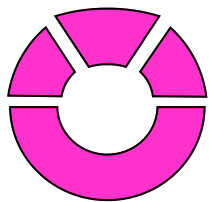


F



ORGANISATION ROMANDE DU MONDE DU TRAVAIL

R
S

FORs ORTRA pour la formation professionnelle, secondaire II et tertiaire, dans le domaine social

Bulletin périodique d'information

EDITORIAL

Voici le deuxième bulletin de la FORs qui donne suite à la journée du 17 novembre 2009 consacrée à la situation de l'emploi dans le domaine social en Suisse romande. Le sujet abordé ressort de l'un des ateliers qui y avait été organisée et où Messieurs Stéphane Rossini, (conseiller national et responsable du MAS Action et politique sociale de la HES-SO) et Armin Schöni (responsable de projets Secteur formation professionnelle supérieure à l'OFFT) avaient exposé les enjeux autour de la formation continue. Dans ce bulletin, M. Rossini nous fait part de l'état de ses réflexions en plaçant notamment la formation continue dans le contexte politico-économique actuel, qui rend parfois difficile le choix et la fréquentation effective d'une formation. Si la majorité des services publics et de l'économie privée la préconisent tout au long de la carrière d'une personne, encore faut-il, il est vrai, en assurer objectivement l'accès et M. Rossini termine sa contribution par quelques perspectives et propositions politiques à cette fin.

Les changements de contexte mentionnés par M. Rossini dans son article impactent d'ailleurs également la

FORs quant à son rôle dans le futur et à son fonctionnement. On rappellera à cet égard le projet de fonds en faveur de la formation professionnelle dans le domaine social de force obligatoire, rédigé et mis en consultation par l'organisation faïtière suisse du monde du travail du domaine social (SAVOIRSOCIAL). Ce projet mentionne qu'en Suisse romande, à la différence de la Suisse alémanique, nous sommes en présence de notre organisation régionale et d'organisations cantonales du monde du travail (Santé et) Social (GE, VD, VS, FR, NE, JU) et qu'il nous appartient de clarifier la manière dont on pourrait organiser une répartition judicieuse du travail entre ces organisations cantonales susmentionnées. Gageons que nous aboutirons à une collaboration qui renforcera la voix des romands sur la scène fédérale.

C'est avec ce même esprit d'ouverture que la FORs poursuit ses efforts pour rester un acteur romand dynamique, permettant d'alimenter les réflexions, de réunir différents corps de métiers autour de la problématique parfois complexe de

la formation professionnelle dans le domaine social. Nous envisageons d'ailleurs de réorganiser un colloque en 2011 et nous vous tiendrons informés dès que possible des dates retenues à cette fin.

Mais place maintenant à la lecture, à votre lecture du bulletin, en espérant que chacune et chacun d'entre vous y

trouvera de quoi s'ouvrir aussi à la réflexion et au questionnement. Nous profiterons d'ailleurs d'un prochain bulletin pour aborder une dernière thématique tirée d'un atelier organisé le 17 novembre : la gestion des stages.

Pierre-Alain Uberti
Président de la FORs
Directeur adjoint
D'INSOS Suisse

La FORs, représentant l'Organisation romande du Travail dans le secteur social, a été créée dans le sillage de l'OrTra faitière suisse du social en février 2005. Ses membres sont les associations faitières des employeurs et des employés du domaine (ARDIPE Association romande des directeurs d'institutions de la petite enfance, AROC Association romande des crèches, ARODEMS Association romande et tessinoise des directeurs de maisons pour personnes âgées, Avenir social Professionnels travail social suisse, Intégras - institutions de l'enfance, des jeunes handicapés et en difficulté, INSOS Institutions sociales suisses pour personnes handicapées, Syndicat suisse des services publics SSP, OrTra santé-social Jura, OrTra Neuchâtel santé-social, OrTra santé-social Fribourg, OrTra social Vaud, OrTra santé-social Genève et OrTra santé-social Valais.

L'exigence de formation continue dans l'action sociale suisse

Stéphane Rossini

*Prof., Dr., Master HES-SO en action et politiques sociales, éesp – Lausanne.
Maîtrise en Administration publique,
Université de Genève¹*

1. Société en mutation et intervention sociale

Les transformations des modes de vie et la compréhension de leurs conséquences dans les champs sociaux, culturels, économiques ou politiques constituent un enjeu fondamental. D'autant plus que cette société en mutation produit plus que jamais de nouvelles formes de souffrances et d'exclusions, pour lesquelles des interventions sociales doivent être instituées. Ainsi, la formation et la formation continue deviennent des éléments indispensables au développement des individus, aux progrès technologiques, aux succès économiques, à la prévention des problèmes sociaux, aux actions en faveur de la solidarité. Elles favorisent l'innovation de l'intervention socio-éducative et sanitaire. Elles atténuent les fossés entre la minorité des producteurs - détenteurs du savoir et la majorité de la population. Et puis, les exigences du marché du travail en matière de haute qualification ou les transformations dans le domaine de l'intervention sociale, notamment le traitement du chômage ou de l'invalidité, demandent un investissement intensif sur le développement des compétences des citoyens, tout au long de leur vie, ainsi que sur leurs aptitudes particulières, telles que celles « d'apprendre à apprendre » et de savoir innover.

Le système de protection sociale n'échappe pas à ces tendances. Les défis

à relever y sont nombreux. Mentionnons :

- La prédominance des éléments de nature financière et quantitative dans le débat sur le fonctionnement du système de protection sociale.
- L'introduction de nouveaux modes de fonctionnement et de gestion institutionnels (contrats de prestations, financements par enveloppe budgétaire ou par forfait, etc.).
- La formalisation d'exigences d'efficacité et d'efficience, la notion d'économicité devenant prépondérante pour l'autorité, qui considère désormais les régimes de protection sociale au même titre que les autres activités de production.
- L'instauration des pratiques systématiques d'évaluation de l'action, qui génère une production statistique et des instruments accrus de contrôle et de surveillance.
- L'émergence de nouveaux problèmes sociaux.
- La pluralité et la complexification des situations prises en charge et, par conséquent, de l'organisation des régimes sociaux, notamment par des prestations de plus en plus pointues et spécialisées.
- Les attentes sans cesse croissantes de la population envers les institutions et les professionnels.
- L'accélération de la production scientifique et l'élargissement des savoirs dans les champs sociaux, sanitaires et éducatifs.
- La hiérarchisation des formations et des professions sociales.

Ces transformations imposent aux acteurs de la politique sociale de nouvelles exigences :

- La maîtrise d'une forte spécialisation, qui provoque une parcellisation des interventions socio-éducatives, alors même qu'on ne cesse de prôner des approches interdisciplinaires.
- L'intégration des nouvelles méthodologies d'intervention issues de la recherche dans les sciences de l'éducation et du travail social, mais aussi dans le management des assurances sociales.
- La compréhension d'un environnement sociétal en constant

¹ Certains éléments de cette contribution reprennent quelques problématiques rédigées dans un projet de recherche consacré à la formation continue avec Margarita Sanchez-Mazas.

changement et d'un système de protection sociale de plus en plus complexes.

- La nécessité de tisser des liens étroits avec le tissu économique pour mettre en œuvre les différentes mesures d'insertion professionnelle, mais aussi sociale.
- La coordination des pratiques entre les régimes sociaux « voisins », mais parfois aussi concurrents.
- L'application de normes contraignantes de prise en charge découlant des exigences d'efficacité (sanctions, par exemple).
- La flexibilisation de la prise en charge.
- La lutte politique pour l'obtention de ressources suffisantes pour accomplir les tâches assignées par la loi.

Pour concilier les intérêts des personnes prises en charge et les conséquences de ces transformations, la formation continue s'impose. Car, elle dote les professionnels des instruments nécessaires à la meilleure adéquation possible entre l'évolution des problèmes sociaux et la qualité des réponses sociales.

2. Discours, réalité

L'importance de la formation continue n'est plus à démontrer². Reconnue par le Conseil fédéral et le Parlement, soutenue massivement par la population³, elle est au centre des préoccupations de toutes les organisations professionnelles. En 1995 déjà, l'enquête sur la formation continue publiée par l'Office fédéral de la statistique, mentionnait que dans une société en crise, où la cohésion du tissu social est en danger, la question de l'éducation des adultes et des mutations sociales se pose de manière cruciale. Une nouvelle période de l'éducation permanente doit s'ouvrir, celle de la construction d'un système d'éducation des adultes lié à la transformation des systèmes d'emplois et au besoin croissant de sécurité sociale. La formation continue y apparaît comme un

des instruments majeurs pour affronter l'avenir. Dix ans plus tard, une nouvelle enquête (OFS, 2006) montre que la part des personnes se formant, entre 25 et 64 ans, est plus élevée en Suisse que dans l'Union européenne (65% CH, 42% UE). De 1996 à 2005, entre 35 et 39% de la population suisse a participé à des cours de formation continue ; entre 33 et 38% à des cours ayant une orientation professionnelle.

Derrière une image globalement positive, des situations diverses cohabitent. Alors que les entreprises sont contraintes de privilégier les acquisitions continues de compétences de leur personnel pour des raisons de capacité concurrentielle et de survie économique, il n'est en pas de même des services sociaux publics ou subventionnés. Ainsi, les moyennes élevées de formation continue sont influencées par les engagements importants de l'économie privée. Elles cachent la réalité vécue par le personnel des institutions publiques et parapubliques, subissant les effets des réductions budgétaires massives mises en œuvre depuis une dizaine d'années. Cette situation est confirmée par le Rapport social 2008, qui rappelle que « la formation continue a tendance à régresser depuis quelques années » et que les disparités sont grandes, les plus connues étant : le fait que les personnes déjà les mieux formées sont celles qui pratiquent le plus souvent la formation continue ; les dynamismes et pratiques très différentes selon les cantons, les régions linguistiques et les secteurs économiques et sociaux⁴.

Il convient de relever que les secteurs non marchands (desquels relèvent essentiellement les interventions sociales et sanitaires) génèrent des pratiques restrictives, qui péjorent les conditions de formation des travailleurs sociaux et du personnel de soins. Ainsi, le problème de l'accès à la formation continue, plus particulièrement dans les formations longues, est patent. Accord de l'employeur, temps à disposition, coûts et manque à gagner sont des obstacles pour qui souhaite entreprendre une formation. Réduire ou suspendre momentanément l'activité professionnelle pour se former, afin de

² La publication d'une étude récente (Messer D., Wolter S., 2009) estime, quantitativement, l'importance monétaire de la formation continue en Suisse à 1% du PIB, soit 5,3 milliards de francs, en 2007.

³ Votation fédérale du 24 mai 2006 : acceptation des nouveaux articles sur la formation par 86% de voix.

⁴ Suter C., et al., 2009, p. 36 et pp. 60ss.

ne pas mettre en péril la situation économique de la personne ou du ménage, est un point essentiel à prendre en considération dans toute stratégie de formation continue.

Certes, les conventions collectives de travail intègrent des éléments relevant des conditions de formation. Mais, au sein de l'institution – employeur, la formation continue reste objet de négociation. Il n'est pas rare que des personnes renoncent à des cursus pour des motifs d'impossibilité d'assumer financièrement la formation ou de concilier le temps de formation et celui du travail. La logique marchande s'oppose, dans le service public, à la valorisation et au renforcement des processus de formation continue. La prestation sociale ou socio-éducative ne dégagant pas de profit visible, mesurable dans la perspective immédiate d'un « retour sur investissement », mais produisant surtout un accroissement qualitatif de la prise en charge, on peut aisément mettre en doute son impact sur le travail du professionnel et sur l'optimisation des coûts institutionnels.

3. Tendances

Les métiers du social subissent les mêmes évolutions que celles caractérisant le monde du travail. Ainsi⁵ :

- Les carrières faites de dizaines d'années stables, correspondant à la biographie d'un individu, n'existent plus. La mobilité des travailleurs sociaux s'est fortement accrue.
- La flexibilité et l'individualisation du travail concernent aussi les institutions sociales, notamment celles qui sont en étroite relation avec l'économie marchande (insertion professionnelle) ou qui ont des modes de fonctionnement fondés sur les résultats (bonus/malus dans le financement des Offices régionaux de placement ; pratique restrictive des Office d'assurance - invalidité ; etc.).

- Le rôle des nouvelles méthodes de gestion du travail et celui de la direction des processus influenceront l'organisation des régimes sociaux et des institutions.
- La nécessité, dans la production de services, de développer de l'innovation et un haut degré de qualifications est incontestée.
- L'offre de formation continue est très diversifiée, tant du point de vue des organismes « porteurs » (publics, privés, entreprises, associations, etc.), que des orientations d'enseignement (domaines, matières).
- La formation explique, pour une bonne part, la participation au marché du travail ; elle explique aussi, pour les femmes, la capacité de retour à l'emploi après une interruption (maternité).

Les régimes de protection sociale, les institutions qui les composent et les professionnels de l'intervention sont donc directement concernés par ces évolutions.

4. Perspectives

Trois axes dominants émergent selon nous pour ébaucher quelques perspectives futures.

Le travail social et les métiers fondés sur la pratique de la relation d'aide ne sont ni figés, ni enfermés dans un cadre normé garantissant simplement une relation d'aide et de soutien avec des individus momentanément en difficulté. La complexité des problèmes sociaux rend plus complexe aussi la pratique même de l'aide, par une prise en charge plus fine, interdisciplinaire et différemment positionnée dans le temps et les espaces sociaux⁶. Par la formation continue on agit sur : l'évolution des méthodes d'intervention sociale, stimulant l'innovation par la transformation des pratiques ; le développement des capacités d'(auto)évaluation de l'action professionnelle ; le renforcement et le développement des capacités d'assumer de nouvelles responsabilités et d'élaborer

⁵ Schläfli A., Gognon P., 1999. OFAS, 2003. Wanner, 2003.

⁶ Voir, notamment : De Jonckheere C., 2001, et Keller V., 2005.

des projets ; l'accroissement des compétences de management et de gestion, sous l'angle de l'équipe, de l'institution ou du projet ; le développement de l'identité professionnelle et la redéfinition du sens de la profession ; la mobilité professionnelle. La formation continue permet l'innovation et une meilleure qualité de l'intervention. On mentionnera, à titre d'exemples : l'apparition et le développement des conseillers en placement dans le cadre de l'assurance – chômage ou de l'assurance – invalidité ; la mise en place des services médicaux régionaux de l'assurance – invalidité ; les gestionnaires de cas (case managers) des assurances – accidents ou maladie ; les spécialistes des toxicodépendances ; le développement des activités de coordination interinstitutionnelle ; les contraintes d'interdisciplinarité et de maîtrise des aspects interculturels dans l'aide sociale ; etc.

La formation continue renvoie à un triple pôle d'intérêts positifs : les intérêts des régimes sociaux, des institutions et des individus. Ces trois pôles convergent vers un triple objectif : d'allocation optimale (efficace) des ressources, de qualité des interventions, de satisfaction au travail. Ces trois dimensions ne sont ni uniformes, ni cohérentes. Elles varient selon le contexte politique et institutionnel et le positionnement des personnes concernées. Intégrer cette composante individuelle dans l'analyse de la problématique de la formation continue est essentiel. « Les adultes profitent d'une activité éducative sans restreindre leurs apprentissages à ceux que le programme prévoit. Ils ont leurs propres priorités qui ne coïncident pas nécessairement avec celles qui ont conduit à l'élaboration des objectifs éducatifs »⁷. D'où l'importance de construire des outils pour « penser » la formation continue et agir de manière dynamique et innovatrice.

Le cadre législatif, la situation institutionnelle et les modalités de financement figurent parmi les paramètres principaux qui déterminent la décision d'opter ou non pour un parcours de formation continue. Le

facteur « temps » a, de toute évidence, une importance capitale dans le choix des orientations de formation continue ; notamment la relation entre le temps de formation et le temps de travail (dont le soutien interne : remplacement, décharge d'heures ou de cas, etc.). Les conditions de travail des professionnels et la capacité des institutions à intégrer la dimension formation continue dans leur organisation du travail et la gestion des collaborateurs sont les clés d'une bonne pratique. Pourtant, il n'est pas rare que la formation continue ait une influence négative sur l'évolution des conditions de travail et sur l'état de santé des personnes en formation. Stress, problèmes psychiques ou burn-out expliquent des échecs ou des abandons.

5. Choix politique

L'univers de l'action sanitaire, sociale et socio – éducative est essentiellement public ou subventionné. La formation continue dépend donc de choix de nature politique, sous l'angle de l'allocation des ressources. Cette particularité fait que le développement de la formation continue dans ces domaines passe par un engagement corporatiste et politique fort.

Pour le Conseil fédéral, la formation professionnelle continue est un facteur clé pour l'aptitude à l'emploi de chaque individu et pour la compétitivité des entreprises suisses. Pourtant, il n'envisager pas un engagement financier. Le message est confus. La formation continue ne serait qu'affaire de la (bonne) relation employés – employeurs, tant au niveau collectif (par les organisations professionnelles qui les initient) qu'individuel (par la relation direction – travailleur social). Une telle approche est réductrice. Les choix politiques sont donc à ce jour ambigus.

Or, la réforme de l'Etat social suppose qu'un accent particulier soit mis sur les conditions de travail et les compétences de celles et ceux, travailleuses et travailleurs sociaux, qui assument, au quotidien, les actes concrets de mise en œuvre des politiques sociales. La formation continue est une condition première à réaliser pour garantir la qualité de la prise en charge, allouer au

⁷ Dominicé P., 2002, p. 97.

mieux les ressources disponibles et entreprendre des processus d'innovation. Elle apportera une contribution déterminante pour garantir l'adéquation entre l'évolution des problèmes et des besoins sociaux et celle des réponses élaborées par les régimes sociaux.

Références

De Jonckheere C. (2001). Agir envers autrui. Modèles d'action dans les professions de l'aide psychosociale. Paris : Delachaux et Niestlé.

Dominicié P. (2002). L'histoire de vie comme processus de formation. Paris : L'Harmattan.

Keller V. (2005), Aider et contrôler. Les controverses du travail social. Lausanne : Les Cahiers de l'école d'études sociales et pédagogiques, No.41.

Lévy R. et al. (1988). La vie au travail et son avenir. Lausanne : Réalités sociales.

Messer D., Wolter S. (2009). Les dépenses pour la formation continue en Suisse : une estimation. In Revue La vie économique, No.6, pp. 41-44. Berne : Département fédéral de l'économie.

Office fédéral de la statistique (2006). Apprentissage tout au long de la vie et formation continue. Etat des lieux de la diversité des indicateurs internationaux et sélection de résultats. Neuchâtel : OFS.

Rossini S., Favre-Baudraz B. (2004). Les oubliés de la protection sociale ou le non-sens du ciblage des prestations. Lausanne : Réalités sociales.

Suter C., Perrenoud S., et al. (2009), Rapport social 2008. La Suisse mesurée et comparée. Zurich : Seismo.

* * * * *

Le prochain numéro reprendra et traitera des derniers sujets en rapport avec la journée du 17 novembre 2009, à savoir la formation continue et la problématique des stages.

Sites Web utiles

www.assistant-socio-educatif.ch

www.fors-ortra.ch

www.savoirsocial.ch

Impressum

Editeur : FORs

Rédacteur responsable :

Jérôme Azau

Réalisation : Nicole Zweili

Secrétariat : FORs, case postale 1215,

1001 Lausanne, 021.796.33.00

Contact : info@fors-ortra.ch