

Axe 3 : Transmission des savoirs et enjeux pour l'intervention sociale.

Héritage et transmission. Un exemple la formation des éducateurs spécialisés.

Cet article a pour intention de présenter de manière croisée trois types de résultats, à la fois, ceux d'une recherche¹ réalisée auprès de formateurs d'éducateurs spécialisés, ceux d'une étude² réalisée auprès de professionnels de terrain en formation de référents de site qualifiant, tuteur de stage et maître d'apprentissage, ceux d'une étude³ relative à la question de la transmission des valeurs professionnelles dans le cadre de la formation « initiale » des éducateurs spécialisés,

Réfléchir à la question de l'héritage et de la transmission, plonge celui qui s'y essaie dans les méandres d'une polysémie équivoque, prenons donc le temps de poser un cadre. Choisir d'associer héritage et transmission indique un sens, celui du processus qui relie celui qui possède à celui qui reçoit, il inscrit le mouvement du côté du patrimoine à donner. Qui le définit comme une valeur à hériter ? Quel est le mécanisme à l'œuvre ? Quelle place pour chaque acteur ? Quelle emprise du passé sur l'avenir induit l'acceptation de cet héritage ? Le professionnel en formation peut-il interroger, remettre en question à la fois la transmission et l'héritage ?

L'éducateur spécialisé, un citoyen engagé...

Les formateurs font part, avec souvent une pointe d'inquiétude, du fait que les élèves⁴ seraient « *moins mobilisés, moins impliqués socialement, politiquement, syndicalement que leurs aînés* ». Cette inquiétude interroge le lien quasi évident entre la fonction d'éducateur spécialisé et l'implication sociale attendue par les formateurs ? De quoi serait-elle l'expression ? A contrario ne pas s'investir signerait quel manque, quelle inaptitude professionnelle ?

Les résultats de la recherche auprès des formateurs indiquent que moins de 18% d'entre eux sont membres actifs d'un syndicat ou d'un parti politique, 35% sont acteurs d'associations

¹ ANTOINE J., master recherche en sociologie politique « Processus de légitimation de la fonction de formateur d'éducateur spécialisé ». Cette étude a concerné 37 formateurs de la Région Midi Pyrénées, les outils utilisés ont été à la fois des questionnaires, des entretiens semi directifs, des observations participantes et de l'analyse thématique des documents pédagogiques et des comptes rendus de réunions.

² Etude réalisée auprès de 32 professionnels de terrain en formation de référents de site qualifiant, tuteur de stage et maître d'apprentissage durant 2 ans.

³ Etude réalisée auprès de 41 étudiants « suivi » de manière longitudinale pendant 3 ans par le biais de questionnaires et d'entretiens semi directifs.

⁴ Terme générique regroupant les différents statuts de personnes en situation de formation, c'est-à-dire étudiant, stagiaire de la formation professionnelle et étudiant.

d'aide à la personne, culturelle ou sportive. Comment expliquer ce paradoxe entre un discours plutôt incitatif et une pratique de même niveau que le reste de la population française⁵?

De plus, certaines formes d'engagement semblent privilégiées, cela induit une hiérarchisation implicite ancrée dans la valorisation du service à l'autre. Quel effet cela a-t-il dans le quotidien des professionnels ?

En allant plus loin, les formateurs font part de la question de la transmission des valeurs du métier comme fondement de leur pratique quotidienne, il est nécessaire de cerner de quoi il s'agit.

Les valeurs : une entité confuse⁶.

Le premier constat qui peut être fait est celui de l'hétérogénéité. Ainsi souvent catégorisées comme humanistes les valeurs auxquelles les formateurs font références sont nombreuses et variées. Elles ont pour sources à la fois les dix commandements, l'éthique, les droits de l'homme, les piliers républicains, les fondements des mouvements de promotion sociale. Il est possible de dire que les valeurs professionnelles s'enracinent dans ces différents courants qui ont construit le travail social.

Une analyse du discours montre que ces valeurs si souvent interpellées sont peu ou pas objet de débat ou de confrontation au sein des équipes pédagogiques, c'est un peu comme si, il était entendu que tout le monde avait les mêmes et les partageait. Les observations participantes réalisées montrent sans surprise que n'étant pas définies en commun, elles donnent lieu à des interprétations divergentes. L'incarnation⁷ attendue et valorisée de ces valeurs « *pour être un bon professionnel* » est en conséquence différente donne lieu à des écarts importants.

Ceci n'est pas en soi problématique, ce qui l'est c'est l'impression de partage unanime qui empêche la remise en question du collectif uni autour des dites valeurs et l'interrogation de la mise en vie de ses valeurs. Ainsi par exemple, plutôt que parler du respect comme d'une valeur fondamentale, ne peut-on se dire comment chacun la définit, Aborder le questionnement par la diversité plutôt que par la recherche d'unicité évite l'uniformité et favorise le débat contradictoire.

⁵ L. Prouteau et F-C Wolff, *La participation associative au regard des temps sociaux*, Économie et Statistique n° 352-353, 2002

⁶ *Alors du côté de la transmission des fils qui tricotent l'histoire d'un métier, d'une institution, du combat de ces hommes et femmes bien rangés dans les livres incontournables. Ceux qui nous ont pétris, nous ont portés, devenus totémiques, comment faire pour transmettre la flamme, leur flamme, sans trahir, sans flétrir ? Ces « bleus » deviendront les professionnels de demain, comment faire pour que les valeurs perdurent, soient vivantes, sans les enfermer, pour leur permettre d'être, pour leur donner des repères sans les contraindre ? Qu'ils puissent habiter le métier en revendiquant, en portant des valeurs d'hier pour demain, qu'on puisse se retirer sur la pointe des pieds rassurés et fiers du travail bien fait, du devoir accompli, comme les artisans d'art, le chemin continue⁶...* EMPAN, La formation en question, « *Tours et détours du formateur* », n°56, 2004

⁷ C'est-à-dire les attitudes, les comportements et le lexique utilisé.

Les processus de légitimation de la fonction de formateur.

Les interviews des formateurs révèlent que la représentation de la fonction d'éducateur spécialisé influence la question de la posture professionnelle, elle constitue en quelque sorte un idéal que les formateurs veulent transmettre, ce qui rejoint leur intention de « *co-construction d'un professionnel* ».

L'analyse des modalités d'entrée dans la fonction de formateur montre que Le recrutement se fait principalement par cooptation, ce filtre fait fonction de garant de l'adhésion aux valeurs fondatrices de l'organisme de formation. Ceci est renforcé par un jeu de parrainage implicite qui facilite la transmission des règles et des usages institutionnels. Cependant, quand les formateurs sont interrogés sur les valeurs de leur organisme de formation, les réponses divergent.

De plus, quand il est demandé d'expliquer la concrétisation au quotidien de ces valeurs, les écarts sont encore plus notables.

En l'état, il est possible de conclure que les formateurs revendiquent avoir pour mission de transmettre des valeurs « professionnelles » qui concourent à l'adoption d'une posture professionnelle adéquate, sans pour autant partager leur définition.

La transmission : une action professionnalisante.

Il paraissait alors fructueux de se pencher sur la question du mécanisme de la transmission. Très peu de formateurs⁸ ont suivi des cours de pédagogie appliqués à des publics adultes, la plupart ont appris sur le terrain et disent avoir eu pour modèle conforme ou inverse leur expérience d'apprenant. Il est possible de noter que peu d'échanges concernent spécifiquement cette question.

Le processus de légitimation du formateur est du côté de la connaissance du terrain. La transmission valorisée est donc celle du maître, entendu comme celui qui maîtrise par son expérience, son recul, vers celui qui est en cours d'être professionnel⁹. Cet aspect est valide à la fois pour les formateurs d'école et pour les formateurs de terrain.

Depuis la création du diplôme, la mise en situation professionnelle a toujours été considérée comme centrale, la prise progressive de responsabilité auprès d'un public, au sein d'une équipe, d'un établissement est l'enjeu de la formation.

Cependant une question demeure, celle du passage de la pratique de plusieurs années à l'expérience transmissible, il est possible de dire que ce sujet est peu ou pas objet de débat au

⁸ Formateurs permanents et vacataires.

⁹ A noter que l'âge moyen des formateurs permanents est de 40 ans, ce qui laisse présager d'une certaine maturité !

sein des organismes de formation étudiés, nous verrons qu'au contraire la formation des référents de stage porte principalement sur cet aspect.

A l'inverse d'autres cursus, l'attention portée aux stages est forte, projet de formation, visite de stage. Le passage en domaines de compétences renforce cette importance. C'est certainement cette évolution (ainsi que le développement de l'apprentissage) qui positionnent des praticiens sur des rôles effectifs de formateurs responsables de l'évaluation. Il apparaît clairement utile d'aider à l'émergence et à la formalisation des pratiques de formation des professionnels tant sur les terrains que dans les organismes de formation. On peut faire l'hypothèse de l'incidence de ce travail sur la construction d'une spécificité qui pourrait concourir à démontrer l'intérêt du processus de formation actuellement à l'œuvre.

Il a été possible de constater que la transmission se fait au quotidien par le travail ensemble, l'idée est de prendre modèle, de mettre ses pieds dans les pas du formateur de terrain pour peu à peu trouver son propre chemin. Au sein de l'équipe accueillante, une personne est référente, le terme est révélateur. C'est un rôle majeur pour la personne en formation, car l'étude auprès des élèves montre combien cette rencontre, ce compagnonnage est fondateur pour l'élaboration de la posture professionnelle.

Les formateurs de terrain interrogés au cours de la formation de référent de stage parlent de la complexité d'un tel rôle, de la question de la légitimité (par rapport à l'équipe, à l'institution), de la place auprès du stagiaire (jusqu'où, comment ?).

Mais, ce qui provoque le plus de débat c'est le du cadre de références personnel et la mise en mots de la notion du « bon éducateur spécialisé ». C'est l'échange au sein d'un groupe convivial et non jugeant qui favorise la conscientisation, la décentration et la relativisation.

L'accueil d'un stagiaire questionne la transmission, au sein d'une équipe, des valeurs, des manières d'être et de faire, la place des personnes accueillies et de leur famille... Autrement dit, le stagiaire amène à interroger les évidences et les habitudes. A l'heure de la démarche d'évaluation et de la qualité, il est possible de dire que réfléchir, au sein d'un établissement, à la question de la transmission amène à affirmer la pratique développée au quotidien.

Quel héritage pour les élèves ?

Les différentes modalités d'enquête auprès des élèves montrent leur sensibilité à la question des valeurs et de la posture professionnelles. On peut noter l'évolution du discours des étudiants interrogés. La première année, ils disent leur embarras avec la question de la posture professionnelle, « *on a des échos vachement différents* », la difficulté semble résider dans « *on sent qu'il faut faire d'une certaine façon, mais laquelle ?* ». Cette étape de déconstruction s'amplifie avec le stage, où la rencontre avec la réalité du terrain les amène à chercher leur réponse propre.

Tous rapportent la première année le sentiment de « *devoir adhérer pour pouvoir avancer* », quelques uns parlent de « *formatage* » certains avec colère, d'autres avec amusement, « *au bout de 6 mois on a tous le même look* », « *ça y va de l'analyse sauvage !* ».

Après les vacances d'été et la deuxième rentrée, une certaine stabilisation de l'émotion peut être notée, ils sont dans la production, « *là il faut fournir dans les délais* », ils se concentrent sur le choix de parcours individuels (type de stage, mobilité ...)

En dernière année, ils sont peu disponibles et les signes du stress de l'examen final apparaissent. Tous font part d'effets sur leur vie personnelle, il est possible de dire comme l'un d'eux « *c'est une formation totale, elle te touche de partout* ». Ils confient avec force les mouvements d'élan et de découragements, d'envahissements et de vides, de pertes et de découvertes, de renoncements et d'adhésion.

Les étudiants expliquent qu'ils retiennent telle manière d'être d'un professionnel de terrain, tel intérêt de tel formateur, comme avec une palette ils créent leurs propres couleurs. En quelque sorte, il est possible de dire que plutôt d'être dans un collage à un modèle, ils sont plutôt dans la peinture aux petits traits. Sous réserve d'une recherche plus approfondie, il serait possible de déduire de ceci, l'importance de proposer de la diversité dans les références proposées, les parcours et les personnalités des formateurs des organismes de formation et des terrains, parce que la variété est nécessaire aux étudiants pour qu'ils puissent accompagner la multiplicité et la complexité des problématiques des personnes accompagnées.

Et les valeurs du métier ?

Les questionnaires et les entretiens ont permis de révéler trois temps au cours du cursus des étudiants. Le premier est celui de la répétition, ils disent ce qu'ils entendent en formation, ceci mot à mot, il est facile d'identifier leur promotion, voire leur référent. Au cours de la deuxième période, les moqueries, l'ironie, l'humour et la critique apparaissent. L'analyse montre que c'est certainement une modalité pour prendre du recul et se laisser le loisir d'être soi, l'écart au discours offre une respiration. Enfin le dernier temps est celui de l'appropriation, les étudiants peuvent faire part de leurs références en les illustrant de situations réelles et en les mettant en perspective. Ils font alors le lien avec leur héritage personnel en inscrivant leurs valeurs professionnelles dans un ancrage familial et/ou culturel qu'ils argumentent. Cette justification dans l'après permet de maintenir la continuité de l'identité en articulant les fondations personnelles et les références professionnelles. Il serait intéressant de travailler cette question comme un espace de création et de liberté personnelles qui renouvelle l'incarnation des valeurs professionnelles.

La transmission du côté des élèves...

Les entretiens et les questionnaires révèlent que les étudiants sont particulièrement sensibles à la manière dont les formateurs s'adressent à eux, « *on a besoin qu'on nous parle correctement* », « *qu'on nous prenne pour des adultes* ». Ils refusent les « *attitudes infantilisantes* » ou celles qu'ils ressentent comme du prosélytisme. Ils apprécient les intervenants qui « *croient ce qu'ils disent* », « *qui sont à fond dans leur truc* ». Les qualités premières qu'ils attendent de leurs formateurs sont la passion, l'authenticité et l'honnêteté intellectuelle.

De plus, pour les $\frac{3}{4}$ des étudiants étudiés, le formateur est celui qui à la fois, leur permet d'approprier la connaissance et fait le lien entre les savoirs. Leur rapport au savoir, à l'institution scolaire et aux enseignants construit une représentation qui imprègne leur parcours actuel.

D'ailleurs une grande partie d'entre eux, fait part d'inquiétude, d'angoisse même, quant à la production d'écrit ; 20% d'entre eux sont dans ce qu'on ce l'on pourrait nommer un sentiment

de disqualification scolaire. Celui-ci est à prendre en compte parce qu'il a pour conséquence d'empêcher le processus formatif. De plus, les étudiants en difficulté sans alternative proposée ont l'impression d'« être en situation de non assistance à personne en danger ». Ils soulignent alors l'incohérence entre l'aspect social énoncé par les formateurs et la réalité ressentie par eux.

Une réponse peut être la mise en place d'un espace convivial¹⁰ hors du cadre « pur » de la formation offrant une approche ludique de l'écrit. Le décalage offert par les situations de jeux permet d'avoir des expériences heureuses et réussies qui développent la confiance en soi. Au-delà de cette réassurance, il est nécessaire d'accompagner l'étudiant dans l'élaboration d'une méthode spécifique adaptée à ses freins et ses ressources pour favoriser « une consolidation » durable qui favorise l'affirmation du professionnel en devenir.

Enfin, la majorité des étudiants disent que l'organisme de formation est pour eux un espace de vie, d'expérience en tant que tel est formatif. Il est intéressant de noter que les étudiants font en quelque sorte référence aux origines de leur formation où l'apprentissage du métier passait par la communauté de vie. Nous sommes là dans la transmission par le vivre ensemble comme dans les situations de stage.

En forme de conclusion...

En l'état, il apparaît opportun de développer des études et des recherches qui viseront à approfondir la question de la transmission dans le cadre de la formation. Dans ce sens, une exploration et une formalisation des valeurs professionnelles sont peut être à faire comme ressort stratégique et politique délimitant et identifiant un secteur professionnel. Les valeurs que nous interpellons ne nous appartiennent pas, mais il serait peut être utile à partir d'une partition commune de les mettre de manière spécifique en musique, cette interprétation serait alors notre manière propre de les comprendre. Garantir le processus de transmission c'est concourir à la qualité de la formation et assurer la mise sur le marché du travail des professionnels certifiés qui répondent aux exigences des terrains tout en s'ancrant dans la continuité de l'histoire fondatrice de leur métier.

Bautier E., Bernstein B., Bourdieu P., Gropiron M-F., *Les sociologues, l'école et la transmission des savoirs*, La Dispute, 2007.

Boutte J.L., *Transmission de savoir-faire : Réciprocité de la relation éducative expert-novice*, L'Harmattan. 2007.

Dewey J., Bidet A., Quéré L., Truc G., *La formation des valeurs*, La Découverte, 2011.

Morcha P., *Psychologie sociale des valeurs*, Dunod 2009.

Vieille-Grosjean H., Dupuis P-A., *De la transmission à l'apprentissage : Contribution à une modélisation de la relation pédagogique*, L'Harmattan 2009.

¹⁰ Expérience menée à l'Institut Saint-Simon ARSEEA Toulouse depuis 2004.

