

La décision d'adultes d'entrée en formation dans le secteur social et sanitaire

Mireille PRESTNI-CHRISTOPHE
Directrice de l'Institut Social Lille Vauban
Laboratoire sciences de l'Education Profeor Lille3

Introduction

On parle de plus en plus de *formation tout au long de la vie*. Pas seulement en France à propos des dernières évolutions législatives (par exemple la VAE) mais aussi au niveau mondial : Le dernier rapport de l'Unesco « vers les sociétés du savoir » notamment son chapitre 4 en est une illustration.

L'évolution des compétences et des qualifications des individus devient un véritable enjeu économique et politique afin de faire face aux complexités des situations rencontrées. Cette question touche particulièrement les formations du secteur sanitaire et social car les évolutions des attentes et besoins de services, due pour une part au vieillissement de la population mais aussi aux attentes en termes de bien-être, de qualité d'accueil, de soins, rend exigeant la formation des personnes travaillant dans ces secteurs. Parallèlement le départ en retraite de nombreux professionnels de santé et du social pose avec acuité la question du recrutement de personnes dans ces secteurs et va amener les formations à s'ouvrir davantage à des étudiants adultes.

Cette question, lorsqu'elle est abordée, est très souvent réduite à sa dimension économique : les individus adultes font une formation si cela leur permet de s'insérer sur le marché du travail, leur rapporte un salaire ou une promotion sociale. Pourtant, il m'apparaissait intuitivement que la question était bien plus large : un adulte s'engage et mène une formation longue et qualifiante si cette formation lui permet non seulement d'obtenir un nouveau statut, d'acquérir de nouvelles connaissances mais aussi de relever un défi qu'il s'est posé à lui-même.

A- La décision

La décision se définit comme un acte qui permet de couper, de trancher entre au moins deux choix possibles, qui se pose avec d'autant plus de force que ces choix sont complexes, impliquent par rapport à ce que l'on est et à l'avenir, et connaissent une part importante d'incertitude.

Ce travail m'a permis de définir que toute décision est un processus constitué d'actes, dans un rapport nécessaire à des phases d'indécisions et dans un rapport aux émotions.

Sa fonction est de permettre à l'acteur d'agir.

La décision peut ainsi être comprise comme acte :

- ⇒ Volontaire,
- ⇒ Singulier qui prend et donne sens à l'action,
- ⇒ Relatif au cadre de référence de la personne
- ⇒ Construit en relation avec le contexte sociétal et social dans lequel se situe l'individu.

Cela veut-il dire que tout est décidable ? Tout est-il affaire de choix ? La psychanalyse a bien mis en évidence que la conduite de chacun d'entre nous s'expliquait aussi par ce qui relevait de l'inconscient. Parler de décision comme dit SAINT SERNIN c'est donc poser un postulat éthique et anthropologique. C'est affirmer que même lorsque nous subissons la tyrannie des pulsions intérieures ou une oppression extérieure nous n'en restons pas moins libre et acteur de notre vie.

Comme certains épistémologues l'ont précisé, et défini, s'il est possible de décréter la fausseté d'une conjecture scientifique, il est parfois impossible d'établir par des preuves incontestables si elle est vraie. L'indécidable n'est pas l'indécision. En sciences humaines on peut donc reconnaître une certaine précarité ou artifice de nos décisions, mais néanmoins affirmer la part de liberté de chacun pour devenir acteur de sa vie notamment par ses décisions.

B - Présentation de l'étude

Pour faire ce travail de recherche, 48 personnes ont été rencontrées se situant en amont de la formation (période de sélection) ou au tout début de la formation, soit 42 femmes et 6 hommes que l'on peut distinguer en 3 groupes :

Le groupe promotion constitué de 16 personnes qui décident de s'engager dans une formation pour mieux promouvoir leur engagement professionnel et l'approfondir. Ce sont des personnes insérées de façon stable et durable sur le marché du travail, souvent les plus âgées de notre population. Ce groupe concerne essentiellement la formation de cadre de santé.

Le groupe reconversion 13 personnes rencontrées lors de la sélection orale à l'entrée de la formation d'assistant social qui décident d'entrer en formation pour trouver une autre voie, une autre orientation professionnelle. Ils sont également plutôt en situation stable sur le marché du travail mais celui-ci ne réponds plus au sens qu'ils donnent à leur vie.

Le groupe insertion, 19 personnes rencontrées au moment de la sélection ou à l'issue de la préparation au concours sociaux ou paramédicaux. Ces personnes, souvent les plus jeunes de la population connaissent un statut précaire sur le marché du travail (emploi-jeune, CES etc.) et sont à la recherche d'un emploi stable et pérenne mais également de qualité et qui correspondent à leurs attentes.

	Groupe insertion	Groupe reconversion	Groupe promotion	total
Moins de 29 ans	10	2	1	13 soit 27.08%
De 30 à 35 ans	7	7	5	19 soit 39.58 %
plus de 35 ans	2	4	10	16 soit 33.33%
total	19 soit 39.58 %	13 soit 27%	16 soit 32%	48 soit 100%

Tableau 1 : Population de l'enquête selon l'appartenance au groupe de formation et l'âge

Plusieurs constats peuvent être déjà posés :

La tranche d'âge de 30 à 35 ans est la tranche d'âge que l'on retrouve dans chacun des groupes. Il semble possible de dire que cette période est spécifique pour l'adulte d'aujourd'hui concernant son engagement en formation, afin de se remettre en question et se repositionner ou pour acquérir une position sur le marché du travail afin de faire face aux nouvelles responsabilités qu'il envisage notamment familiales.

L'adulte s'engage en formation en fonction d'un contexte social et économique mais également en fonction d'une recherche de « réalisation de soi » et de quête de sens. Les personnes rencontrées sont en cela caractéristiques des individus de la société d'aujourd'hui où chacun se doit d'assumer et de conduire sa vie, de choisir ses appartenances, de définir ses rôles, de prendre des risques en un mot de se réaliser. C'est à l'individu qu'est donnée la responsabilité de créer ses propres repères, et non plus aux institutions qu'étaient par exemple la famille, l'école, la religion. Et cela en toute liberté et autonomie. Or cette responsabilité est particulièrement lourde à porter. Elle revient à dire « *je suis ce que je vaudrais d'être* » (SCHLANGER, 1997), ce qui amène l'individu à se poser des défis à lui-même, particulièrement exigeant. C'est le cas par exemple des personnes aide-soignant à l'origine et qui entre en formation de cadre de santé. De plus cette exigence s'impose sans que toutes les clés ne soient toujours données à la personne. Par exemple dans le groupe insertion, certaines personnes se demandent : Pourquoi alors que j'ai fait un parcours sans faute jusqu'au bac, voir même jusqu'en licence ou maîtrise, je n'arrive pas à trouver la place que l'on m'avait dit en droit d'espérer ?

La société d'aujourd'hui que l'on peut qualifier d'hypermoderne (AUBERT, 2004) amène la personne à vivre de nombreux changements, des transformations de perspectives, de vivre de multiples décisions, qui implique la recherche d'une cohérence de soi. L'identité ne peut plus être considérée comme un état définitif mais davantage comme une construction. On parle ainsi de forme identitaire, GUICHARD (2004) ajoute même de formes identitaires subjectives. L'individu va donc vivre sa vie avec des ruptures subies ou voulues concernant sa vie personnelle, familiale ou de travail. Face à l'incertitude du contexte, l'individu a besoin pour se réaliser, de trouver la cohérence de soi qu'il élabore à partir de son expérience. C'est accédé à une connaissance à partir de soi et non pas à une connaissance de soi.

L'individu, pour maîtriser cette période de la vie adulte doit faire en sorte que son évolution puisse être reconnue par autrui, et les transitions qu'il est amené à faire soient comprises comme légitimes. La formation de ce point de vue est un moyen privilégié pour signifier à soi-même et aux autres une évolution dans les rôles à assumer et sa place dans la société. Elle peut donner de plus le sentiment de réussite et valoriser ces évolutions. Cela dit, elle ne me semble pas le seul moyen pour le faire et elle m'apparaît parfois comme un moyen inadéquat choisi par certaine personne pour répondre à cette attente.

C – La décision d'entrée en formation

L'analyse des entretiens permet de proposer une théorisation de la décision d'entrée en formation. Schématiquement cette théorie peut être représentée par un cercle permettant d'illustrer la complexité, les phases d'indécision éventuelles que la personne va vivre dans ce processus de décision. Ce cercle permet également de préciser le rapport au temps et aux temporalités qui se jouent dans ce processus, et le rapport entre facteurs contextuels c'est-à-dire les faits du contexte, indépendants de la personne et l'environnement vocationnel c'est-à-dire l'ensemble des éléments, propres à la personne et qui sont en interactions tels que l'âge,

l'expérience, l'estime de soi, l'idéal de vie etc.... et qui construisent son rapport aux valeurs, aux normes, et à la réalisation de soi.

Cette théorie met en évidence que la volonté ou le désir de la personne ne sont pas suffisants tout comme la détermination par le contexte paraît trop limitée. C'est dans cette imbrication entre facteurs contextuels et environnement vocationnel que la personne va porter un certain regard sur le contexte, ce qui lui paraît possible et faisable, les ressources dont elle dispose, les stratégies qu'elle peut mettre en place, et articuler ainsi les éléments de l'ordre de la reconnaissance sociale, de l'idéal de vie, du soi et des supports sociaux.

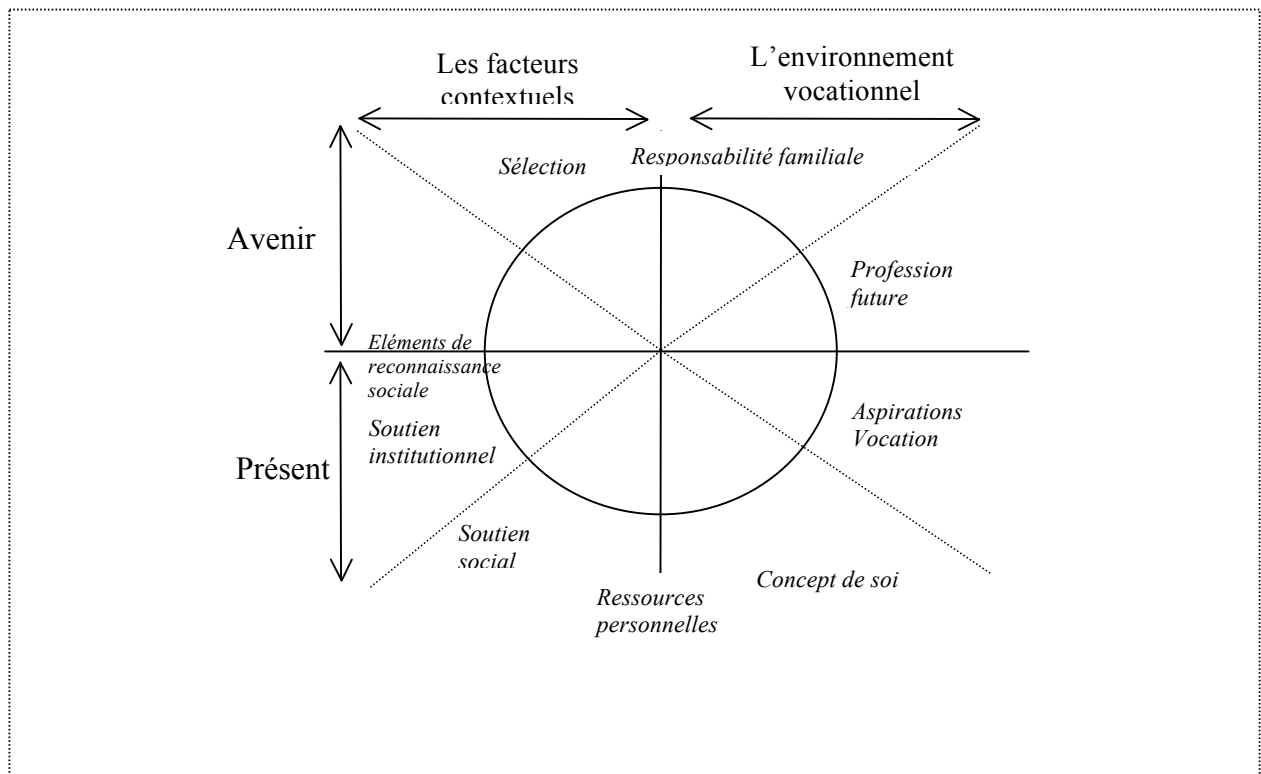


Tableau 2 : Schéma de la décision à entrée(er) en formation qualifiante professionnelle dans le secteur médico-social.

D - Les faits-déclencheurs

Dans les entretiens menés, les personnes « racontent » leur décision, et l'expliquent à partir d'un fait-déclencheur. Ce fait ne doit pas être compris comme cause, même s'il est constitutif de l'intrigue du récit, mais comme l'expression d'un moment particulier où un fait extérieur est entré en résonance avec ce qu'est la personne dans sa globalité, où le rapport au temps chronologique s'est vécu aussi sur le mode des temporalités (temps vécu de l'épanouissement), un fait qui n'a pas asphyxié ou tétanisé la personne mais a été au contraire « une ressource de mouvement et de combinaisons nouvelles ». A partir de ce fait, la personne a posé un choix, un acte, pris une décision. Il est donc devenu fait-déclencheur. Ces faits déclencheurs sont cependant de natures différentes. D'une part ils peuvent se situer dans la sphère personnelle très souvent d'ordre familiale (la naissance d'un enfant,) ou dans la sphère professionnelle (être au chômage ou encore vivre une promotion sociale ou avoir un métier après avoir éduqué des enfants).

D'autre part les faits-déclencheurs peuvent être de nature différente :

- De l'ordre de l'opportunité : ce sont les faits-déclencheurs qui représentent pour la personne, la recherche d'une nouvelle réalisation de soi et d'implication au travail tout en restant dans le même cadre d'interprétation du monde.
- De l'ordre de l'occasion : une chance à saisir à ne pas laisser passer.
- D'autres encore relève davantage de l'événement, c'est-à-dire un fait qui a provoqué un choc et bouleversé sa compréhension du monde et sa place dans le monde. Ce fait provoque, de plus, des répercussions sur l'environnement social ou familial.

En croisant le groupe d'appartenance (promotion, reconversion, insertion) et le type de fait-déclencheur (opportunité, occasion, événement), on peut remarquer une corrélation : par exemple le groupe promotion se situe essentiellement dans l'opportunité, le groupe reconversion ne se situe jamais dans l'occasion, le groupe insertion par contre se distribue sur les 3 types de faits-déclencheurs avec une prédominance pour l'événement.

	<i>Groupe insertion</i>	<i>Groupe reconversion</i>	<i>Groupe promotion</i>	<i>total</i>
Opportunité	5	7	14	26
Occasion	5	0	0	5
Evènement	9	6	2	17
Total	19	13	16	48

Tableau 3 : Tableau groupe d'appartenance et type de fait déclencheur

Ce rapport à l'événement paraît être un nouvel axe de travail à propos de l'orientation des adultes Il a donc semblé intéressant d'approfondir cette dernière notion, car plus qu'un fait remarquable à partir duquel une histoire peut se dire, qui rompt le cours des choses, l'événement est un fait qui donne à l'individu à penser une autre compréhension du monde, une autre vision du monde, qui a une puissance d'arrachement, qui défait. L'événement est donc une source d'interprétation de son contexte et de sa place dans le monde qui va avoir un retentissement sur son environnement social, familial et professionnel et créer de nouveaux possibles.

Il est apparu intéressant de comprendre quel est le processus qui permet à la personne d'élaborer à partir d'un fait-déclencheur « événement », une décision de formation ?

Cette compréhension apparaît nécessaire car l'évolution de la société amène l'individu à vivre des ruptures importantes (divorce, chômage, maladie) qui peuvent prendre valeur d'événement. De plus ce type de fait-déclencheur semble donner à la personne une force intrinsèque d'engagement;

A l'issue du travail de théorisation de l'événement, une proposition d'une nouvelle lecture de l'articulation et l'implication de l'homme à son environnement peut être proposée. Cette grille est construite à partir de l'analyse des événements proposés dans l'ouvrage de SIBONY (1995), confirmée par les étapes de la transition ou *étapes d'élucidation de sens* de la théorie de « la transformation de perspectives » de MEZIROW (2003). Elle a été ensuite complétée par la théorie de la *conscience anticipante* décrite par BLOCH (1976).

Dans cette grille, différents temps sont repérés :

1. Temps initial du choc qui permet la reconnaissance du bouleversement opéré.
2. Prise en compte de ce bouleversement dans ce qu'il remet en cause et ce qu'il laisse percevoir de nouvelles *reliances* (temps du déplacement).
3. Cette phase est caractérisée selon BLOCH par la tension que la prise de conscience va transformer en *streben*.
4. Prise en compte de ce bouleversement dans ce qu'il permet comme *nouveaux possibles*, (Temps de la découverte, de nouvelles potentialités). BLOCH définit ce temps comme celui de l'aspiration, elle-même orientée en visée, *sehen*.
5. Etapes où ces nouvelles reliances et ces nouvelles potentialités sont « mises en œuvre » et où la décision est prise (Temps de la disponibilité). C'est la recherche d'un but, *suchen*.

A partir ou plus précisément à l'issue de la décision (zone de décision sur le schéma) s'ouvre alors le temps du projet (BOUTINET, 1990). L'individu n'est plus dans le temps de l'attente, dans une posture de retrait, il devient acteur.

Les différents temps		Effets sur la personne	Les étapes de la transition selon MEZIROU
<p><i>Temps de la coupure</i></p> <p>Zone de choc</p>	<p>Féroce Renvoi au mode d'être, au refoulé, à la LOI</p> <p>Ce qui existait comme Loi explose</p> <p>L'événement actualise le traumatisme.</p>	<p>Fait du sur place, cloué sur place, sidéré</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un dilemme perturbateur • Un examen de conscience accompagné de sentiment de culpabilité et de honte • L'évaluation critique des présomptions d'ordre épistémique, socio-culturels ou psychiques
<p><i>Temps du déplacement</i></p> <p>Streben</p>	<p>Chercher à se relier autrement</p> <p><i>Exister dans le regard de l'AUTRE</i></p>	<p>Confronté à l'image de ses limites, donc de ses déplacements</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La reconnaissance, que l'insatisfaction éprouvée et le processus de transformation sont partagés et que d'autres personnes ont négocié un changement identique
<p>Découverte de nouvelles potentialités</p> <p>Sehen</p>			<ul style="list-style-type: none"> • L'exploration des possibilités de nouveaux rôles, de nouvelles relations, de nouvelles manières d'agir. • L'élaboration d'une ligne de conduite. • L'acquisition du savoir et des habiletés
<p>Se mettre en disponibilité</p> <p>Suchen</p> <p style="text-align: center;"><i>Zone de décision</i></p>	<p><i>Déplément de SOI</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> • les essais provisoires de nouveaux rôles nécessaires pour mettre en oeuvre son projet • La mise en place de la compétence et de la confiance en soi nécessaire pour assumer les nouveaux rôles et les nouvelles décisions • La réappropriation de sa propre vie sur la base des conditions imposées par sa nouvelle perspective.

Tableau 4 : Tableau des moments constitutifs de l'événement biographique

La posture prise par la construction de cette grille est radicalement opposée à celle du risque ou de la crise. Ce n'est pas dans la prise en compte des effets produit dans ce *même* monde et la protection ou la prévention par rapport à ses effets qui est mis en avant. C'est considérer

l'événement non pas comme une anomalie passagère et la recherche du retour du même ordre et de la même compréhension. C'est la prise en compte de l'évolution du monde qui va être produite (ou plus précisément qui va être perçue) par ce fait qui apparaît essentielle : la mise en perspectives de transformations, de nouvelles relations, de nouvelles compréhension. C'est donc la réception de l'événement dans toute sa force et sa singularité qui est travaillé.

On peut donc dire, à la suite des lectures de DELEUZE (1988) que la contrainte qui vient du dehors, plie et crée l'intériorité d'un soi. De ce qui m'arrive, l'événement, je fais arriver. Il y a donc des accidents qui restent accidents, et des accidents qui se transmutent en événement. Comme l'écrit LEGRAND (2004) « la tâche et l'enjeu est de penser un espace entre deux états limites, entre un choix contraint pur, et un choix libre et réfléchi, un espace où se trouvent en fonctionnement un sujet qui n'est ni le sujet de l'inconscient ni le sujet de la réflexivité et de la volonté ».

Conclusion

L'intérêt de cette réflexion sur la théorie de la décision et sur le fait-déclencheur est d'apporter une nouvelle façon de concevoir et mettre en œuvre le conseil et l'accompagnement à l'orientation des adultes.

Aujourd'hui, le travail d'orientation s'effectue principalement à partir de l'objectif à atteindre et à partir des compétences repérées dans son expérience (cf. le bilan de compétence). Or, il est important, de prendre en compte le type de fait-déclencheur car il influe sur la compréhension de sa place dans le monde, il a des effets sur les ressources que la personne repère et va activer et donc sur son sentiment d'efficacité. Pour ceux dont le type de fait-déclencheur est l'opportunité, ce sont les facteurs contextuels qui sont analysés et pris en compte par la personne d'où la crainte du lâcher-prise. Pour les personnes dont le fait-déclencheur est l'événement c'est davantage l'environnement vocationnel, les ressources internes qui sont repérés.

Participer à la formation ou à l'orientation d'une personne adulte, c'est prendre en compte les ressources de la personne, les soutiens, la part de capital social sur lequel elle pourra s'appuyer, prendre en compte les valeurs qui sont les siennes et par rapport auxquelles elle souhaite mener sa vie.

Ce travail ne se situe pas sur les pratiques d'orientation ou de formation d'adultes mais, ouvre des pistes intéressantes à travailler par exemple comment aider les personnes adultes à mieux prendre en compte et articuler leurs différents domaines de vie, leurs différents temps sociaux ? Comment aider à construire un sentiment d'efficacité en passant par la dimension collective ? Faut-il accompagner au lâcher-prise nécessaire à tout nouvel engagement ? Ou encore quelles politiques mettre en place pour aider les individus qui n'ont pas le type de ressources nécessaires non pas seulement en terme financier mais aussi de réseaux, de rencontres etc.

BIBLIOGRAPHIE

AUBERT, Nicole (sous la direction), (2004), *L'individu Hypermoderne*. Ramonville Saint-Agne : ERES.

BLOCH, Ernst (1976). *Le principe d'espérance*. t1. Paris : Gallimard. BOUTINET, Jean-Pierre (1990). *Anthropologie du projet*. Paris : PUF.

BOUTINET, Jean-Pierre (1999). Vie adulte en formation permanente : de la notion au concept. *Traité des sciences et des techniques de la formation*. Paris : Dunod, p. 165-188.

DELEUZE, Gilles (1988). *Le pli. Leibniz et le baroque*. Paris : Minit. GUICHARD, Jean (2004). Se faire Soi. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33, 4, p. 499-533.

LEGRAND, Michel, (2004) *L'histoire de vie entre sens et non sens*, horizons philosophiques, vol 15, n°1, p. 1-15. Consultable www.erudit.org.

MEZIRROW, Jack (2003). *Penser son expérience : une voie vers l'autoformation*. Lyon : Chronique sociale.

PRESTINI-CHRISTOPHE Mireille. (2005) *La décision d'adultes d'entrée (er) en formation : Un rapport à l'événement biographique ?* [Texte imprimé] Thèse de doctorat en Sciences de l'éducation sous la direction de Francis Danvers, Lille 3, Décembre 2005.

SAINT-SERNIN Bernard. (1996) *Le problème de la décision, le décideur, L'indécidable*, Symposium vol. 2, *Encyclopaedia Universalis*.

SCHLANGER, Judith (1997), *La vocation*, Paris : Seuil.

SIBONY, Daniel (1995). *Événements I : psychopathologie du quotidien*. Paris : Seuil, coll. Points essais.