

La place des conventions dans les formations en travail social

L'exemple de la contractualisation de l'EFPP avec l'UPN

Julie Pelhate¹

Il s'agit dans cette communication de vous faire part d'entretiens (formels et plus informels) et d'observations au sein d'une Ecole de Formation au Travail Social (EFTS), celle de l'Ecole de Formation Psycho Pédagogique (EFPP) de Paris 15 au sein de laquelle j'ai pu assister (en tant que formatrice) aux débuts de la mise en place du conventionnement ainsi que la mise en place des 1ers cours en ligne pour les étudiants. Il s'agit davantage de la « cuisine interne » (Becker, 1998), d'un témoignage de formatrice « entre les 2 mondes », qu'une analyse très précise et systématique².

Dans un premier temps, je reviendrai sur deux formes de contractualisation de l'EFPP : une convention avec l'Institut Catholique de Paris (ICP) pendant plusieurs années puis, la convention avec l'Université Paris Nanterre (UPN).

Dans un second temps, j'aborderai les mises en œuvre pratique de cette convention au sein de l'EFPP ; ce que cela produit en terme d'organisation, d'ajustements et de positionnement de la part de l'équipe de direction mais aussi côté formateurs et étudiants.

Enfin, je finirai par vous présenter les dynamiques que cela génère pour l'EFPP mais aussi dans le partenariat avec d'autres acteurs et d'autres EFTS.

I. Les conventions & l'EFPP : une vieille histoire !

1. Convention avec l'Institut Catholique de Paris : un partenariat formalisé, une contractualisation « contrainte »

La convention avec l'ICP date de 1946 et depuis le début des années 2000, les modalités de travail existantes n'étaient « plus satisfaisantes » selon certains membres de l'équipe de direction. Marie-Christine David, directrice générale de l'EFPP en parlerait mieux que moi. Cette forme de contractualisation était devenue difficile à mettre en œuvre concrètement, dans le cadre de la réforme des formations et la réingénierie des diplômes.

Progressivement, il est devenu de plus en plus complexe d'intégrer l'idée de double cursus dans le cadre de la convention avec l'ICP : « *L'approche universitaire et le travail de recherche, la rigueur méthodologique ne faisaient pas partie des critères prioritaires dans la contractualisation alors que la double validation était importante pour nous* » souligne un des responsables des formations à l'EFPP.

¹ Maîtresse de conférences contractuelle à l'INSPE d'Antony (Université de Cergy Pontoise) et formatrice vacataire à l'EFPP (Ecole de Formation Psycho Pédagogique), rattachée au Laboratoire EMA (Ecole, Mutations, Apprentissages).

² Cette opportunité de témoignage et cet écrit, support de communication, constituent une première étape qui pourraient d'ailleurs donner lieu à une récolte plus rigoureuse des données et une analyse plus systématique de contenu.

Une formatrice de l'EFPP nous confie : « *On est donc revenus à nos premiers amours...* » dans le sens où il existait une réelle histoire de terrain avec l'Université Paris Nanterre.

2. Modalités de travail avec l'UPN : un partenariat d'abord non formalisé puis une formalisation dans le cadre de la réforme

Une histoire de terrain

En effet, avec Nanterre, c'est une « *histoire de terrain, une histoire de confiance, une histoire de cœurs et d'affinités entre des personnes* » nous confie l'une des formatrices. Cette historique avec le département des Sciences de l'éducation a été construit et nourri au fil des années. Divers éléments ont participé à la construction de ce lien :

- La majorité des formateurs de l'EFPP ont été formés et/ou sont passés par l'UPN
- Il existe également un historique dans la construction et la mise en place de la convention CAFERUIS avec un travail mené entre Alain Bonnami et Dominique Fablet ; ce dernier faisait également partie du Conseil scientifique de l'EFPP.
- Les connaissances interpersonnelles d'enseignants-chercheurs de l'UPN et certains formateurs de l'EFPP ont aussi alimenté et nourri cette relation : par exemple, de nombreux échanges ont eu lieu avec Anna Rurka sur les référentiels de compétences des travailleurs sociaux : « *on se sent proches intellectuellement et au niveau de la méthodologie des recherches menée à Nanterre... par exemple concernant la parentalité et l'expérience parentale... ils font partie aussi des priorités de réflexion à l'EFPP* » (une des formatrices)
- Autre lien, Philippe Camberlein qui a été vice-président plusieurs années de l'EFPP était également chargé de cours à l'Université de Nanterre.

Bref, l'existence de tout un maillage d'interconnaissances, d'affinités, de sensibilités, a facilité les échanges, les discussions, le croisement de regards dans une relation de confiance déjà bien installée.

Tout ceci a participé à la construction d'un terrain fertile pour :

- Impulser des rencontres et une dynamique de partenariat
- Co-construire le cadre de la convention et sa mise en œuvre concrète

Comme le dit Virginie³ : « *on ne peut donc pas parler de mariage blanc entre l'UPN et l'EFPP* », ni de « *coquille vide* » : il s'agit d'un réel travail de confiance, de co-construction et d'élaboration commune.

Les années 2015-2016

C'est au cours des années 2015-2016 que la dynamique inter-centres fut impulsée à l'initiative de Buc ressources et de l'EFPP. La dynamique s'est mise en place au-delà des réalités de concurrences existantes entre centres. Il y avait une volonté de réflexion commune qui coïncidait avec la volonté à Nanterre de continuer à développer les conventionnements. La

³ Virginie Avezou-Boutry, MCF Sciences de l'éducation à l'UPN, référente de la convention entre l'UPN et les EFTS ; elle est l'interlocutrice de l'EFPP pour la conception et la mise en œuvre concrète de la convention.

nécessité de conventionnement dans le cadre de la réforme a été l'occasion de formaliser le « travail ensemble » déjà impulsé.

2017-2018 :

Fin juin 2017, s'est tenue une réunion à Nanterre avec plusieurs EFTS. L'objectif était de présenter la double diplomation des étudiants entrant en EFTS : pour Nanterre, il était important d'accorder le diplôme Licence aux futurs étudiants en travail social.

Juillet 2017 : 6 centres EFTS ont formulé une demande officielle de conventionnement avec Nanterre. A ce moment-là, l'équipe de direction de l'EFPP est convaincue et « porteuse » de la convention, de son histoire, des enjeux... ça a d'abord été :

- un travail de co-construction avec les 6 centres et UPN & un travail d'échange entre les 6 centres
- parallèlement un travail de réflexion avec l'équipe pédagogique de l'EFPP

En effet, il a été question pour les 6 centres de trouver un terrain d'entente, de construire du commun, au-delà des identités propres de chaque centres, afin de formuler des propositions de convention avec l'UPN. Des rencontres mensuelles se sont alors mises en place pour faire avancer le conventionnement puis, cela a donné lieu à la rédaction d'un protocole de convention car le cadre de la convention était volontairement resté très large.

Les 6 centres de formation étaient présents aux réunions, ce qui est assez exceptionnel ! Au-delà des enjeux de la réforme, il y avait une réelle motivation à travailler ensemble. Cela a aussi permis d'échanger sur leurs pratiques pédagogiques de centres et de mettre en avant leurs particularités et identités respectives.

Ce fut le cas lors des réflexions pédagogiques : là encore les affaires ont été co-construites ! Le principe pédagogique qui a été retenu pour la mise en œuvre des cours est le suivant : un cours commun à tous les centres, coloré ensuite lors des TD par les identités de chacun des centres. C'est à travers ces TD, menés au sein des EFTS, que chacun peut y retrouver « ses petits », son identité, raccrochée à la progression pédagogique du centre et les valeurs associées.

Parallèlement à cette dynamique de conventionnement, l'entrée dans Parcoursup a engendré des échanges de pratiques entre l'IUT de Nanterre et l'EFPP par exemple, concernant la gestion de l'outil Parcoursup. Dans ce cas précis, l'expérience de l'Université a servi l'EFPP.

Passons maintenant aux mises en œuvre pratique de cette convention au sein de l'EFPP ; ce que cela produit en terme d'organisation, d'ajustement et de positionnement de la part de l'équipe de direction mais aussi côté formateurs et étudiants.

II. Mise en œuvre pratique de la convention

Pour le responsable des formations initiales : « *la réforme est l'occasion pour nous d'harmoniser les cursus ES/EJE mais c'est aussi l'occasion d'impulser une réflexion de fond* » sur les diplômes et les maquettes... Dans le cadre de la double diplomation, bien que les diplômes d'état d'éducateur spécialisé (DEES) et diplômes d'état d'éducateur jeune enfant (DEEJE) restent référés et organisés en Domaines de formation (en DF), qui symbolisent

d'ailleurs les certification, il y a eu une volonté à l'EFPP de se rapprocher du « cadre universitaire » et de restructurer la formation en termes d'Unités d'Enseignement (UE) et d'Eléments constitutifs (EC).

Précisions aussi que les domaines de formation (DF) renvoient à l'identité des formateurs puisque chacun est « responsable » d'un DF.

Tout l'enjeu dans la mise en place des cours avec l'UPN réside dans le fait que ces derniers soient articulés aux enseignements dispensés à l'EFPP ainsi qu'aux évaluations afin de ne pas multiplier les évaluations. Il s'agit alors d'articuler les temporalités spécifiques de la formation (alternance avec les périodes de stage) avec les temporalités universitaires. Là encore, les réunions pédagogiques avec Nanterre permettent d'ajuster les contenus et évaluations au mieux.

Exemple de la mise en place du cours d'initiation aux démarches de recherche et les liens à faire avec d'autres travaux : exemple du Dossier (D4) sur le travail en partenariat et en réseau.

La construction des TD est très ancrée dans la formation dispensée à l'EFPP ainsi que dans les temporalités de formation ; l'objectif est d'approfondir leur travail réflexif en lien avec leurs terrains de stage où ils sont déjà dans une démarche de « recherche ».

Nous identifions alors divers enjeux qui émergent des discours des professionnels de l'EFPP.

1. Enjeu de l'appropriation de la réforme par l'équipe de formateurs

La réforme a été effective fin août 2018 : « *l'agrément administratif a été mis en place avant la réflexion sur le projet pédagogique alors que la réflexion de fond aurait pu permettre une réappropriation par les équipes. La demande d'agrément s'est faite à partir de logiques pas abouties au niveau des équipes* » regrette l'un des responsables. « *C'était mettre la charrue avant les bœufs !* ».

En effet, la mise en place de l'agrément n'a pas permis de repenser la pédagogie, les approches,... **avec** l'équipe de formateurs. La raison principale invoquée est celle du manque de temps nécessaire d'explicitation et d'appropriation par l'équipe. Au niveau des formateurs, cela demande un travail de déconstruction et d'appropriation... dans un contexte de déménagement, de mouvement et de turnover des formateurs, cela a été compliqué !

Construire la réflexion pédagogique avec l'équipe aurait pu permettre aux formateurs de se créer leurs propres outils ou bien des outils communs... Aujourd'hui : « *chacun « bricole » avec ses outils et ce qu'il en a compris de la réforme* », regrette l'un des responsables.

Cette réappropriation multiple selon les formateurs trouve diverses sources d'explication et peut être illustrée par deux exemples :

- pour les formateurs du cursus EJE le turnover important et l'arrivée de quatre nouvelles formatrices a permis la mise en place de la programmation pédagogique en tenant compte des attendus de la réforme et en mettant en place des outils pour mieux la saisir et se l'approprier.

- À l'inverse, la plus faible appropriation côté de l'équipe ES est liée à la difficulté pour les formateurs de trouver des temps communs pour se réunir et penser la programmation pédagogique et donc l'appropriation de la réforme.

A cela s'ajoute également deux autres facteurs extérieurs vécus par l'équipe :

- Le déménagement en janvier 2019 de rue de cassette à rue Armand dans le 15^{ème}
- L'organisation concrète de Parcoursup et la sélection des étudiants en avril 2019

La mise en place de la réforme mais aussi des cours avec Nanterre entraîne un autre enjeu, celui des recrutements des docteur-e-s au sein des EFTS.

2. Enjeux de recrutements et de perte d'identité

L'EFPP a souhaité garder la main sur le recrutement des docteur-e-s pouvant dispenser les cours d'initiation à la recherche en L2 et L3. L'équipe de direction s'accorde sur deux points :

- Les docteur-e-s doivent « connaître le terrain » et avoir une approche qualitative, une sensibilité au travail social
- L'autre point de convergence est celui de « former des docteur-e-s » au sein de l'EFPP, des chercheurs connectés aux réalités du terrain et particulièrement en lien avec les Sciences de l'éducation à Nanterre

L'équipe de direction met en avant divers questionnements quant à ces recrutements et questionne le positionnement dans l'équipe ; un certain « équilibre » à maintenir au sein de l'équipe de formateurs.

- **Se pose par exemple la question de la légitimité des docteur-e-s au sein d'une école de formation en travail social ?**

L'une des formatrices me dira par exemple : « *Avoir un doctorat est devenu quelque chose d'assez ordinaire... mais quelle est la légitimité d'un docteur n'étant pas passé par le terrain et n'ayant pas éprouvé le travail social ?* »

La crainte des formateurs est encore liée à la préservation de leur identité propre de travailleur social, « celui qui connaît le terrain », « qui a éprouvé le terrain et rencontré les usagers ».

Elle ajoute qu'il faudra « *veiller à l'équilibre entre docteur-e-s / formateur-trice-s « de terrain »* » (sous-entendu un-e docteur-e n'est pas un formateur de terrain ?!) :

- **Se pose aussi la question du positionnement du docteur-e dans l'équipe et à l'égard des collègues formateur-trice-s ?**

La responsable des formations initiales nous dit à ce sujet : « *Il faudrait des docteurs porteurs d'une identité en travail social, d'une culture particulière... finalement c'est aussi une question de positionnement du docteur, de son esprit de travail et de sa proximité avec le terrain, quel lien il fait entre la recherche et la pratique de travail social* »

Cela pose la question plus large du « bon » positionnement et « l'esprit de travail » ?

L'enjeu de ces futurs recrutements (au-delà de la masse salariale qui questionne) c'est de parvenir à créer une dynamique de travail et une complémentarité entre docteur-e-s / non docteur-e-s qui permette de :

- Valoriser le métier de formateur en travail social mais aussi
- De rendre perceptible toute la part invisible du travail social : faire connaître le secteur, construire des recherches ancrées dans les réalités des étudiants... (sachant que la Région finance des postes de « formateurs » et non de « chercheurs » ! Quid de la recherche ?)
- L'enjeu est aussi d'apporter des outils méthodologique, une aide à la formalisation par exemple la formalisation de l'observation qui est un outil nécessaire et fait partie intégrante du métier de travailleur social qu'il soit ES ou EJE

Le recrutement de docteur-e-s est perçu comme un « *appui pour l'équipe à l'heure de l'évolution des métiers en travail social et d'une nécessaire haute qualité d'intervention* » tout comme il questionne sur les implications au sein de cette même équipe déjà fragilisée par divers mouvements, changements, réforme.

Cela traduit un phénomène d'acculturation des deux « univers » professionnels et une crainte d'un rattachement total et d'une fusion avec les universités : « *nous on craint que si on recrute trop de docteurs en SE, le ministère des Affaires sociales finisse par imposer que les centres de formation soit rattachés aux départements de SE* » (un des responsables). Cette fusion ne permettrait pas que chacun puisse conserver une certaine autonomie et identité propre en tant que centre de formation.

L'équipe de direction tout comme les formateurs sont attachés à leur « identité particulière » de centre, l'EFPP comme « école historique » (au même plan que Saint Honoré, Parmentier...). Tous parlent d'une identité sans clairement la définir mais ils se situent dans le « cœur de métier » du travail social, l'importance de conserver la « culture du secteur », la « culture métier ».

Ce qui m'amène à identifier un dernier enjeu lié aux précédents mais qui concerne plus particulièrement la professionnalisation des futurs éducateurs et la valeur du diplôme.

3. Enjeux de la professionnalisation des futurs éducateurs

A ce sujet, nous repérons deux logiques qui se croisent dans les discours des formateurs et équipe de direction :

- Une logique de réforme de la formation professionnelle,
- Qui se croise à une logique de la réforme LMD qui doit rapprocher les filières universitaires et la mobilité accrue pour les professionnels.

Comme je le disais précédemment, l'EFPP propose des certifications par domaine (DF1 2 3 et 4). Il n'existe pas de rattrapage comme en licence. Si un étudiant n'obtient pas de certification, il n'obtient pas son diplôme. À l'inverse, un étudiant peut obtenir la licence et ne pas être certifié professionnellement ES ou EJE ; ces étudiants pourront alors continuer en master.

Se pose alors la question des publics que l'EFPP accueille : les étudiants viennent avant tout pour un métier puis, découvrent la licence. A l'avenir, l'orientation en école de travail social sera-t-il toujours un choix lié à l'envie d'un métier ? L'équipe se questionne alors sur les profils des futurs étudiants.

Avec le conventionnement, « *le diplôme prend de la valeur notamment avec l'initiation à la recherche* » souligne l'un des membres de l'équipe de direction, mais paradoxalement il sera plus difficile d'obtenir la certification que la licence. Cela pose un réel souci de cohérence pour les centres et de professionnalisation des étudiants ; la crainte étant que tout se passe à l'Université et qu'on perde l'aspect professionnalisant !

Pour les étudiants entrés en 2018 :

- On assiste également à un phénomène d'acculturation et de nécessaire travail de déconstruction des représentations sur l'université : ils entrent en formation pour apprendre un métier et tiennent un discours assez négatif sur l'université tel que « *c'est trop dur, déconnecté de la réalité !* » A l'heure où je témoigne, ils vivent plus « l'épreuve défi » (Martuccelli, 2015) ! Avec la peur de l'écrit, la crainte de devoir lire « beaucoup » de textes « très long », très inintéressant » et où finalement « *on ne propose rien* », « *pas de solution* » clé en main !
- De plus, la mise en place des cours en ligne entraîne la nécessité d'être équipés en informatique. Hors face à la précarité croissante des étudiants, l'EFPP a dû également s'équiper de matériel à mettre à disposition des étudiants.

Ce point fait le lien avec l'ouverture de l'EFPP au numérique.

III. Prémisses de nouvelles pratiques au sein de l'EFPP

1. Mise en place de Moodle avec Nanterre & Ouverture au numérique

L'implantation de Moodle au sein de l'EFPP a été mise en place en réflexion avec Nanterre particulièrement sur la manière de penser certains cours. Cela a donné lieu à l'organisation de formation des équipes de formateurs.

Le déménagement, au début de l'année 2019, dans des locaux totalement équipés en terme de numérique, a accéléré la réflexion de l'école sur la transition numérique.

Cela a donné lieu (entre autre changements), à la transformation d'un poste de responsable de formation initiale en poste de directeur du développement numérique. À ce titre, l'élaboration d'un projet qui a été défendu à la région Ile de France pour la création d'une application d'assistant pédagogique numérique va permettre à l'EFPP de bénéficier d'un financement pour lancer le projet qui prendra appui sur l'intelligence artificielle et qui pourrait donner lieu à de nouvelles collaborations de travail avec l'UPN.

Parmi les nouvelles pratiques que je relie à l'histoire des conventionnements il y a également un projet en cours de contractualisation avec un centre de formation des métiers du sport et de l'animation.

2. Projet de contractualisation avec un centre de formation des métiers du sport et de l'animation :

Ainsi, la démarche de partenariat de l'EFPP a généré une ouverture plus grande et a affirmé sa volonté de réflexion commune avec les autres EFTS.

3. Dynamique inter centres

- a. Dans le cadre du travail sur les conventions mais aussi dans le cadre...
- b. Des rencontres pour penser les Domaines de formation

Par exemple, actuellement il existe des rencontres régulières entre les formateurs responsables des domaines de formation 4 (implication dans les dynamiques partenariales, institutionnelles et interinstitutionnelles). Ces rencontres ont été mise en place pour penser la réforme des diplômes, les contenus et l'évaluation. Ces rencontres permettent de :

- Partager des questionnements, analyses, pratiques et mutualiser des outils
- S'organiser, réfléchir aux certifications. Il s'agit d'une démarche inter école, d'une dynamique qui fonctionne à partir de volonté individuelle, qui dépend aussi des parcours des formateurs en poste : il existe néanmoins une réelle volonté de réfléchir sur leur pratique, les enjeux de la certification, l'harmonisation des pratiques sans perdre son identité de centre

Une des limites soulignées par l'équipe de direction de l'EFPP est l'accroissement des inégalités entre les centres de formation alors que l'objectif de la réforme était bien d'harmoniser les pratiques et les formations (Molina, Y. & Monceau, G, 2017). On assiste plutôt à une appropriation différenciée de la réforme, en fonction des équipes des centres, de leur identité.

CONCLUSION

Pour conclure, on peut dire que finalement la convention avec l'UPN traduit l'institutionnalisation (Monceau, 2012) de modalités de travail déjà présentes et liées à un historique de la relation, des liens, des affinités....

L'Efpp s'est saisi de l'opportunité de la réforme pour :

- faire évoluer le cadre de la formation : l'introduction de la recherche, le passage aux UE / EC... qui est une spécificité de l'EFPP
- mais également pour faire bondir le numérique

Pour l'équipe de direction, « *Le fait de ne pas pouvoir discuter avec l'UPN aurait rendu « vulnérable » l'EFPP* »

Pour eux « *La convention a été élaborée dans un « rapport de confiance - pas seulement énoncée comme une intention* », ce qui a renforcé :

- La rigueur : qui est une des valeurs de l'EFPP (avec l'engagement et la créativité) ; la rigueur dans l'acquisition de compétences professionnelles qui passent par les

apprentissages articulés aux savoirs théoriques disciplinaires du champ de l'éducation et de l'action sociale. Cette rigueur est aussi permise par les exigences de l'UPN

- Cette convention a aussi renforcé l'exigence à l'égard des étudiants
- Et elle a finalement permis à l'EFPP de conserver son identité et faire valoir ses valeurs propres tout en produisant du « commun ».
- Le travail avec l'Université, notamment par la création des cours sur la recherche, permet de renforcer la formation professionnelle en introduisant un outillage méthodologique propre à la recherche.

In fine, l'historique des diverses collaborations entre l'UPN et l'EFPP est devenue un mode d'action mobilisé de part et d'autre, par l'UPN et par l'EFPP, permettant de faire le lien entre les orientations politiques (la réforme) et les pratiques (conventionnement, formation, recherche), dans une perspective d'évolution, de « modernisation » ou du moins de répondre à une réforme en cours des diplômes.

Les deux acteurs sont bien partis d'un « un engagement libre, mutuel » puis un engagement « contractuel d'acteurs différents mais égaux, qui constituent un acteur collectif dans la perspective d'un changement des modalités de l'action – faire autrement ou faire mieux – sur un objet commun » si l'on reprend les propos de Dhume (2010) (p. 111). Dans ce que décrivent mes (ex) collègues de l'EFPP, les échanges se sont établis dans « un rapport d'égalité, de complémentarité, d'interdépendance » qui est passé par un engagement volontaire des personnes (...). Le partenariat implique respect et reconnaissance mutuelle entre les différentes parties, la reconnaissance d'objectifs communs, l'identification des ressources de chacun (Vidalenc, 2002) ».

Je vous remercie de votre attention.

Bibliographie :

Becker, H. (1998/2002). *Les ficelles du métier. Comment conduire sa recherche en sciences sociales ?* (trad. par J. Mailhos et H. Peretz). Paris : La Découverte.

Dhume, F. (2010). *Du travail social au travail ensemble. Le partenariat dans le champ des politiques sociales* (2e ed.). Paris : Éditions ASH

Martuccelli, D. (2015). Les deux voies de la notion d'épreuve en sociologie », *Sociologie* [En ligne], N°1, vol. 6 | 2015, mis en ligne le 15 mai 2015, consulté le 6 septembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/sociologie/2435>

Molina, Y. (dir), Monceau, G (dir), UNAFORIS. (2017). *Les formations du secteur social aujourd'hui. Transformations et diversifications*. Presses de l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP).

Monceau, G. (2012) (dir.). *L'analyse institutionnelle des pratiques Une socio-clinique des tourments institutionnels au Brésil et en France*. Paris : L'Harmattan, 2012

Vidalenc, E. (2002). *Le défi du partenariat dans le travail social*. Paris : L'Harmattan.