres s'instaurent dans des ajustements pas toujours faciles. En effet, sous la pression de la croissance des exclusions et, partant, de la remise en cause du travail social historique, de nouvelles politiques sociales et de nouveaux opérateurs, de nature sensiblement différente des anciennes politiques et des anciens opérateurs, se sont fait jour, et ont contribué pour une part non négligeable à déstabiliser le travail social historique, à le faire évoluer, sans pour autant le marginaliser, contrairement à ce que pensent certains qui prédisent sa disparition.

Dans une première partie, je ferai état de quelques constats globaux sur l'évolution des professions de l'intervention sociale ; dans un deuxième temps, je proposerai plusieurs manières de se représenter la configuration actuelle du champ social, à partir de plusieurs travaux distincts (Ion, De Ridder, Maurel, moi-même), puis -troisième temps- à partir de mes propres conceptions j'essaierai de montrer les poids respectifs des logiques de mission, des logiques institutionnelles, et des logiques professionnelles, en général, et de manière spécifique dans deux secteurs distincts de l'intervention sociale (la protection de l'enfance et les nouveaux secteurs liés aux politiques nouvelles de lutte contre les exclusions) ; dans un quatrième temps, je me centrerai sur la question des qualifications et des compétences. Je conclurai par quelques positions personnelles en lien avec la question de la formation.

¹ Conférence du 16 mai 2001 pour l'Assemblée Générale des adhérents de PROMOFAF ALSACE.

1ère partie. Quelques constats concernant la configuration actuelle du champ social.

1. Premier constat. Anciennes et nouvelles activités, anciennes et nouvelles professions.

De nouveaux secteurs d'intervention sont apparus depuis 20 ans, en lien avec l'émergence des nouvelles politiques d'insertion et de lutte contre les exclusions et en lien avec l'émergence de nouveaux opérateurs que sont les collectivités territoriales, conseils généraux et municipalités, mais encore de nouvelles associations tournées vers l'insertion (insertion/formation, insertion par l'économique, secteur du logement social, secteur des politiques de la ville), mais aussi des entreprises du secteur industriel, commercial, bancaire, privé et public (SNCF, EDF-GDF etc.).

Dès lors, la configuration générale des professions sociales s'est transformée profondément. Auparavant, celles-ci étaient centrées sur les professions de niveau III, dites historiques, ou canoniques, ou labellisées : AS, ES, CESH, animateurs ; lesquelles étaient majoritaires, et se trouvaient secondées par des professions de niveau IV et V en plus petit nombre. Désormais on se trouve face à une échelle hiérarchique des professions, plus diversifiée qu'avant, mais surtout dont la base s'est considérablement élargie, formant désormais une sorte de pyramide (cf. tableau statistique des professions sociales au 1.1.1998, chiffres DRESS).

Au sommet de celle-ci, un petit nombre de personnels qui participent de la fonction de direction : directeurs, chefs de service, mais, et c'est nouveau, tous ces personnels, issus pour une part du travail social et pour une autre part d'horizons divers (université, monde du commerce, de l'industrie ou des services), qui participent de ce qu'on pourrait appeler les staffs experts ou l'ingénierie sociale ; aux côtés des directions et, sans forcément occuper de fonction hiérarchique, ils ont pour tâche de concevoir et organiser de nouveaux dispositifs sociaux, de monter des partenariats complexes, de conseiller les directions : chefs de projet, chargés de mission, coordinateurs en tous genres. Leurs caractéristiques tiennent à l'hétérogénéité de leurs profils, à la variété de leurs expériences antérieures (une trajectoire professionnelle exogène et non linéaire), considérées souvent comme une compétence plus importante que le diplôme, que le diplôme de travail social surtout.

En-dessous de ce sommet, on trouve les travailleurs sociaux historiques, de niveau III. Aujourd'hui, les statistiques du Ministère, qui auraient plutôt tendance à méconnaître pour une part les transformations récentes, les comptabilisent seulement autour de 30%. Quelle proportion représentaient-ils avant ? Il est difficile de répondre avec précision, mais manifestement, leur poids relatif était bien plus important, bien que vraisemblablement leur nombre n'ait pas diminué en valeur absolue.

Enfin, à la base de la pyramide, on trouve les professions de niveaux IV et V, qui sont désormais, et de loin, les plus nombreuses, autour de 60 à 70% : moniteurs éducateurs, travailleuses familiales, mais aussi de plus en plus d'aides médico-psychologiques, d'aides à domicile (pour handicapés ou personnes âgées), d'assistantes maternelles de l'ASE, de professions manuelles des secteurs de l'insertion par l'économie, de personnels peu qualifiés de la médiation dans les quartiers (grands frères, femmes relais, agents d'offices HLM à fonctions multiples, dont une fonction sociale), enfin de personnels d'accueil et de première orientation dans des équipements classiques comme les CMS, etc. Beaucoup de ces personnes, dont certaines n'ont jamais été comptabilisées dans les statistiques officielles, dont on ne sait pas toujours s'il est pertinent de les considérer tous comme des intervenants sociaux (les secrétaires d'accueil par exemple), se caractérisent par la faiblesse, voire l'absence, de formation et de diplôme en lien avec les questions sociales, par des emplois précaires, quelquefois à temps très partiel.

2. Deuxième constat. Une forte structuration du champ autour des variables de sexe et de niveau de formation et de trajectoires professionnelles.

Les postes occupés par les professionnels de l'intervention sociale ne sont pas répartis au hasard, mais en fonction de critères qui apparaissent fortement dans les tris statistiques effectués. L'ensemble des professionnels est en majorité de sexe féminin ; en revanche, des oppositions très tranchées apparaissent aux deux pôles de la pyramide : au sommet, les postes ayant à voir avec la fonction de direction (directeurs, cadres, chefs de projet et chargés de mission), ayant peu de contacts avec les personnes en difficultés, sont occupés majoritairement par des individus de sexe masculin et ayant des niveaux élevés de formation (II et I). Inversement à la base de la pyramide, les métiers peu qualifiés, de contact direct avec les personnes en difficultés (ex : aide à domicile, AMP, Ass Mat), sont presque toujours féminins. Entre ces deux pôles, les professionnels de niveau III, occupant à la fois des tâches de contact direct avec les usagers et des tâches diverses de bureau (conception et organisation, travail sur dossier, réunions etc.) sont souvent mixtes, avec une prédominance féminine (ex : les ES) ; cette prédominance féminine est très nettement accusée dans certaines professions comme les AS et les CESF, dont on notera par ailleurs le plus faible accès aux fonctions de direction que pour les ES ou les animateurs.

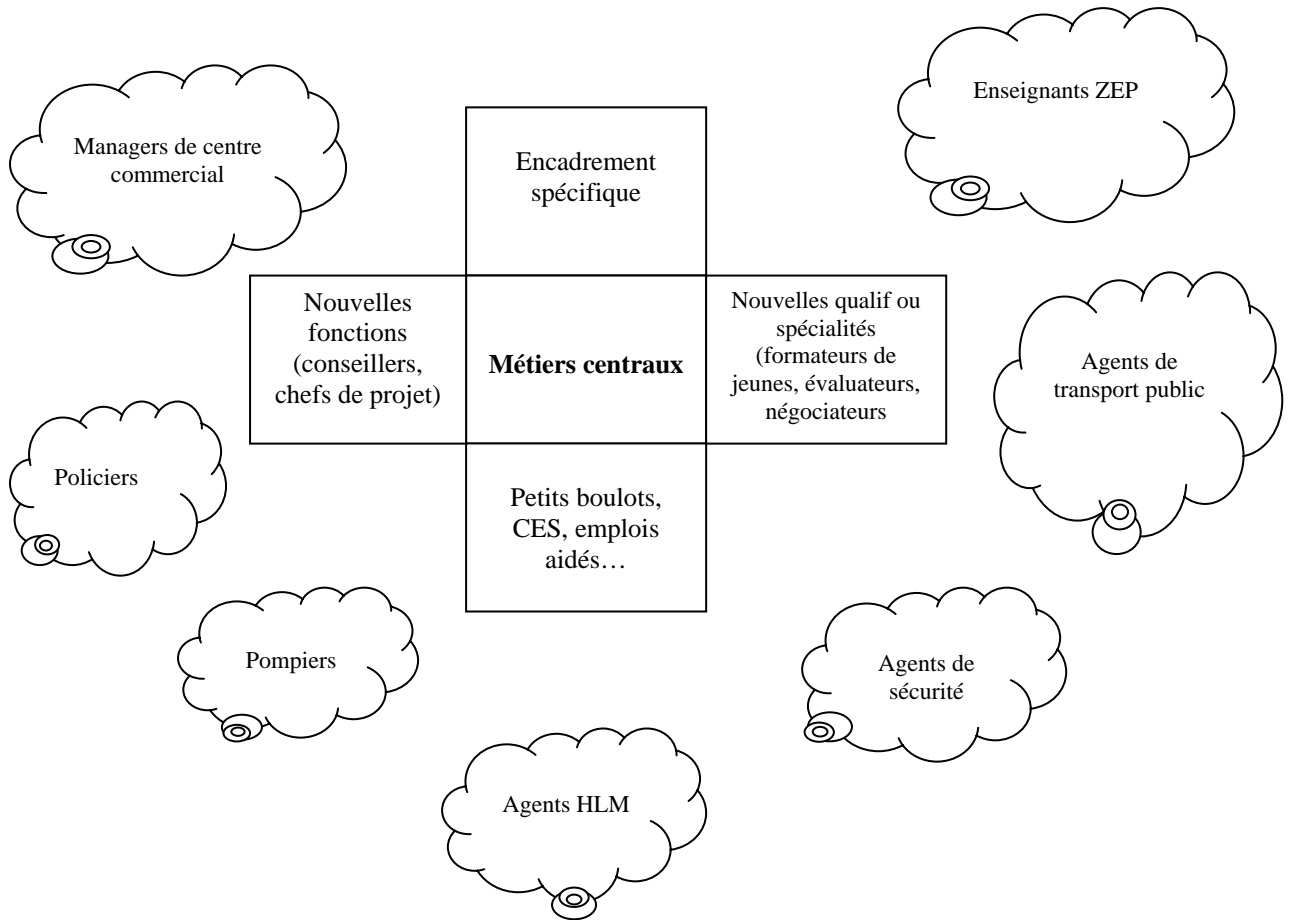
Les trajectoires professionnelles permettent de distinguer les nouveaux postes des postes traditionnels. Dans les postes classiques du social, occupés généralement par des TS diplômés, c'est-à-dire où on trouve une forte correspondance entre le poste, le statut et le diplôme, très souvent les trajectoires professionnelles sont linéaires et endogènes, malgré des exceptions non négligeables ; dans de nombreux cas, on a la configuration suivante : formation dans le social, diplôme social, premier poste en lien avec le diplôme obtenu, puis selon les cas soit une grande stabilité dans le poste, soit une

grande linéarité dans les postes successifs : même s'ils sont multiples, même s'ils témoignent d'une promotion hiérarchique, même s'ils sont situés auprès d'institutions différentes, on est frappé par la continuité de l'exercice professionnel. Ces cas de figure se rencontrent surtout dans le social historique : enfance (handicapée ou en difficultés sociales), service social. A l'inverse, on l'a déjà fait remarquer, les postes sociaux dans les dispositifs nouveaux de l'insertion sont tenus par des personnes dont les profils sont plus atypiques et dont les trajectoires professionnelles sont moins linéaires, plus complexes, et souvent exogènes au champ social : une plus grande variété de diplômes et de niveaux de diplômes, souvent extérieurs au champ social, des trajectoires complexes de gens ayant des parcours faits de plusieurs métiers assez différents, exercés dans des secteurs d'activité multiples, et pour une part venus de secteurs d'activité qui n'ont pas de rapport avec le social : la banque, l'industrie, le commerce.

Si on s'intéresse plus précisément aux nouveaux postes d'ingénierie sociale, on pourrait ajouter que selon les statistiques, il apparaît clairement que pour les occuper un diplôme de TS de niveau III est certainement possible, mais pas toujours souhaité, et rarement suffisant : il vaut mieux être homme, avoir un niveau de formation de niveau II, et avoir travaillé dans des secteurs multiples, c'est-à-dire avoir varié les expériences professionnelles et sans doute (mais les statistiques ne le disent pas) avoir su les mettre en valeur dans une présentation de soi qui manifeste sa propre compétence. La trajectoire professionnelle vaut ici compétence.

2^{ème} partie. Quelques représentations de la configuration actuelle du champ social.

Il existe plusieurs manières de se représenter la configuration actuelle des professions sociales dans le champ social. Il n'est pas inintéressant de les évoquer, car derrière les schémas différents que nous allons aborder rapidement on trouve des analyses assez différentes. Certains auteurs mettent l'accent sur l'idée de professions centrales et de professions périphériques, donc gravitant autour du centre, alors que d'autres refusent l'idée de centralité et dessinent des aires occupées par des professions distinctes sans subordonner les unes aux autres. D'autres restent attachés aux appellations historiques des professions sociales et dès lors au découpage actuel de celles-ci, alors que d'autres déconstruisent les anciennes professions sociales et montrent que les découpages par profession sont inadéquats pour caractériser la division réelle du travail entre professionnels. Enfin les uns se centrent sur la configuration d'aujourd'hui, alors que d'autres cherchent à montrer les évolutions entre un passé proche et aujourd'hui.

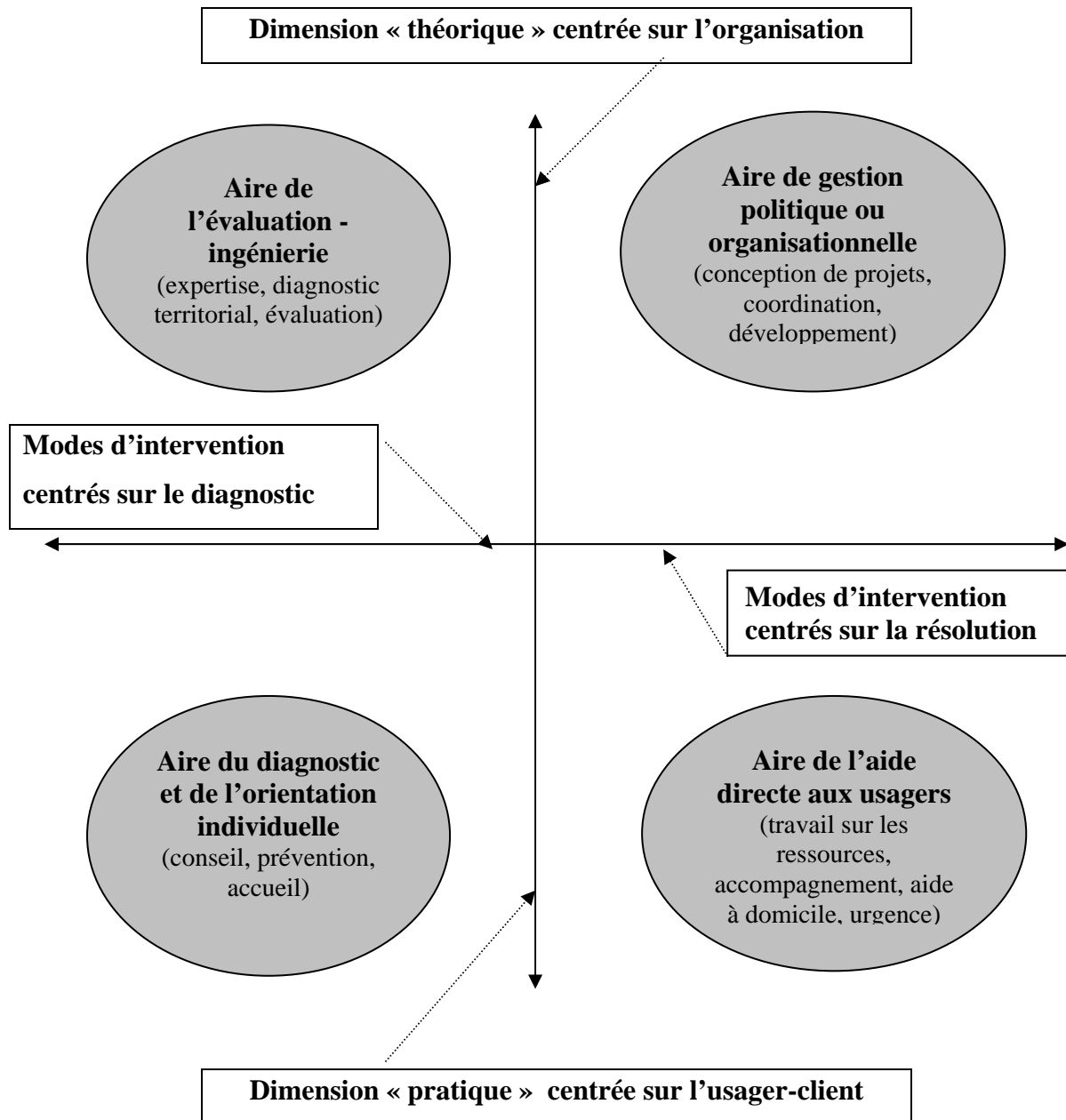
* Jacques Ion².

Cette représentation du champ social est manifestement centrée sur les métiers centraux du travail social historique. Autour d'eux se constituent deux zones :

- l'une proche de ce centre et, si l'on excepte l'encadrement qui n'a rien d'une nouveauté, faite de travailleurs sociaux dont le caractère nouveau tient soit à leurs fonctions ou à leurs spécialités, très clairement liées au développement des politiques sociales nouvelles, soit à leur statut à la fois inférieur et précaire (emplois aidés) ;
- l'autre à la périphérie et faite de personnels appartenant à d'autres champs ou d'autres métiers que le travail social, mais dont une part de leurs activités a à voir avec des missions d'intervention sociale.

² Jacques Ion.- « Des contours incertains », in *Informations Sociales*, n°38, 1994.

* Guido de Ridder³

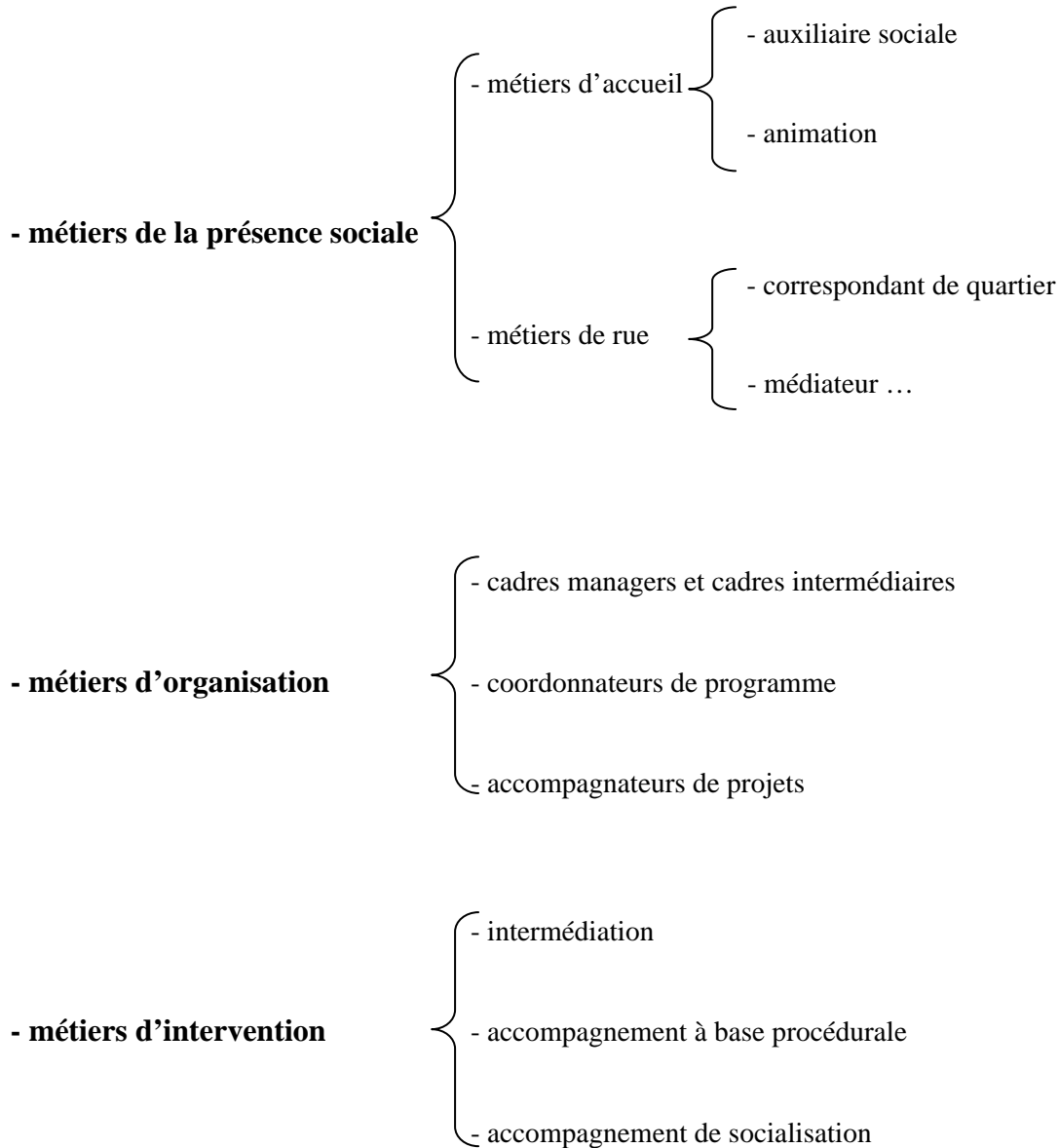


Cette représentation se veut explicitement l'antithèse de celle qui organisait le champ social autour des professions historiques. Ici point de centre, mais quatre espaces déterminés par le croisement de deux axes : l'axe des modes d'intervention (diagnostic d'un côté, traitement ou résolution des problèmes de l'autre), et l'axe de la professionnalité (ciblée sur l'utilisateur d'un côté, sur l'organisation de l'autre). Guido de Ridder propose du reste un tableau plus précis, où on voit apparaître différents métiers du

³ Guido de Ridder.- « Les professions de l'intervention sociale : l'éclatement ? », in *Les nouvelles frontières de l'intervention sociale*, ouvrage coordonné par Guido de Ridder, L'Harmattan, 1997. De Ridder emprunte explicitement ce schéma à un sociologue italien, E. Minardi (mêmes référence).

champ social, selon que leur tonalité dominante est plutôt du côté de la prise en charge des usagers, ou de l'expertise organisationnelle etc.

*** Elisabeth Maurel⁴**



Le modèle utilisé par Elisabeth Maurel est plus complexe et consiste en un classement des métiers à partir d'une ignorance volontaire des professions établies et de leur découpage traditionnel et à partir d'une reconstruction fondée sur le type d'activités qui sont menées. Il faudrait beaucoup de temps pour

⁴ Elisabeth Maurel.- « Observer les emplois et les qualifications de l'intervention sociale », in *Recherches et Prévisions*, n°54, 1998.

3ème partie. Une tendance globale à l'établissement d'une hiérarchie entre les logiques de mission, les logiques institutionnelles, les logiques professionnelles.

Pour mieux comprendre ces tendances nouvelles, il convient de faire un bref rappel des logiques dominantes antérieures aux années 80.

1. Administrateurs et professionnels dans le champ social des années 60-70.

Dans le champ social des années 60-70, cohabitent deux mondes distincts, celui des gestionnaires qui administrent, et celui des professionnels, les travailleurs sociaux, qui pensent et mettent en oeuvre les dispositifs sociaux. Les logiques professionnelles dominent d'autant plus que quelques-uns parmi les travailleurs sociaux accèdent à des postes de responsabilité et continuent, à ces postes, à penser et agir à partir de leur logique de praticien du social.

Les administrateurs gèrent sans avoir trop le souci des fonds, car l'argent est disponible et la cause est réputée noble. Ils s'occupent essentiellement de créer et développer les institutions sociales (en particulier dans le secteur dit de l'enfance inadaptée et handicapée), et de donner des moyens matériels et humains aux praticiens de la relation, dont ils considèrent généralement les qualifications comme plutôt adaptées : les recrutements se fondent principalement sur la correspondance entre le poste et le diplôme (dans le vocabulaire sociologique, on peut dire avec Claude Dubar "logique statutaire de la qualification").

Les professionnels du social, les travailleurs sociaux historiques, sont plus organisés qu'aujourd'hui (associations professionnelles, syndicats), soucieux de leur autonomie de pensée et d'action, attentifs à mettre en oeuvre une relation à l'usager conforme à leur déontologie. En particulier, si les transformations importantes de la pratique et de la pensée sociales et éducatives sont des objets de conflits quelquefois violents dans les années post 68, il s'agit moins souvent de conflits entre administrateurs et professionnels, que d'oppositions entre les professionnels eux-mêmes.

On ne peut pas confondre en une seule entité les professions sociales, il existe des différences fortes entre elles (hiérarchie explicite et implicite, cultures professionnelles différentes, quelquefois vécues comme opposées, entraînant des approches différentes de l'aide à apporter) ; mais inversement quelques éléments forts les rassemblent : une orientation prédominante vers les prises en charge d'individus -et non de groupes, ni de territoires-, une approche psychologique des problèmes -et peu sociologique, encore moins économique-, et l'usage d'un outil généralisé, la relation (dite relation d'aide ou suivi éducatif). Ces caractéristiques ne vont pas sans subordination à d'autres professions plus prestigieuses : juges, médecins, psychiatres, psychologues ; mais cette subordination doit être

comprise plus comme une forme de hiérarchisation interne aux professions sociales entendues dans un sens large que comme une subordination à des logiques externes.

2. Logiques de mission, logiques institutionnelles et logiques professionnelles aujourd'hui.

Le champ social commence à se transformer fortement à partir des années 80 sous l'influence de multiples facteurs ; l'incertitude concernant les meilleures manières d'aider les personnes en difficultés fonde, en permanence et depuis longtemps, la possibilité d'une remise en cause de la pertinence des interventions des travailleurs sociaux historiques ; en outre, les mutations économiques et sociales et la montée des phénomènes d'exclusion contribuent à renforcer cette incertitude et à répandre une sorte de doute sur l'efficacité du travail social établi qui ne parvient pas à endiguer les effets sociaux massifs de ces mutations. Face à ces incertitudes et ces interrogations concernant la légitimité des travailleurs sociaux professionnels (voir en particulier les rapports Dubedout, Bonnemaïson, Schwartz du début des années 80), d'autres acteurs, dirigeants associatifs et élus en particulier, développent de nouvelles conceptions tant dans le domaine de l'organisation que dans celui des dispositifs et des pratiques d'intervention et se présentent comme porteurs d'une légitimité neuve, non entachée par les "erreurs" anciennes, fondée sur des valeurs et logiques différentes.

Du côté des élus, le point de rupture entre les périodes historiques est constitué par la décentralisation, qui fait des conseillers généraux et des élus municipaux des décideurs de toute première importance en matière sociale, d'une importance qui est sans doute à la mesure des moyens financiers dont ils sont les gestionnaires. L'essentiel pour eux consiste dans la réalisation des missions globales qu'ils confient aux institutions et aux professionnels du social, entre autres dans l'obtention de résultats tangibles ; on connaît l'attention extrême qu'ils accordent notamment à l'insertion professionnelle et aux questions de sécurité dans les espaces urbains, dans un souci marqué par la temporalité des élections. On sait aussi qu'un certain nombre d'entre eux ont fortement manifesté leur incompréhension à l'égard des formes de pratique et de raisonnement en usage dans les institutions et chez les professionnels du social. La position de ces élus est d'autant plus forte qu'ils se sentent dotés d'une légitimité plus forte que celle des institutions et que celle des professionnels : la légitimité tirée de l'expression démocratique de la souveraineté populaire. L'affirmation de la primauté du politique constitue bien une donnée nouvelle dans le champ social où prévalaient autrefois soit la primauté du militantisme charitable et humanitaire, soit la primauté de la compétence professionnelle et technique.

Les dirigeants des institutions sociales quant à eux, sur la base d'une conception plus large qu'autrefois de la fonction de direction, inspirée des doctrines du management en vigueur dans le secteur industriel et commercial, ont considéré de plus en plus à partir des années 80 qu'il relevait désormais de leur responsabilité directe de concevoir et contrôler la mise en oeuvre pratique des dispositifs d'action

sociale, en lieu et place de professionnels qui à leurs yeux avaient fait la preuve d'une relative inefficacité. D'une certaine manière, les dirigeants du champ social ont réalisé progressivement une sorte de professionnalisation de leur propre métier de dirigeant (le CAFDES en constitue un élément), en acquérant des compétences et en revendiquant une légitimité nouvelle par l'appropriation des méthodes et discours à l'oeuvre dans les entreprises ordinaires.

Ainsi un nombre non négligeable d'élus locaux, de dirigeants associatifs, de magistrats ou de directeurs d'établissements sociaux ont formulé et continuent à formuler des critiques plus ou moins appuyées à l'égard des professionnels du travail social pour leur archaïsme, leur immobilisme, un rapport qualité/prix préjudiciable tant aux institutions qu'aux contribuables ; ils ont légitimé et continuent à légitimer leur prise de position par la recherche d'une meilleure qualité de service pour les usagers et au nom d'un sens supérieur des missions sociales, confiées par les instances démocratiques. Certaines professions sociales sont ainsi apparues et apparaissent quelquefois encore plus ciblées que d'autres par ces mises en cause : soit en raison de leur manque de sérieux et d'une attention insuffisante accordée aux valeurs d'ordre (souvent les éducateurs), soit pour leur absence de culture d'entreprise, c'est-à-dire pour leur intériorisation insuffisante des logiques institutionnelles (souvent les assistantes sociales, cf. le rapport de l'APGC), soit plus globalement pour leurs orientations trop individualisantes et psychologisantes (l'ensemble des travailleurs sociaux historiques). Les institutions tendent ainsi, même si plus loin nous nuancerons cette affirmation, à revendiquer une légitimité qu'auparavant elles abandonnaient pour une large part aux professionnels du social.

Dans cette perspective, on voit se développer une nouvelle logique, dans laquelle les dirigeants assurent, comme avant, des fonctions de définition des grandes finalités institutionnelles (l'autonomie, la citoyenneté, la personnalisation des prises en charge etc.), mais désormais et plus encore des fonctions de détermination d'objectifs opératoires, de définition de dispositifs, de moyens, de procédures et de pratiques, de modes d'évaluation, qui dès lors tendent à s'imposer aux intervenants sociaux, comme une contrainte qui leur est extérieure ; toutes choses qui auparavant étaient du ressort presque exclusif d'une autonomie professionnelle revendiquée.

Ces nouvelles logiques obéissent à des impératifs dans lesquels les soucis de rentabilité financière, de développement de l'institution dans sa compétition avec les institutions concurrentes, cohabitent avec les préoccupations directement liées aux missions et aux usagers. Ces impératifs de rentabilité et de compétition sont par ailleurs renforcés par des procédures nouvelles, introduites de plus en plus fréquemment par d'autres acteurs, les financeurs, qui sont souvent les élus ou leurs représentants : financements sur objectifs, appels d'offre, exigences de résultats, qui font pénétrer progressivement dans le fonctionnement du champ social les logiques du marché ou les logiques de fonctionnement des entreprises ordinaires : si une institution veut pouvoir continuer à exister et garder sa place, elle se

trouve contrainte de jouer ce jeu nouveau de la concurrence, à intérioriser ces impératifs de moindre coût, de compétition et d'excellence.

Ce glissement sensible des positions des dirigeants institutionnels induit principalement l'affaiblissement des professions sociales et de leur autonomie professionnelle : leurs codes, leurs coutumes, leurs principes déontologiques, leurs manières d'entrer en contact avec les usagers, leurs modes de relations avec les partenaires sont remis en cause et transformés par les nouveaux pouvoirs. L'organisation du travail est de moins en moins pensée comme la mise en oeuvre de principes d'intervention et d'une pratique informée par des savoir-faire de gens de métier, mais de plus en plus conçue comme un réseau d'éléments en interaction, complémentaires, où l'important est moins constitué par la qualification professionnelle de ceux qui occupent les postes que par la capacité de chaque élément à tenir la place qui lui est attribuée et à communiquer avec les autres éléments. L'individu était auparavant le siège de la compétence, désormais l'organisation se définit surtout comme le lieu collectif de la compétence. La compétence de l'individu est plus appréciée dans sa capacité personnelle à bien s'intégrer à la logique ("la culture") de l'entreprise que dans ses qualifications, ce que l'on nommera avec Claude Dubar la "logique gestionnaire de la compétence".

Ces caractéristiques ne sont pas sans effet sur l'organisation du travail, dans laquelle on retrouve pour une part l'application, adaptée au champ social, de quelques principes du taylorisme : décomposition et recomposition des tâches, hiérarchisation des fonctions entre conception et exécution. Les tâches élémentaires effectuées auparavant par des travailleurs sociaux de niveau III (accueil et première orientation, nursing et même médiation de voisinage) tendent à être autonomisées et confiées à des personnels moins formés, mais cantonnés à l'exécution de celles-ci. Inversement, les tâches de conception et d'organisation concernent de plus en plus les directions et leurs états-majors de cadres et d'experts, même si les travailleurs sociaux de niveau III restent souvent chargés à la fois de tâches d'exécution et de tâches de conception. Le dispositif déjà ancien du "*staff and line*" au sein des entreprises industrielles n'a-t-il pas désormais son pendant au sein du champ social dans ce nouvel échelon intermédiaire des cadres et experts qui entourent les directions générales et qui ont pour mission de penser les dispositifs et les pratiques et d'organiser le travail des intervenants de terrain ?

Les professions sociales historiques apparaissent également aux yeux de nombreux acteurs et observateurs, au premier rang desquels les dirigeants des institutions, comme un assemblage hétéroclite, peu rationnel, dans lequel il conviendrait de remettre une cohérence et un ordre ; nombre de voix s'élèvent pour critiquer les actuels découpages entre professions sociales. Il n'est pas étonnant dès lors de voir sur le terrain les pratiques de substitution entre professions se développer, recomposant ainsi le domaine des attributions de tâches : là où n'intervenaient que des ES, par exemple en prévention spécialisée, désormais on trouve des animateurs et des CESF, dont les profils

de poste ne sont pas différents de ceux des ES. De même à l'ASE. La poursuite de cette tendance, dans l'hypothèse (improbable cependant) où elle ne rencontrerait pas de résistance, pourrait à terme déboucher sur le dépérissement des découpages professionnels actuels, et donc des professions sociales historiques.

3. Nuances et correctifs, spécificités sectorielles.

Cependant il faut rester prudent dans l'appréciation de ces évolutions, et distinguer entre d'une part les conceptions et stratégies des dirigeants sur les compétences et les spécificités professionnelles engagées et d'autre part la réalité de celles-ci. Les tâches élémentaires dont on a parlé plus haut ne sont en réalité pas si élémentaires que certains veulent bien le croire ; partout dans le social, qu'il s'agisse d'orienter une personne, de donner à manger à un handicapé, de jouer les intermédiaires dans une querelle de voisinage, se jouent des rapports humains complexes, et les tâches réalisées comportent toujours plus qu'un travail matériel, exigent toujours plus que la mise en oeuvre de techniques simples : la gestion d'une relation. Bref pour tenir leurs postes les intervenants sociaux, y compris ceux de bas niveaux, mettent toujours plus en oeuvre que ce qu'exige officiellement la tenue du poste. Il importe de distinguer, ici comme ailleurs, la qualification du poste et la qualification des personnes.

De même il ne suffit pas de décréter que somme toute les activités menées par des professionnels différents se ressemblent fort pour faire disparaître les distinctions entre les professions. Les observations de terrain montrent que les professions sociales se fondent peut-être plus sur des manières distinctes de penser et de réaliser les activités que sur les activités en elles-mêmes, sans même parler des rhétoriques indigènes de légitimation des professions et de justification des classifications. Les professions ont construit dans leur histoire des cultures professionnelles spécifiques, c'est-à-dire des manières propres de comprendre les difficultés des usagers et d'y répondre ; ces cultures sont certes contingentes, mais elles offrent une part de rigidité (plus ou moins importante selon les professions) à partir de laquelle elles se maintiennent, tout en s'adaptant, malgré les critiques.

Toutes ces transformations, qui se sont réalisées en grande partie sous l'impulsion des dirigeants, affectent cependant assez différemment les secteurs du champ social, non seulement parce que les instances dirigeantes ne sont pas homogènes et ne développent pas toutes au même degré les mêmes tendances (certaines associations sont dirigées -CA et direction- par des personnes qui présentent un profil très proche de celui des travailleurs sociaux historiques, alors que ce n'est pas du tout le cas pour d'autres), mais aussi parce que selon ces secteurs les professionnels réagissent plus ou moins activement face à ces modifications des politiques de leurs employeurs.

Il est assez logique que les travailleurs sociaux historiques, dans des proportions que nous allons apprécier à partir de deux secteurs brièvement évoqués, cherchent à maintenir les anciens équilibres des pouvoirs entre professions et institutions, à défendre leur position professionnelle acquise, pour des raisons mêlées de qualité du service rendu, de déontologie professionnelle et de défense corporatiste des emplois, des qualifications et des conditions de travail. Inversement, les intervenants présentant de nouveaux profils ont plutôt tendance à se situer, au moins dans l'immédiat, dans des positions de subordination à l'égard des exigences des employeurs, mais ce positionnement est trop marqué du sceau d'un rapport de forces défavorable pour qu'on puisse le considérer comme stabilisé.

** Les secteurs de la protection de l'enfance et du service social polyvalent.*

Ces secteurs, marqués par une déjà longue histoire, semblent marquer à la fois des ouvertures et des résistances, fondées sur le maintien des logiques professionnelles. Nous faisons ici l'hypothèse qu'ils constituent le coeur de la résistance des travailleurs sociaux historiques à l'affaiblissement de leur autonomie professionnelle, même s'ils n'en ont pas toujours une conscience claire. Ils revendiquent cette autonomie et la défendent d'autant plus qu'elle est ou leur paraît plus attaquée ; le plus souvent ils ancrent la légitimité de cette forme de résistance dans une rhétorique de qualité du service rendu et de défense des droits sociaux des familles ; c'est dans ce secteur que l'idéologie du service public est la plus affirmée, dans une opposition, souvent terme à terme, à l'idéologie libérale ou du marché, s'exprimant par exemple dans la plainte récurrente de la "mission impossible" (au vu de l'insuffisance des moyens face à l'immensité des besoins) et dans la critique du désengagement de l'Etat.

Du reste les employeurs de ce secteur, du moins ceux que nous avons rencontrés, se risquent peu à heurter les travailleurs sociaux historiques : on a pu observer un discours plutôt flatteur à l'égard de ces derniers et inversement une critique assez dure dirigée vers certains responsables institutionnels, ainsi que le maintien de l'ancienne logique statutaire de la qualification, dans laquelle le poste est pourvu quasi systématiquement par un diplômé du travail social ; cependant à creuser quelque peu les positions des employeurs, on finit souvent par percevoir que cette mise en oeuvre cohabite avec le regret de ne pas pouvoir échapper, en particulier pour les embauches, au carcan des conventions et des grilles de la fonction publique, ni de pouvoir effectuer le recrutement de profils différents ; ainsi peut-on penser que le souci de la paix sociale l'emporte sur la volonté de bousculer les ordres professionnels, car affronter la résistance de ces derniers apparaît comme un prix trop important à payer, au moins aujourd'hui.

Cet attachement à l'autonomie professionnelle chez les travailleurs sociaux s'accompagne par ailleurs d'une grande satisfaction à l'égard de l'autonomie dont ils disposent dans la gestion de leur travail quotidien, aussi bien dans la maîtrise de leur emploi du temps, que dans l'appréciation qualitative des situations présentées par les usagers dont ils ont la charge, ou encore dans la construction des réponses

aux difficultés de ceux-ci. Mais il convient tout aussitôt d'ajouter que cette valorisation de l'autonomie ne me paraît jamais aussi forte que là où l'autonomie réelle à la fois est encore préservée mais apparaît menacée : chez les travailleurs sociaux de niveau III.

Parallèlement l'autonomie professionnelle se concrétise et se marque souvent dans une volonté forte de transformer les pratiques d'intervention dans un sens modernisateur perçu comme favorable aux usagers : méthodologie de projet, partenariat, travail en réseau, ouvertures sur les approches globales et communautaires, liaisons avec les nouveaux intervenants et les nouveaux dispositifs. Ainsi, peut-on observer que sur bien des plans les volontés de transformation des pratiques et des dispositifs sont partagées également par les professionnels et par les dirigeants institutionnels, pour peu que ces transformations ne soient pas imposées de manière unilatérale et que les dirigeants fassent la démonstration qu'elles ne sont pas décidées pour de seules raisons d'économie budgétaire ou de rationalisation bureaucratique du travail. Bref, la tension entre institutions et professions peut déboucher sur des compromis positifs, lorsqu'elle est gérée dans un équilibre entre les forces en présence.

** Les intervenants des dispositifs transversaux d'insertion et de lutte contre les exclusions.*

Ils apparaissent certainement comme particulièrement intégrés aux logiques institutionnelles, porteurs des modes de penser nouveaux, mais ils pourraient bien dans un futur proche enclencher un processus dynamique de professionnalisation, les rapprochant des travailleurs sociaux historiques.

La mise en oeuvre de dispositifs nouveaux ainsi que l'embauche de professionnels développant des modes d'intervention différents du travail social historique se sont souvent réalisées, chez les dirigeants, sur la base d'une critique des formes d'aide traditionnelles et des pratiques des travailleurs sociaux historiques : ceux-ci sont pensés souvent comme dépassés, et quelquefois même comme produisant des effets négatifs, car trop idéalistes, trop idéologues, trop indépendants, intégrant insuffisamment l'esprit de l'institution, réfractaires à la logique économique et gestionnaire, voire "*se contentant de dissenter sur la misère du monde*". Bref, face à ces "*beaux parleurs dépourvus d'efficience*", il convient de recruter des profils nouveaux. C'est pourquoi, au moins au départ, on constate souvent une grande concordance entre la volonté politique des dirigeants et les profils des intervenants sociaux recrutés sur des bases renouvelées.

Ainsi peut-on observer les principes de recrutement à l'œuvre. L'important pour les employeurs de ces secteurs n'est pas le diplôme, mais le profil personnel. Et si on parle diplôme, souvent mieux vaut-il un diplôme universitaire de gestion, de management ou encore d'économie ou de sociologie qu'un Diplôme d'Etat de travail social. Mais l'essentiel est ailleurs : dans la compétence que laisse supposer la trajectoire professionnelle du candidat à travers la variété des postes occupés, des responsabilités

assurées, à travers aussi les défis relevés. C'est pourquoi, il est tout à fait compréhensible qu'on puisse trouver à ces postes de chefs de projet, de chargés de mission et de coordinateurs des personnes fort diverses, souvent issues d'un monde hors champ social, mais qui pour une part, sans doute variable selon les lieux, mais jamais négligeable, se trouvent être d'ex-travailleurs sociaux, critiques à l'égard des formes classiques de l'action sociale et convertis à des conceptions nouvelles.

Dans ces dispositifs récents, où la dimension politique est bien plus présente que dans les institutions anciennes, la concordance entre l'intervenant social et le dirigeant constitue une sorte de condition sine qua non de fonctionnement : le chef de projet ou le chargé de mission ne peut tenir son poste que s'il a la confiance des élus ou de leurs collaborateurs directs, ce qui suppose du reste de sa part un sens des rapports de pouvoir et des enjeux politiques. Au demeurant un consensus fort unit ces partenaires dans la conception des actions à mettre en oeuvre : l'action globale et territoriale, le développement local, le partenariat et la construction de réseaux, le travail sur objectifs, le montage de projets et des dossiers correspondants, la recherche de financements.

Cela dit, on peut s'interroger sur la perpétuation de ces manières de penser et d'agir. D'un côté, nombre de travailleurs sociaux historiques se montrent tout à fait ouverts à ces pratiques, d'ailleurs pas si nouvelles qu'on le dit souvent (cf. la prévention spécialisée des années 70), que sont le partenariat, l'action globale et territoriale, le travail sur objectifs etc. On perçoit que dans beaucoup d'endroits les institutions et professions anciennes et les institutions et professions nouvelles sont dans des coopérations étroites, par exemple pour la gestion des contrats d'insertion RMI. D'autre part, les jugements négatifs à l'égard du travail social historique sont certainement aujourd'hui moins vifs qu'ils ne l'ont été il y a 15 ans, en raison des évolutions internes aux travailleurs sociaux historiques et en raison de formes de reconnaissance réciproque dont on voit des indices se multiplier.

Mais on peut aussi se demander combien de temps ces nouveaux professionnels accepteront de travailler dans des conditions somme toute assez précaires, au moins pour bon nombre d'entre eux, qui sont sur des postes peu stabilisés, à la merci d'un changement de politique au plan national ou local, de la fin d'un financement, ou d'une disgrâce. Dès aujourd'hui, on voit poindre chez plusieurs de ces nouveaux profils la recherche et la revendication d'une plus grande stabilité des missions qui leur sont confiées, des moyens qui leur sont accordés, et finalement de leur poste de travail. On voit d'ores et déjà certains développer des raisonnements qui sont les bases possibles d'une professionnalisation classique, fondée sur des compétences reconnues officiellement, la qualification, sur des postes attachés à cette qualification et faisant partie intégrante des grilles conventionnelles, etc. En d'autres termes, dans ce secteur réputé nouveau, des logiques de professionnalisation sont susceptibles de voir le jour, de se développer, et de contrebalancer les logiques de mission portées par les élus et les logiques institutionnelles portées par les directions.

4ème partie. Qualification et compétence.

Nous partirons d'abord de la manière dont les TS définissent eux-mêmes (dans des entretiens) leur compétence. La qualification, au sens de certification socialement reconnue à travers l'attribution d'un diplôme national, constitue un élément certainement très important dans l'identité des travailleurs sociaux, mais paradoxalement cet élément est peu mis en avant dans les discours de légitimation des acteurs, hormis lorsqu'ils revendiquent la perpétuation de l'embauche de diplômés et qu'ils font du diplôme la marque qui les distingue des bénévoles, ou encore quand on constate que beaucoup ont suivi des études supérieures et possèdent licences et maîtrises.

En dehors de ces situations, la légitimation de la pertinence du travail social effectué réside dans quelque chose qui est désigné sous divers vocables : l'expérience, la subjectivité, le terrain ou le tas ("acquis sur le tas"). Cette valorisation de l'expérience, cette certitude que la véritable formation s'acquiert dans le travail lui-même et non en école constituent une tendance quasi générale de la manière dont les travailleurs sociaux se représentent la construction de leur compétence.

Le meilleur exemple est sans doute donné par ces travailleurs sociaux particuliers que sont les puéricultrices, et qui précisément ont de par nécessité de métier une formation para-médicale et sanitaire très poussée : alors que logiquement on devrait attendre d'elles une mise en avant de cette spécificité qui les distingue de tous les autres, au contraire elles semblent bien considérer que les connaissances sanitaires sont sans doute indispensables, mais assez secondaires dans l'exercice du métier en PMI, le plus important étant pour elles la gestion de la relation, qui n'est censée s'acquérir que dans l'expérience ; comme dit l'une d'elles : *"dans le métier il y a 80% de feeling, et ce n'est pas à l'école qu'on l'apprend"*.

Le contre-exemple vient des assistantes maternelles, mais est-ce vraiment un contre-exemple ? De tous les travailleurs sociaux rencontrés, ce sont elles qui mettent le plus l'accent sur la nécessité d'acquérir des connaissances et de passer des épreuves certifiantes. Mais cette attitude n'est-elle pas logique, et ne s'explique-t-elle pas précisément par le fait qu'elles ne peuvent pas se réclamer d'un diplôme et d'une véritable formation, et que les responsabilités qu'elles assument sont insuffisamment reconnues ? Inversement lorsqu'on a un diplôme d'Etat, il n'est pas nécessaire de le mettre en avant, le fait qu'on le possède n'est-il pas suffisant pour déclencher la reconnaissance sociale ?

Partons maintenant d'un autre angle d'approche, la manière dont les TS décrivent, non plus leurs compétences, mais ce qu'ils font, la façon dont ils disent investir leur poste et leur métier, dont ils se situent par rapport au cadre institutionnel.

Il est d'abord frappant de constater une opposition très nette, et d'une certaine manière paradoxale, entre le sentiment d'avoir à remplir une mission impossible et la grande satisfaction retirée d'un

exercice professionnel autonome. En effet d'un côté, on voit s'exprimer un sentiment très généralisé d'insuffisance de moyens pour réaliser les missions assignées : les phénomènes d'exclusion et de désinsertion sont perçus comme trop importants pour que les travailleurs sociaux puissent apporter des solutions satisfaisantes d'insertion sociale et professionnelle avec les moyens à disposition. C'est en ce sens que très souvent la mission confiée est perçue comme irréalisable, ou que sa réalisation nécessiterait une politique sociale, une politique de l'emploi, une politique des revenus ..., très différentes.

Inversement les mêmes travailleurs sociaux déclarent très généralement une grande satisfaction à l'égard d'un métier dans lequel il peuvent mettre en oeuvre une grande autonomie. Sans doute, l'autonomie n'est jamais pensée comme totale, partout le poids du cadre institutionnel est reconnu, mais à l'intérieur de ce cadre beaucoup de professionnels se sentent relativement libres dans la gestion de leur emploi du temps, dans l'appréciation des situations des personnes en difficultés, et dans la conduite des réponses qu'ils apportent.

Du reste, la grande variété des manières de dire comment on travaille apporte une confirmation importante à la réalité de cette autonomie. Pour résumer nos observations, on pourrait, comme indiqué sur le schéma photocopié, montrer que la compétence n'est pas seulement la certification attestée par un diplôme, mais qu'elle est aussi un système de dispositions, une configuration complexe de manières de penser, de sentir, de faire dans le rapport à l'utilisateur. L'analyse des entretiens réalisés avec les travailleurs sociaux de la protection de l'enfance (AS, ES, CESF, Puer, Sage-femme, ME, Ass Mat) montre en effet qu'au-delà des spécificités professionnelles, les travailleurs sociaux se définissent très différemment de l'un à l'autre sur trois axes distincts :

- * *l'axe des procédures* utilisées dans le travail : à l'empirisme des uns s'oppose la recherche d'une méthode rigoureuse chez les autres,
- * *l'axe des outils* utilisés : les uns se fient à leur charisme, à leur personnalité, à l'authenticité de la relation construite, alors que les autres se réfèrent à des savoirs précis, psychologiques, sociologiques, juridiques ou autres.
- * *l'axe des orientations de l'action* conduite avec l'utilisateur : les uns comprennent les difficultés de l'utilisateur et conçoivent leurs réponses à partir de l'idée de la justice sociale ou de l'équité sociale, les autres à partir de l'idée que la même loi sociale doit être respectée par tous et rappelée à ceux qui la méconnaissent. On pourrait dire deux idées différentes de la Justice, la Justice-Equité et la Justice-Loi.

Cette formalisation mériterait certainement d'être plus amplement développée et justifiée, mais aussi approfondie. Ajoutons seulement quelques remarques. Sur un tel tableau il est assez facile de faire apparaître quelques positionnements classiques de travailleurs sociaux, ou quelques figures

emblématiques, comme celle du militant, celle de l'expert, ou celle du technicien de la relation, toutes positions marquées par des choix forts sur l'une ou l'autre dimension. Mais beaucoup de travailleurs sociaux sont moins marqués par ces choix spécifiques, et malgré des tendances un peu plus accusées dans un sens ou dans un autre se situent plutôt dans des formes de compromis entre ces différentes dimensions, du style : "*il faut de la méthode, mais il y a toujours une part d'intuition dans la perception d'une personne ; le charisme personnel est important, mais les connaissances ne font pas de mal*", etc. On peut définir ainsi l'existence d'une probable zone d'équilibre, dans laquelle se construisent ces compromis, dont la fonction est de faire cohabiter des professionnels qui ont des orientations de travail pas tout à fait les mêmes, mais qui ont aussi suffisamment de proximité pour pouvoir travailler les uns avec les autres. En d'autres termes, et pour revenir à la question des compétences, les compétences mises en oeuvre sont certainement assez différentes d'un professionnel à l'autre, et ces différences ne relèvent pas d'abord des découpages professionnels.

A partir de ces observations, quelques distinctions s'imposent, la compétence constitue une notion complexe, dont on peut définir plusieurs dimensions (voir schéma) :

- la *qualification* d'abord. Elle consiste dans la reconnaissance officielle d'une compétence ou d'un ensemble de compétences par une institution socialement habilitée à certifier cette compétence ; la qualification est l'aspect socialement objectivé, généralement dans des diplômes, de la compétence. Mais la qualification n'est pas la seule dimension de la compétence.
- un *système de dispositions* du sujet. La compétence consiste également en un ensemble de dispositions du sujet à penser, sentir et agir d'une manière déterminée, dispositions tant apprises et intériorisées que construites et appropriées ; la trilogie bien connue dans le secteur social du savoir, savoir-faire et savoir-être me paraît bien correspondre à cette deuxième dimension, puisqu'il s'agit bien à la fois de connaissances, de techniques et d'attitudes, constituant des dispositions à agir, la compétence ne résidant pas seulement dans des capacités intellectuelles, mais aussi dans des capacités à agir.
- des *appréciations et jugements* croisés de la part des acteurs sociaux sur la compétence, éventuellement des jugements différents voire contradictoires ; on ne peut pas penser la compétence en dehors de l'appréciation des individus sur la compétence, par exemple l'appréciation des employeurs sur la compétence du candidat à un poste, quels que soient les critères, explicites ou implicites, de cette appréciation ; ou l'appréciation des collègues de travail ; ou l'appréciation des usagers.
- Enfin la compétence est à situer dans une *histoire du sujet*, elle est construite historiquement par le sujet dans ses interactions avec autrui, dans ses rapports avec les institutions, de formation particulièrement.

Bref la compétence renvoie à des dimensions multiples, croisées ; elle n'est pas une notion simple à utiliser. Et la qualification, au sens de certification de compétence attestée par une institution habilitée, n'est qu'un élément parmi d'autres.

Dans un secteur professionnalisé et institutionnalisé, le poids des appréciations des différents acteurs sur la compétence n'est pas équivalent. Il n'est pas inutile de revenir sur l'approche de la compétence par les employeurs du champ social ; cette approche est profondément variable, mais on peut distinguer des tendances dominantes selon les périodes historiques. Dans le présent exposé, on a ainsi distingué deux formes opposées d'approche de la compétence par les employeurs : l'une dite "logique statutaire de la qualification" se fonde sur les diplômes de travail social délivrés par les instances officielles de l'Etat pour recruter à des postes de travailleurs sociaux : le diplômé ES pour un poste d'ES, la diplômée AS pour un poste d'AS etc., dans une grande correspondance entre le diplôme, le statut et le poste. Cette logique a plutôt prévalu dans les années 60-70, elles prévalent encore aujourd'hui, en particulier dans le secteur traditionnel du champ social (ex : protection de l'enfance, service social), et les travailleurs sociaux, comme leurs syndicats et associations professionnelles, y sont particulièrement attachés.

La deuxième logique met plutôt l'accent sur les autres dimensions de la compétence, et ne prend en compte qu'assez partiellement la qualification. Cette logique est souvent fondée sur un doute concernant la réalité des compétences dispensées par les centres de formation de travailleurs sociaux et certifiées dans des diplômes : compétences soupçonnées d'être trop exclusivement centrées sur des connaissances théoriques, elles-mêmes perçues par certains au mieux comme de douces rêveries, au pire comme le fondement d'orientations trop idéologiques. Elle s'appuie dès lors sur les autres dimensions de la compétence, en particulier sur le système de dispositions de l'individu à penser, sentir, agir d'une certaine manière, en termes familiers "le style" de l'individu. Et les indicateurs en la matière consistent aujourd'hui plutôt dans l'évaluation de l'expérience accumulée à travers une trajectoire personnelle et professionnelle.

Il y a bien là objectivement matière à développer une autre logique de recrutement et de GRH : plus sur les compétences individuelles, et moins sur la qualification. Mais sur ce point, je pense qu'il convient de ne pas opposer les deux logiques théoriquement contraires : la logique statutaire de la qualification et la logique gestionnaire de la compétence. Car ce qui caractérise le champ social depuis des décennies, c'est bien de faire jouer les deux logiques à la fois, mais dans un ordre donné : d'abord la logique de la qualification, par laquelle les postes sont ouverts uniquement à des diplômés précis, ensuite la logique de la compétence, par laquelle, après un premier tri de plusieurs candidats également diplômés, les choix définitifs s'opèrent sur les profils individuels, sur l'adhésion présumée du candidat aux orientations de travail du recruteur.

Conclusion.

J'ai montré la subordination des logiques professionnelles aux logiques institutionnelles et aux logiques de mission. D'une certaine manière, on peut voir là l'expression normale des différents ordres de légitimité dans un pays démocratique, il semble logique en tout cas que les élus décident, que les directions dirigent, que les professionnels techniciens mettent en oeuvre. Cependant, j'aurais tendance à défendre l'idée qu'un équilibre doit être respecté en ces domaines en raison des dérives propres à chaque type d'acteurs. La dérive classique des gestionnaires est de jouer sur le registre de la rationalité des choix budgétaires, de la compétition inter-institutionnelle et de la vision managériale des questions, au risque d'oublier le bien des usagers ; il peut être utile que les professionnels puissent rappeler au nom des intérêts supérieurs de ces derniers, et à partir de leurs codes de déontologie, les risques de déviation d'une action sociale oublieuse de ses missions premières. Inversement on connaît les dérives professionnelles, qu'on voit à l'oeuvre quelquefois dans l'incapacité à sortir de routines professionnelles qui ne servent que la tranquillité de ceux qui les mettent en oeuvre ; et à cet égard, il est important que les élus et les directions rappellent là aussi la primauté du service des usagers aux professionnels.

La reconfiguration du champ social par développement de deux niveaux d'intervention : le niveau de l'ingénierie sociale et le niveau de personnels d'exécution, risque d'entraîner les mêmes effets que là où des transformations semblables ont été mises en oeuvre dans le secteur industriel. Je reste persuadé que l'intervention sociale requiert pour être efficace d'être mise en oeuvre dans l'autonomie des personnes, à quelque niveau de responsabilité qu'elles se situent. La spécificité des situations et des problèmes des usagers requiert qu'on s'interdise de standardiser les réponses ; dans le champ social, il ne peut y avoir de simples exécutants ; la division du travail entre concepteur et exécutant trouve dans le champ social des limites dont il conviendrait quelquefois de mieux prendre conscience.

Enfin, il convient de renforcer la qualification. Car le risque de suivre la voie unique de la compétence individuelle est de déqualifier globalement l'ensemble d'un secteur professionnel, alors même que la complexité des situations individuelles et collectives, tant dans la compréhension de celles-ci que dans la recherche de solutions adaptées, requiert le recours à des personnels formés. A mon sens, il est toujours légitime de discuter sur l'adaptation des systèmes de formation et de qualification à la réalité du terrain, voire lorsque cela est nécessaire d'inventer de nouvelles formations renforçant les métiers émergents qui paraissent socialement utiles. En revanche il n'est pas sain de mettre en cause le principe même de la formation et de la qualification, principe qui est très certainement partagé au sein de cette assemblée rassemblée autour des questions de formation.

TRAVAILLEURS SOCIAUX

au 1.1.98 - Chiffres DRESS

Professions et familles professionnelles	Niveau III	Niveaux IV et V	Total
1. Professions de l'aide			
AS	38000		
CESF	7000		
TISF		8000	
Auxiliaires de vie et aides à domicile		177000 ⁵	
Total professions de l'aide			230000
2. Professions éducatives			
ES	55000		
ME		22000	
AMP		22000	
MA		10000	
ETS	4000		
ETS		3000	
EJE	9000		
Total professions éducatives			125000
3. Professions de l'animation			
Animateurs	37000 ⁶		
Total professions de l'animation			37000
4. Assistantes maternelles			
Ass Mat ASE		47000	
Ass Mat PMI		333000	
Total Assistantes Maternelles			380000
5. Autres professions sociales		34000	34000
Totaux avec Ass Mat PMI	150000	656000	806000
%	18,61%	81,39%	100%
Totaux sans Ass Mat PMI	150000	323000	473000
%	31,71%	68,29%	100%

⁵ Professions caractérisée par beaucoup de temps partiels.

⁶ Rien n'indique qu'il faille considérer l'ensemble des animateurs comme de niveau III, mais les statistiques concernant cette profession manquent singulièrement de précision.

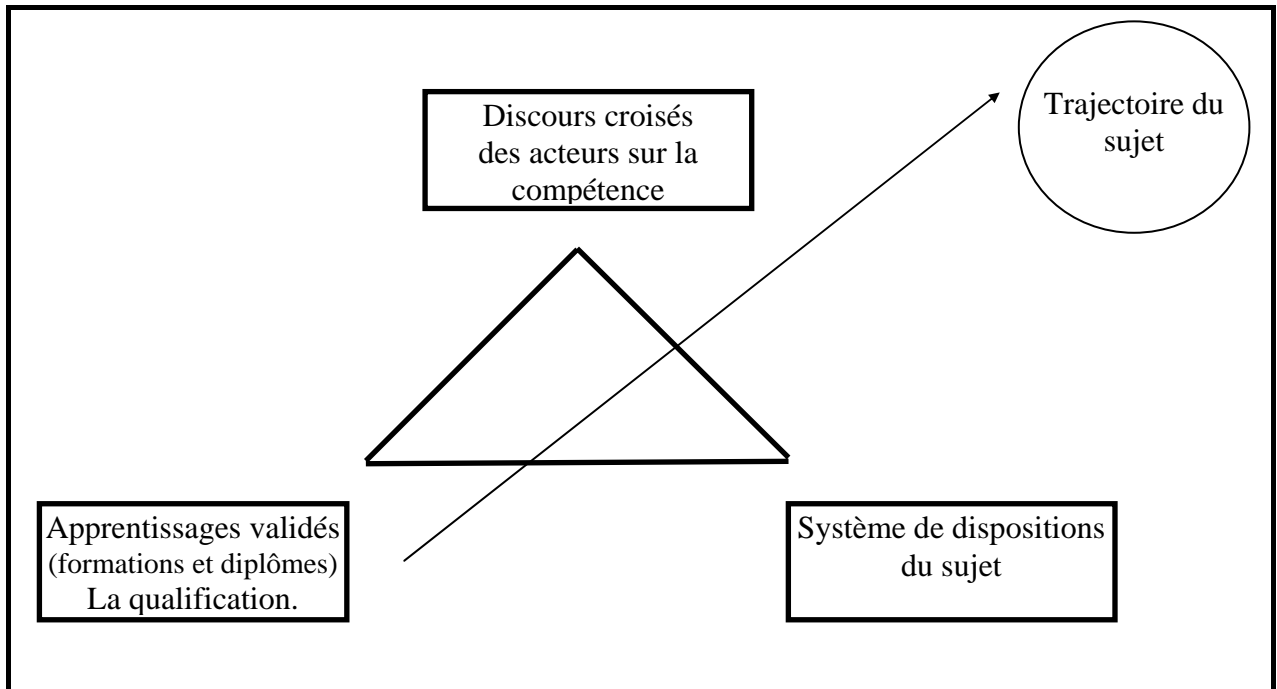
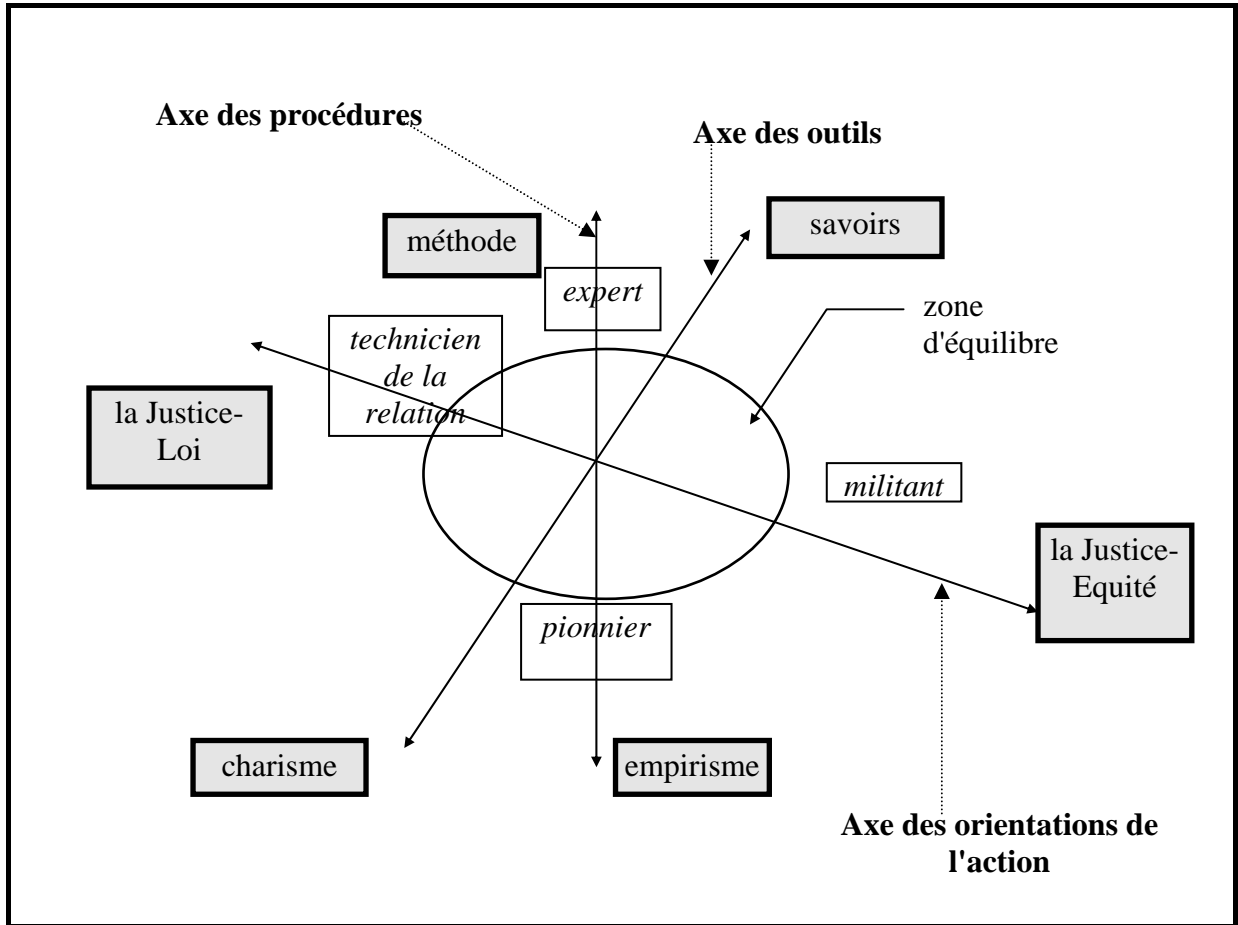


Schéma des dimensions de la compétence.



Espace des systèmes de dispositions des travailleurs sociaux