

UFR Sciences de l'homme et de la société
Département des sciences de l'éducation

Master 1 Sciences de l'Éducation FOAD

Dossier Exploratoire de Recherche

**« l'accompagnement par le formateur terrain et le tutorat
dans la construction de l'identité professionnelle, chez les
futurs éducateurs spécialisés ».**

FERNANDEZ

Yves

N° étudiant : 21012690

Septembre 2013

SOMMAIRE

Remerciements

Introduction.....	P.5
--------------------------	------------

Première partie

I/ <u>L'évolution du travail social et du métier d'éducateur spécialisé</u>	<u>P.8</u>
1.1 Rappels historiques.....	P.8
1.2 La réforme du Diplôme d'État.....	P.10
1.3 L'éducateur spécialisé et la VAE.....	P.11
II/ <u>Le cadre légal et institutionnels.....</u>	<u>P.12</u>
2.1 Le contexte d'intervention de l'éducateur spécialisé.....	P.12
2.2 Le Tutorat.....	P.14
2.2.1 Rappels historiques et législatifs	
2.2.2 Définitions	
2.2.3 Les fonctions du tuteur	
2.2.4 Les qualités du tuteur	
2.2.5 Les différents profils de tuteur	
2.2.6 Le Tutorat selon Maela Paul	
2.3 Le site qualifiant	P.22
2.4 Le formateur terrain.....	P.23

Seconde partie

I/ <u>Le cadre conceptuel : l'identité professionnelle</u>	P.27
1.1 Définition générale.....	P.27
1.2 L'identité pour soi et pour autrui.....	P.28
1.3 L'identité professionnelle.....	P.30

Troisième partie

I/ <u>La question de recherche et la méthodologie de recherche</u>	P.33
1.1 Les constats.....	P.33
1.2 Les questions préliminaires.....	P.34
1.3 La question de recherche.....	P.34
1.4 Les hypothèses.....	P.34
II/ <u>La méthodologie de recherche et le déroulement de l'étude</u>	P.35
2.1 Le terrain d'enquête.....	P.35
2.2 Les critères de choix des personnes interviewées.....	P.35
2.3 L'échantillon.....	P.36
2.4 La méthodologie qualitative.....	P.37
2.4.1 Les entretiens	
2.4.2 Le guide d'entretien	
2.5 Les résultats et l'analyse.....	P.40
III/ <u>Conclusion et perspectives</u>	P.44

Bibliographie et sitographie.....	P.47
-----------------------------------	------

Annexes

REMERCIEMENTS

Merci à toutes celles et ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce Dossier
Exploratoire de Recherche,

Merci à ma femme et mes enfants pour leur patience et leur soutien,

Merci à mes collègues de travail pour leurs conseils,

Merci à mes collègues du groupe de DER pour leur écoute ,

Merci à Madame GIRSZYN Christine, pour son écoute, son soutien et son apport
méthodologique.

INTRODUCTION

Ce dossier exploratoire de recherche fait partie d'un projet professionnel et personnel qui s'est construit depuis plusieurs années.

En effet, mon expérience de formateur terrain, ainsi que le travail de partenariat avec les centres de formation, ont permis d'amorcer le projet de travailler dans le secteur de la formation, plus particulièrement celui de devenir formateur.

Cette recherche aborde la question du tutorat et de l'identité professionnelle dans le secteur du travail social.

Ainsi, en Septembre 2010, je concrétise ce projet en commençant par une licence en Sciences de l'Éducation, à distance, à l'Université de Mont Saint Aignan (Rouen), avec le CNED, afin de poursuivre le MASTER 1 Sciences de l'Éducation, ainsi que le MASTER 2 ICF (Ingénierie et Conseil en Formation). J'ai alors obtenu le financement pour ces deux années, ainsi que le soutien et la confiance de mon institution, afin de mener à bien ce projet de reprise d'études universitaires.

J'exerce le métier d'éducateur spécialisé depuis maintenant plus de 14 années. J'ai tout d'abord travaillé dans le champ du handicap et du polyhandicap, puis dans le secteur hospitalier dans un service de pédopsychiatrie, avant d'exercer au sein du service de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) depuis 2001, en qualité de référent ASE.

L'Aide Sociale à l'Enfance est un service décentralisé de l'État auprès des Conseils Généraux, qui assurent les missions de protection de l'enfance. Suite à la loi Deferre, les lois des 7 Janvier 1983 et 22 Juillet 1983 vont répartir les compétences entre l'État et les Collectivités Territoriales et instaurer le transfert de ressources. Les actes de décentralisation ont ainsi conduit les Collectivités à se préoccuper de la formation pratique des futurs travailleurs sociaux, ainsi que celle des formateurs de terrain, en instaurant des relations partenariales avec les centres de formation.

C'est au sein de ce service que j'ai commencé à m'interroger sur l'identité, tout d'abord des individus, puis celle des professionnels.

Cette préoccupation renvoie à l'identité des individus dont nous devons assurer l'accompagnement, dans le cadre des missions dévolues au service de l'Aide Sociale à l'Enfance. Que ce soient des jeunes « mineurs étrangers isolés », des familles issues de différents pays d'Afrique ou d'ailleurs,

des individus en marge de la société, des jeunes ayant des difficultés familiales ou sociales, ou bien des enfants « abandonnés », sans identité et pour lesquels notre mission consiste à les accompagner vers une adoption, une filiation.

Ce travail nous permet de nous confronter à l'identité des individus ainsi qu'à notre propre identité personnelle et professionnelle.

Durant ces années, j'ai eu l'opportunité et le désir d'accueillir des stagiaires en formation d'éducateur spécialisé, le plus souvent sur des périodes de 9 mois, pour le stage dit « à responsabilité éducative ». Ce stage doit permettre aux étudiants, de s'impliquer dans les fonctions qui leur sont attribuées et d'aboutir en fin de stage à une posture de professionnel. En tant que formateur terrain, nous accompagnons les étudiants dans leur progression, et dans leur prise de responsabilités.

Nous percevons durant ces mois « une transformation » de l'étudiant, une professionnalisation qui émerge. En effet l'étudiant prend conscience que sa personnalité, son identité, auront une place prépondérante dans l'accompagnement qu'il proposera aux individus.

Comme le soulignent Francis Tilman et Etienne Delvaux dans leur ouvrage, « le manuel de la formation en alternance », « *le stagiaire est donc amené à se construire une identité spécifique, en tant que sujet confronté à deux univers dont les cultures sont distinctes* »¹

L'étudiant est confronté en permanence à deux lieux durant sa formation, le centre de formation, et le terrain de stage. Dans ce dispositif le stagiaire est « *invité à construire ses propres représentations (son identité) et son propre savoir (ses compétences)* ». Il devient le principe unificateur assurant la cohésion de la démarche de formation »² selon F. Tilman et E. Delvaux. Cette confrontation met en avant l'importance de la complémentarité des accompagnements en centre de formation et sur le terrain de stage.

En parallèle de cet accueil de stagiaires, je me suis investi en tant que jury du diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé (DEES), ainsi que jury pour les candidats se présentant par la voie de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). Ce sont deux types de jurys différents, ainsi que leur public. En effet, pour les premiers, l'expérience est encore minime et ce sont les apports théoriques dispensés en centre de formation et les stages qui fondent le diplôme ; alors que pour les seconds, c'est l'expérience accumulée dans le parcours de l'individu, qui vient valider le diplôme.

Chaque éducateur spécialisé est unique. Il se construit avec son histoire, son parcours, ses

1

Tilman, F. & Delvaux, E. (2000). *Manuel de la formation en alternance*. Lyon : Pédagogie Formation Synthèse les éditions de la Chronique Sociale. p.64

2 Ibidem p.64

représentations, ses idéaux...

L'idée d'un questionnaire sur l'identité professionnelle des éducateurs spécialisés m'est donc apparue avec l'expérience d'accueil de stagiaires, ma participation en qualité de jury au diplôme et mon intérêt sur les questions identitaires.

Afin de répondre à notre questionnaire, nous nous attacherons dans un premier temps à dresser les contours du métier d'éducateur spécialisé à travers son histoire, son évolution et son cadre légal et institutionnel.

Nous questionnerons le tutorat à travers les théories de Maela PAUL, qui s'est interrogée sur les différents modes d'accompagnement de l'adulte en formation. Nous aborderons la synthèse de compétences attendues chez le tuteur d'après Alain BAUDRITT, et les approches du tutorat de Jean Jacques BORU.

Ces approches de type sociologique nous permettront de confronter les points de vue de chercheurs sociologues comme Emile DURKHEIM, qui a apporté des théories sur la socialisation ; comme Claude Dubar qui en parle comme à l'origine de l'identité.

La seconde partie portera sur le cadre conceptuel, avec une approche sociologique de l'identité et les apports de Claude DUBAR dans le domaine de l'identité et les socialisations. Comme le souligne C. DUBAR dans son ouvrage, « la socialisation construction des identités sociales et professionnelles », « *La socialisation est enfin un processus d'identification, de construction d'identité, c'est à dire d'appartenance et de relation.* »³

Puis la troisième partie exposera notre méthodologie ainsi que notre question de recherche sur l'effet de la complémentarité des tutorats dans l'émergence de l'identité professionnelle chez les futurs éducateurs spécialisés. Nous utiliserons comme outil l'entretien semi-directif auprès d'un échantillon de huit personnes. Nous aborderons également le déroulement de notre recherche ainsi que ses limites.

Pour conclure ce travail de recherche, nous analyserons les résultats des entretiens dans le cadre de notre recherche ainsi que leur contenu, afin de vérifier nos hypothèses.

³ Dubar, C. (2000). *la socialisation construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Collin. p.33.

Cette analyse nous permettra d'émettre des perspectives de recherche et de travail autour de la construction de l'identité professionnelle de l'éducateur spécialisé.

PREMIERE PARTIE

I/ L'évolution du travail social et du métier d'éducateur spécialisé

1.1 Rappels historiques

L'histoire de l'éducation spécialisée remonte au XIX siècle, elle fut précédée par une longue réflexion et un engagement important de ses fondateurs, autour de la religion, la philosophie, le social...

L'objet de cette recherche n'est pas de retracer l'histoire de l'éducation, ni l'histoire des éducateurs spécialisés. Cependant, nous évoquerons les grands fondements de ce métier et de son histoire.

C'est du côté des religieux, que nous trouvons les origines de ce métier, comme le souligne G. DREANO « *Quand on recherche l'origine de l'éducation spécialisée (comme fonction), on peut être tenté, s'appuyant sur les termes, de s'en tenir aux manifestations qui, dans l'histoire, en semblent les plus proches, soit les débuts des secours et de l'instruction en direction d'enfants désavantagés. Ce fut le cas, dès la fin de l'Antiquité et tout au long du Moyen Âge où, dans des monastères, des moines ouvrant cette voie, firent parfois bénéficier d'instruction et d'assistance des enfants pauvres ou abandonnés.* »⁴

Dès le Moyen Âge, les religieux créeront un réseau d'hospices de charité, d'hôtels-Dieu et d'hôpitaux, afin d'accueillir les plus démunis. G. DREANO le souligne ainsi « *C'est donc dans ces lieux, racines bien oubliées, que s'inaugure ce métier du soin quotidien, de la vie partagée sous le même toit, de cette familiarité, base primitive, mais toujours actuelle, de la relation éducative.* »⁵

Le mot « éducation spéciale » est apparu pour la première fois dans un texte de Jean ITARD (1774-1789) médecin Français, spécialiste de la surdité et de l'éducation spécialisée, créateur de la langue de signes.

Le prêtre Vincent DE PAUL (1576-1660) est à l'origine de ce que l'on nommait l'Assistance Publique, puis plus tard l'Aide Sociale à l'Enfance.

4 Dréano, G. (2009). *Guide de l'éducation spécialisée*. Paris. 4Ème édition Dunod. P.19

5 Ibidem p.23

Avec la Révolution Française et la Déclaration des droits de l'homme, l'obligation va être faite de généraliser les initiatives publiques ou privées, afin de pallier à l'enfermement.

Alors se posera la question de l'instruction des enfants, avec des apports comme ceux de J.J. ROUSSEAU avec son livre « L'Emile » (1762) et les travaux de J.H. PESTALOZZI (1746-1827) pédagogue et penseur qui s'est consacré aux enfants déshérités afin de promouvoir leur responsabilité et leur dignité.

Les enfants enfermés dans les asiles vont connaître un intérêt de la part de médecin comme J.M. ITARD (1774-1838), ou D.M. BOURNEVILLE (1840-1909) qui va institutionnaliser l'action médico-pédagogique.

La période de l'industrialisation verra émerger de nouveaux courants de pensée, avec un intérêt majeur pour les questions sociales et leur vocation. C'est ainsi que l'Abbé Jean VIOLLET (1875-1956) pionnier de l'action sociale, sera à l'origine de la première formation d'assistante sociale. Théophile ROUSSEL (1816-1903) médecin, parlementaire et président de la société protectrice de l'enfance, fait voter en 1874 la loi dite « Roussel » de protection de l'enfance.

L'expérience de ROUSSEL permet un développement d'institutions privées, assurant l'accueil d'enfants en difficulté. La période de l'après-guerre verra apparaître les premiers professionnels issus des mouvements scouts, qui vont se professionnaliser, afin d'obtenir une légitimité dans leur travail.

C'est par la convention collective de 1966 (convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapés du 15 Mars 1966, mise à jour le 15 septembre 1976) que s'organisera le cadre d'exercice du métier d'éducateur spécialisé.

Le décret 67-138 du 22 février 1967, institue officiellement le Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé (DEES). Il fixe les modalités de sélection et de formation des éducateurs spécialisés, d'organisation des examens pour l'obtention du diplôme. Il fixe également les règles d'inscription des élèves et l'agrément des centres de formation.

A l'époque la formation comprend 15 mois de formation théorique et 15 mois de stage sur le terrain professionnel. Les personnels permanents, assurant la formation, doivent justifier d'une expérience pratique suffisante. Ce personnel se compose d'un ou plusieurs psychologues et d'éducateurs spécialisés pour lesquels l'expérience professionnelle devra être d'une durée de cinq ans au moins dans un établissement ou service pour enfants ou adolescents .

Cette approche historique nous a permis d'aborder la genèse du métier d'éducateur spécialisé ainsi que sa spécificité (l'accompagnement de l'utilisateur et des futurs professionnels), afin de comprendre les fondements du métier.

1.2 La réforme du Diplôme d'État

Le diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé DEES a été réformé en 2007 à la suite d'autres diplômes du secteur social, comme celui des Assistants de Service Social.

Cette réforme a permis l'instauration de référentiels de certification, avec pour chacun d'eux des domaines de compétences.

La formation préparatoire au Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé est régie par les textes officiels suivants :

→ Le décret n° 2007-899 du 15 Mai 2007.

→ l'Arrêté du 20 Juin 2007 ainsi que ses annexes.

→ La circulaire inter ministérielle n° DGAS/SD4A/2007/436 du 11 Décembre 2007.

La formation d'éducateur spécialisé se déroule sur trois années, elle comporte 3550 heures réparties en :

- 2100 heures de formation pratique
- 1450 heures en centre de formation.

Le référentiel professionnel est organisé en 4 domaines de compétences :

DC 1 : Accompagnement social et éducatif

DC 2 : Conception et conduite de projets éducatifs spécialisés

DC 3 : Communication professionnelle

DC 4 : Implication dans les dynamiques partenariales, institutionnelles et inter-institutionnelles.

La formation pratique (stages), d'une durée totale de 60 semaines, se décompose en :

- un stage d'une durée de 19 semaines dit de « développement de capacités professionnelles »,
- un stage d'au moins 11 semaines dit de « découverte de la profession d'éducateur spécialisé »,
- un stage de 28 à 32 semaines dit « à responsabilité éducative »,

- et un stage de 5 semaines dit de sensibilisation « publics, institutions, territoire ».

Le métier d'éducateur spécialisé permet de travailler auprès de publics de toute catégorie d'âge avec des problématiques diverses et singulières, dans des contextes institutionnels multiples et selon des modes d'intervention variés, particuliers et évolutifs.

Ces stages, dont l'un s'effectue obligatoirement auprès d'une structure recevant du public en situation d'hébergement, doivent être représentatifs d'expériences diversifiées en termes de publics et de modalités d'intervention.

Ils se déroulent auprès d'organismes appelés « **sites qualifiants** » dont nous aborderons la spécificité plus loin, ils sont considérés comme des « organisations professionnalisantes » tant de la pratique professionnelle, que de l'acquisition des savoirs et des connaissances complémentaires.

Les stages s'inscrivent dans le champ de l'intervention sociale et éducative, et proposent une offre d'accueil dans un ou plusieurs des domaines de compétences du référentiel professionnel.

Le projet d'accueil du stagiaire est défini de façon concertée entre l'établissement de formation et le référent professionnel de site qualifiant. Les objectifs du stage sont en lien avec le lieu d'accueil et le public concerné.

Les réformes de la formation et de la certification des éducateurs spécialisés font partie des dernières à entrer en application dans les métiers du secteur social.

Elles ont un double objectif :

1. Ouvrir à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) du Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé (DEES),
2. Permettre une meilleure visibilité des parcours post-VAE pour le diplôme d'état.

La réforme récente du diplôme d'État a mis l'accent sur la participation active des formateurs terrain à travers la création des sites qualifiants, ainsi que leur participation aux certifications du diplôme d'État.

1.3 L'éducateur spécialisé et la VAE

Depuis 2004, il est désormais possible de valider des acquis de l'expérience, c'est à dire d'obtenir son diplôme sans passer par le centre de formation.

En effet, la VAE est la quatrième voie d'accès au diplôme d'État d'éducateur spécialisé délivré en France, après la formation initiale, l'apprentissage et la formation professionnelle.

La Validation des Acquis de l'Expérience est considérée comme étant une voie alternative à la qualification, car elle s'appuie sur des fondements constitutifs de la formation par alternance :

- L'activité professionnelle est en elle-même formatrice en termes de savoirs, savoir-faire et pouvoir-être,
- La qualification est un processus qui exige de formaliser et d'adapter des compétences, en référence à des normes reconnues (référentiel professionnel, référentiel de certification),
- La formalisation des savoirs est un enjeu présentant les mêmes degrés de difficultés pour les étudiants ou pour des personnes en activité : quand l'étudiant a la ressource de l'école pour formaliser ses acquis, la personne en activité peut avoir la ressource de l'activité et de l'institution pour référencer ses compétences.

La VAE permet aux professionnels de faire reconnaître leurs compétences dans l'objectif d'obtenir la reconnaissance de leurs pairs et le diplôme d'État.

II/ Le cadre légal et institutionnel

Dans cette partie nous allons aborder le cadre d'intervention, les missions de l'éducateur spécialisé et celles du formateur terrain. Nous évoquerons la notion de tutorat par le biais d'un regard historique et à travers différents auteurs tel que Maela Paul.

2.1 Le contexte d'intervention de l'éducateur spécialisé

L'éducateur spécialisé, dans le cadre des politiques partenariales de prévention, de protection et d'insertion, aide au développement de la personnalité et à l'épanouissement de la personne ainsi qu'à la mise en œuvre de pratiques d'actions collectives en direction des groupes et des territoires. Son intervention dans le cadre d'équipes pluri-professionnelles s'effectue conformément au projet institutionnel répondant à une commande sociale éducative exprimée par différents donneurs d'ordres et financeurs, en fonction des champs de compétences qui sont leurs, dans un contexte institutionnel ou un territoire.

L'éducateur spécialisé est impliqué dans une relation socio-éducative de proximité inscrite dans une

temporalité. Pour ce faire, il établit une relation de confiance avec la personne ou le groupe accompagné et élabore son intervention en fonction de son histoire et de ses potentialités psychologiques, physiques, affectives, cognitives, sociales et culturelles.

Nous venons d'évoquer une partie du cadre d'intervention de l'éducateur spécialisé, le cœur du travail de l'éducateur spécialisé se situe au niveau de la relation dite éducative.

Cette relation qui est au centre du métier est définie par Jacques TREMINTIN, « *elle constitue un temps et un espace où une personne requise pour ses compétences accompagne une autre personne (enfant ou adulte) à passer du vivre à l'exister. Il s'agit de l'aider à s'accepter telle qu'elle est pour advenir à ce qu'elle veut devenir, de lui apprendre à faire ses propres choix au regard de ses capacités et à se transformer en actrice de sa propre vie, de favoriser l'appropriation de soi par soi.* »⁶

Cette relation éducative fait partie du travail d'accompagnement qu'effectue l'éducateur spécialisé quelque soit son secteur d'activité. G. DREANO l'explique ainsi « *éduquer des personnes en difficulté, soit selon les valeurs actuelles, les accompagner au jour le jour, dans des situations partagées, en recherchant les conditions de leur « lieux » être et de leur plus grande autonomie, génère nécessairement, de part et d'autre, à des degrés qui vont être divers **l'établissement d'une relation ...*** »⁷

Cette relation met en jeu des processus psychologiques comme le transfert dans la relation, l'identification.

Selon le dictionnaire de la psychanalyse de Laplanche et Pontalis, on entend par transfert "*le processus par lequel les désirs inconscients s'actualisent sur certains objets dans le cadre d'un certain type de relation établi avec eux et éminemment dans le cadre de la relation analytique.*"⁸

Dans le transfert, la personne retrouve par rapport à des personnes actuelles, les conduites, les attentes, les émotions, les sentiments qui s'adressaient à un proche de sa petite enfance.

J.LAPLANCHE et JB.PONTALIS définissent l'identification comme : « *Processus psychologique par lequel un sujet assimile un aspect, une propriété, un attribut de l'autre et se transforme, totalement ou partiellement, sur le modèle de celui-ci. La personnalité se constitue et se différencie*

6 <http://www.lien-social.com/spip.php?>

7 Dréano, G. (2009). *Guide de l'éducation spécialisée*. Paris. 4^{ème} édition Dunod. p.313

8 Laplanche J. & Pontalis JB. (2002). *Vocabulaire de la psychanalyse*. Paris PUF Quadrige P187

par une série d'identification. »⁹

L'idée centrale en est qu'il n'y a pas de développement d'un sujet sans assimilation, incorporation de tout ou partie d'un aspect de l'autre côtoyé.

En résumé, l'identification nous semble signifier avant tout l'idée qu'il n'y a pas de construction identitaire possible sans tentative pour le sujet d'assimiler, et ce tout au long de sa vie mais de manière beaucoup plus prononcée durant l'enfance, tout ou partie des sujets l'environnant.

Ces processus dit « inconscients » peuvent se retrouver dans toute relation, comme dans celle qui s'instaure entre le tuteur et le tuteuré.

Pour conclure nous pouvons dire que l'éducateur spécialisé a un degré d'autonomie et de responsabilité dans ses actes professionnels qui le mettent en capacité de concevoir, conduire, évaluer des projets personnalisés ou adaptés à des populations identifiées.

Il est en mesure de contribuer à la formation professionnelle d'autres intervenants et des futurs professionnels, dans le cadre du tutorat. C'est ce que nous allons développer dans la partie suivante.

2.2 Le Tutorat

Le déploiement de la fonction de tuteur, comme encadrant du stagiaire dans son parcours au sein de l'entreprise, correspond à l'important développement des formations en alternance.

La fonction tutorale est ancienne, elle s'est fortement développée dans les années 1980 avec les contrats d'insertion en alternance.

Avant de définir le tutorat, avec les approches de J.J. BORU qui le définit à travers trois champs, de M. PAUL qui englobe le tutorat dans « une nébuleuse de l'accompagnement », et de A. BAUDRIT qui a regroupé la fonction tutorale en trois catégories, nous allons tout d'abord approcher cette fonction par un rappel historique et législatif ayant amené à la création du tutorat.

2.2.1. Rappels historiques et législatifs :

Le tutorat trouve son ancrage dans les premières lois qui régissaient l'apprentissage.

9 Ibidem p.492

Nous allons voir que ces dernières ont évoluées, apportant une reconnaissance aux accompagnants (maître d'apprentissage, compagnon, tuteur...), ainsi qu'une définition de la fonction tutorale.

Nous avons retenu certaines lois qui régissent cette fonction :

La loi du 4 mars 1851, fixe les règles de l'apprentissage et des devoirs du maître d'apprentissage, elle stipule : « *le maître d'apprentissage doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite, soit dans la maison, soit en dehors* ».

La Loi ASTIER du 25 juillet 1919, qui instaure la création de cours professionnels obligatoires pour les apprentis de moins de 18 ans.

La loi du 16 Juillet 1971, sur la formation professionnelle continue, qui stipule « *L'obligation pour les entreprises de financer la formation professionnelle des salariés et la reconnaissance de l'apprentissage comme filière de formation professionnelle* ».

La loi du 2 Janvier 1973, qui redéfinit les missions du maître d'apprentissage, il doit enseigner « *L'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat* ».

La loi du 24 février 1984, qui définit le rôle des tuteurs pour les contrats d'insertion en alternance, elle stipule « *le tuteur doit accueillir et guider les jeunes pendant le temps de présence en entreprise* ».

Accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et la loi du 31 décembre 1991, qui fixe le cadre du financement des tuteurs de jeunes en contrat en alternance et redéfinit leurs missions : « *le tuteur doit accueillir, aider, informer, guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise, ainsi que veiller au respect de leur emploi du temps* ».

La loi du 13 juillet 1998, qui dit : « *le tuteur doit justifier de deux ans d'expérience et d'un niveau de qualification au moins égal à celui visé par le jeune* ».

La fonction tutorale a évolué avec le cadre législatif et le rôle du tuteur s'est précisé pour devenir un acteur incontournable dans la formation.

Après avoir abordé la notion de tutorat dans un cadre législatif, intéressons-nous maintenant à sa définition.

2.2.2. Définitions

Selon le dictionnaire Larousse : « *Le tuteur est une personne chargée d'une tutelle d'un mineur.* »
« *Personne ou chose qui serve d'appui, de soutien, de protection .* »¹⁰

Selon le guide du tuteur en ligne, « *Le tutorat est une relation entre deux personnes dans une situation formative : un professionnel et une personne en apprentissage d'un métier dans son environnement .* »¹¹ Et, selon la même source, « *Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps. Il assure également, dans les conditions prévues dans le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par le jeune, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.* »¹²

Après avoir défini le tutorat et le tuteur, de manière générale, nous allons nous intéresser au tutorat selon les approches de différents auteurs.

Selon J.J. Boru, le tutorat est « *un ensemble humains de moyens et organisationnels que certains des salariés appelés tuteurs mettent en œuvre pour intégrer et former en situation de travail un ou plusieurs apprenants .* »¹³

J.J. Boru fait apparaître trois champs distincts mais complémentaires :

1.Le champ professionnel : les tuteurs possèdent des compétences, des savoirs, des savoir-faire, qu'il partage avec le tuteur.

2.Le champ pédagogique : les tuteurs font bénéficier les apprenants de leurs compétences et de leur savoir en situation de travail.

3.Le champ organisationnel : la fonction tutorale est un projet de l'entreprise et l'ensemble des acteurs y participent quelque soit leur statut.

Alain BAUDRIT, dans son livre « Tuteur : une place, des fonctions, un métier ? », distingue le monitorat du tutorat.

Lorsqu'il évoque le monitorat, il positionne le moniteur dans une relation hiérarchique au niveau de l'enseignement.

Quant au tuteur, il est celui qui accompagne l'enfant dans ses difficultés d'apprentissage, et ce de

10 www.larousse.fr/dictionnaires/francais

11 <http://guidedututeur.velay.greta.fr/page.php3?SID=&id=3>

12 <http://guidedututeur.velay.greta.fr/page.php3?SID=&id=3>

13 Eneau J.& Daguët H. Cours L3 CNED « Pédagogie des adultes ». P.64

manière individuelle.

A.BAUDRIT explicite que le tutorat est un plus qualitatif. En effet, le tutorat est individualisé, personnalisé, et complémentaire des apports théoriques.

Les tuteurs conseillent, aident, diagnostiquent les besoins du tuteuré afin de comprendre ses difficultés, et d'y remédier.

Maela PAUL englobe le tutorat parmi différentes formes d'accompagnement, chacune d'elles s'adresse à un public ciblé. Le tutorat permet d'élaborer un itinéraire de formation individualisé, il favorise l'insertion, l'individualisation.

Nous aborderons de manière plus approfondie les notions d'accompagnement et de tutorat selon Maela PAUL, après avoir traité les fonctions, les compétences et les différents profils du tuteur.

Ces définitions nous ont permis d'aborder la notion de tutorat et la notion d'individualisation de la relation tuteur, tuteuré.

Nous avons tout d'abord défini le tutorat selon le dictionnaire, et selon J.J. BORU. Ces définitions nous permettent d'introduire la notion de tutorat de manière plus approfondie.

2.2.3. Les fonctions du tuteur

J.M. BARBIER définit la fonction tutorale comme suit : « *la fonction tutorale peut être définie comme l'ensemble des actions et dispositifs que met en place ou que reconnaît une organisation, dans le but de favoriser chez tous ceux qui la composent, des itinéraires d'évolution correspondant à son propre espace.* »¹⁴

Selon J.M. BARBIER, la fonction tutorale s'exerce dans trois champs distincts.

Tout d'abord dans le champ des systèmes d'enseignements et/ou de la formation, dont le but est d'indiquer les activités de l'enseignant et du formateur, dans le parcours individuel de l'élève ou du formé.

Puis, dans le champ des systèmes de travail, dont la fonction principale est une fonction de

14 Barbier, JM. (1996) Tutorat et fonction tutorale. Quelques entrées d'analyse. *Recherche et formation* n°22. P.7-19

production de biens et de services.

Et enfin, dans le champ de la vie sociale, où des agents assurent des rôles et des activités ayant trait à la conduite et au déroulement de parcours individuels.

Les trois champs principaux évoqués par J.M BARBIER s'exercent dans un espace social qui favorise le développement du tutorat.

BORU et LEBORGNE distinguent cinq catégories d'activités au sein de la fonction tutorale :

- Le tuteur doit intégrer le nouvel arrivant au sein de l'entreprise,
- Il a la charge d'organiser son parcours,
- Le tuteur doit rendre formateur le travail du tuteur afin de favoriser le développement de ses compétences,
- Il participe à la gestion de l'alternance,
- Il évalue les acquis et la progression du tuteur.

J.M.BARBIER évoque cette notion de compétences dans la fonction tutorale, il souligne son importance ainsi « *si elle est reconnue par l'entreprise et par le milieu professionnel, la fonction tutorale consistera donc fréquemment en une organisation de situations et de parcours permettant de maximiser la production de compétences.* »¹⁵

Les définitions du tutorat selon J.M BARBIER couvrent l'espace social dans lequel intervient le tuteur. Nous avons exploré les différents champs dans lesquels s'exerce le fonctionnaire, ainsi que ses activités, ce qui nous a permis d'en aborder les fondements, ce qui nous amène à traiter dans le point suivant les qualités du tuteur.

2.2.4. Les qualités du tuteur

Le tuteur est la personne qui présente des capacités relationnelles et pédagogiques, afin d'assurer au mieux l'accompagnement du stagiaire sur le plan professionnel et sur celui de l'apprentissage.

Il doit être repéré au sein de l'entreprise comme celui qui a une maîtrise professionnelle suffisante

15 Barbier, JM. (1996) Tutorat et fonction tutorale. Quelques entrées d'analyse. *Recherche et formation* n°22. P.7-19

pour transmettre son savoir-faire, ainsi qu'être volontaire pour assurer la mission d'accompagnement qui lui est proposée par l'entreprise.

P.BOULET et A.BAUDRIT se sont intéressés aux compétences du tuteur. Ils avancent en premier lieu, la qualité relationnelle nécessaire à la fonction tutorale. En effet le tuteur se doit d'être un bon professionnel, maîtrisant son métier, et les activités qui en découlent. Il est volontaire au sein de l'entreprise pour assurer ses fonctions, dans un souci de transmission des savoirs du métier.

A.BAUDRIT évoque dans son livre sur le tutorat, les savoir-faire du tuteur : « *la fonction du tuteur fait appel à des savoir-faire très divers : être à l'écoute du tuteur, repérer ses difficultés, l'encourager le cas échéant, ne pas intervenir lorsqu'il travaille correctement* ». ¹⁶

2.2.5. Les différents profils de tuteur

Dans cette partie, nous allons tenter de dégager les différents profils du tuteur, avec les travaux de A. BAUDRIT et ceux de F. TILMAN et E.DELVAUX.

Alain BAUDRIT a regroupé les tuteurs en 3 grandes catégories :

- Le tuteur médiateur : C'est celui qui va organiser la jonction entre les formateurs et les apprenants, son langage doit être adapté afin de faciliter la compréhension des informations pour les apprenants.
- Le tuteur animateur : C'est celui qui organise les groupes de travail entre les apprenants.
- Le tuteur pédagogue : C'est celui qui pose le diagnostic des difficultés rencontrées par les apprenants. A cet effet, le tuteur doit avoir la maîtrise des connaissances dans le domaine d'exercice, afin que son intervention soit la plus adaptée et la plus pertinente.

De leur côté, TILMAN et DELVAUX distinguent sept profils de tuteur, dont l'approche est centrée sur la conception de la mission du tuteur et les initiatives du tuteur dans cette relation. Nous en retiendrons trois en lien avec notre sujet de recherche :

- **le tuteur dit « agent de renseignements »**, il s'attache à donner au tuteur l'ensemble des informations nécessaires à la tâche qui lui est confiée. Cette forme laisse une grande autonomie et responsabilité au tuteur.

16 Baudrit, A. (1999). *Tuteur : une place, des fonctions, un métier ?*. Paris. Éducation et formation l'éducateur PUF. p.55

- **le tuteur dit « confident »**, qui base son activité sur la qualité relationnelle avec le tutoré. Les échanges sont au cœur de la relation et le tutoré doit mettre en place les moyens pour accomplir les tâches confiées par le tuteur, ce dernier étant disponible pour évoquer le bien fondé des actions.
- **le tuteur dit « catalyseur »**, dont le rôle s'attache essentiellement à la compréhension des tâches pour le tutoré à un poste de travail précis. Son action peut être évolutive dans le cadre des activités professionnelles du tuteur.

Nous venons d'évoquer les profils des tuteurs, dont l'aspect relationnel est au cœur de leur fonction. Le point central de cette relation est l'importance pour le tuteur de la compréhension des tâches confiées au tutoré. TILMAN et DEVAUX s'attachent à définir trois rôles essentiels à la fonction tutorale qui s'apparentent aux missions du formateur terrain dans le secteur du travail social. Nous allons maintenant aborder le tutorat selon les travaux de Maela PAUL qui interroge sur les notions de tutorat et d'accompagnement.

2.2.6. Le tutorat selon Maela PAUL

Depuis le début des années 90, on observe un accroissement des pratiques d'accompagnement diversifiées, telles que : le counselling, le coaching, le sponsoring, le mentoring, le parrainage ou le compagnonnage, le tutorat...¹⁷

Toutes ces notions nous renvoient à « *La nébuleuse de l'accompagnement* » de Maela Paul, ainsi qu'à l'importance de l'expérience, qu'elle soit individuelle ou commune.

Selon M.PAUL « *le tutorat se trouve toujours à la croisée de deux logiques, productive et éducative, et défini comme un dispositif de travail. Par conséquent c'est moins la relation (entre un professionnel expérimenté et un novice en apprentissage) qui permettra de saisir la spécificité que*

17 <http://www.transversalis.fr/pdf/Maela%20PAUL.pdf>

Définitions : **Le counselling** désigne un processus d'aide dans l'orientation. **Le coaching** désigne la fonction du coach au sein des entreprises, qui développe les compétences et le potentiel des hommes dans l'organisation. **Le sponsoring** désigne un parrainage. **Le mentoring** désigne la fonction que les uns exercent auprès des autres comme modèle en qualité de conseiller ou pédagogue. **Le compagnonnage** désigne la fonction de transmission dans laquelle le compagnon « enseigne moins qu'il n'accompagne ». **Le tutorat** désigne la prise en charge collective des adultes, dans leur rôle social et professionnel des jeunes en phase d'intégration par le travail.

*le dispositif auquel il appartient. »*¹⁸

En effet, chaque forme d'accompagnement s'adresse à un public particulier dans un contexte professionnel précis.

Ce qui nous amène à avancer que tutorat et accompagnement sont deux notions liées et complémentaires.

Le tuteur est assujéti à la diversité :

- Des **fonctions**, d'abord de transition, dans le sens où il conduit l'étudiant au monde professionnel ; puis de structuration, car il aide le tuteur à théoriser ses schémas cognitifs ; et enfin d'intégration, car il aide un individu à inscrire son action dans un projet global.
- Des **rôles**, car le tuteur est un partenaire avec l'institution dans l'accompagnement professionnel.
- Des **compétences**, relationnelles, pédagogiques et organisationnelles.

Le tutorat actuel fait référence à certains courants théoriques, comme celui de BRUNER, ou celui de VYGOTSKY.

BRUNER parle de tutelle. Il définit la tutelle comme « *un ensemble de moyens par lesquels un adulte ou un spécialiste vient en aide à quelqu'un.* »¹⁹

D'après VYGOTSKY, nous pouvons relier le tutorat à la Zone Proximale de Développement.

En effet l'idée forte de VYGOTSKY, en rapport avec l'apprentissage, est l'idée d'étayage, c'est à dire de l'aide que peut apporter autrui dans le développement des connaissances.

Le tutorat peut avoir une fonction de socialisation, dans le sens où cette fonction met en jeu le rôle des professionnels « confirmés » dans la construction des identités professionnelles, ainsi qu'une fonction de formation par le biais de la transmission des pratiques professionnelles.

18 <http://www.aifriiss.com/upload/3-colloque-tutorat-et-accompagnement.pdf>

19 Paul M. (2004). *L'accompagnement une posture professionnelle spécifique*. Paris.Savoirs et formations Éditions L'harmattan.p.38

Nous avons vu plusieurs définitions du tuteur et les différentes formes que peuvent prendre le tutorat, à travers différents courants.

Ce que nous pouvons retenir de ces illustrations c'est la nécessaire qualité relationnelle mise en avant afin que le tutorat puisse être efficient. Cette fonction récente développée depuis les années 1980, en lien avec l'émergence des formations par alternance, est en réflexion et en construction quant à ses contenus, ses formes, ses valeurs...

A travers les exemples de M.PAUL et de VYGOTSKY, nous retenons l'importance de l'accompagnement dans la fonction tutorale, et dans la construction des identités professionnelles, qui est au centre de notre recherche.

Nous allons dans le point suivant nous intéresser au site qualifiant dans lequel le tutorat s'exerce pour la formation des éducateurs spécialisés, et plus largement des travailleurs sociaux.

2.3 Le site qualifiant

- La définition du site qualifiant :

« Le site qualifiant, organisme d'accueil d'étudiants est considéré comme une organisation professionnalisante, tant au plan de la pratique professionnelle, qu'au plan de l'acquisition des savoirs et des connaissances complémentaires. »²⁰

Le site qualifiant s'inscrit dans le champ de l'intervention sociale. Ce champ recouvre prioritairement les services sociaux polyvalents, les services sociaux spécialisés, mais il s'entend aussi dans une acception plus large des lieux d'accueil des stagiaires. Il concerne les structures ou les services qui mettent en place des actions, dans le cadre de la politique de la ville, des plans locaux d'insertion et d'emploi, des projets sociaux relevant du développement territorial, des réseaux associatifs (CHRS : **C**entre **d'**Hébergement et de **R**éinsertion **S**ociale, logements d'urgence, accueils de jour...).

Le site qualifiant peut accueillir dans une même période un ou plusieurs stagiaires de même promotion, de formation ou de promotions différentes, d'un même établissement ou de plusieurs établissements de formation.

²⁰ http://www.aquitaine.drjscs.gouv.fr/IMG/pdf/site_qualifiant_extrait_circ_311208.pdf

- La reconnaissance et la formalisation des sites qualifiants

Deux types de convention doivent être formalisés :

La reconnaissance du caractère qualifiant d'un site se matérialise par une convention cadre.

Une convention de partenariat est donc signée entre l'établissement de formation et le site qualifiant (site de stage).

Cette convention formalise les engagements réciproques des signataires et précise notamment l'offre d'accueil proposée par le site qualifiant en lien avec un ou plusieurs domaines de compétences du référentiel du diplôme pour lequel il s'engage à contribuer à la formation des étudiants. Un site qualifiant peut conclure des conventions cadre avec plusieurs établissements de formation.

L'établissement de formation transmet chaque convention cadre à la DRASS (**D**irection **R**égionale des **A**ffaires **S**anitaires et **S**ociales).

Un suivi de ces conventions doit être mis en place.

Une convention tripartite établissement de formation/site qualifiant/stagiaire dans laquelle sont précisées les modalités d'accompagnement du stagiaire, tant sur le plan organisationnel que sur le plan des apprentissages professionnels (préparation des entretiens avec le référent professionnel et les membres de l'équipe, entretiens d'évaluation du stagiaire par le site qualifiant..).

Dans cette convention sont également détaillés les objectifs du stage en lien avec un domaine de compétence du diplôme, sur lesquels l'étudiant devra plus particulièrement axer son travail (modèle de convention type tripartite de la circulaire DGAS/4A/5B/2008/67 du 27 février 2008).

Le site qualifiant est le lieu où le formateur terrain exerce son travail d'accompagnement des futurs professionnels. La convention permet de référencer les actions des professionnels qui encadrent le parcours de formation des étudiants.

2.4 Le formateur terrain

Notre recherche s'intéresse à l'identité professionnelle des éducateurs spécialisés, par le biais de la complémentarité du formateur en centre de formation et du formateur dit de terrain.

Nous venons de voir le contexte d'intervention du formateur terrain à travers le site qualifiant, nous allons maintenant aborder les fonctions du formateur terrain.

Désormais, l'accueil des stagiaires s'organise autour de deux fonctions (réfèrent professionnel de site qualifiant, formateur sur site qualifiant) qui peuvent être séparées ou cumulées, selon l'organisation choisie par l'organisme d'accueil.

L'identification de ces deux fonctions traduit la volonté de renforcer la dimension de coopération entre les deux pôles de construction de la professionnalité (l'établissement de formation et l'organisme d'accueil) et la dimension d'apprentissage sur le terrain.

Ces professionnels sont, en outre, appelés à participer à la certification des étudiants reçus en stage. Il est souhaitable que les professionnels assurant ces fonctions acquièrent ou consolident les compétences nécessaires à cette activité.

Il est mis fin au dispositif d'agrément des formateurs terrain.

- La fonction de réfèrent professionnel de site qualifiant :

Le réfèrent professionnel de site qualifiant intervient à un double niveau :

Externe : Il représente son Institution auprès du ou des établissements de formation et participe au processus de reconnaissance du ou des sites qualifiants, il élabore et suit les conventions conclues dans ce cadre.

Interne : Garant de la qualité des stages, il organise et mutualise les ressources institutionnelles au bénéfice de chaque stagiaire, il coordonne les différents professionnels mobilisés pour l'accueil en stage sur site qualifiant. A ce titre, il est garant de la cohérence globale de chaque projet de stage.

- La fonction de formateur sur site qualifiant :

Le formateur sur site qualifiant est en proximité directe et quotidienne avec le stagiaire, il accompagne celui-ci dans l'acquisition d'une ou plusieurs compétences.

Il suit la progression de ses acquisitions, dresse des bilans réguliers avec le stagiaire et informe le réfèrent professionnel de site qualifiant de l'évolution de celui-ci.

La fonction de formateur terrain dans le secteur du travail social donne lieu aujourd'hui à une formation dispensée dans les centres de formation des travailleurs sociaux.

C'est conformément à l'arrêté du 22 décembre 1998 du Ministère de l'emploi et de la solidarité, que se déroulent les enseignements qui permettront de valider le titre de formateur terrain.

De plus, la validation de cette formation accorde des unités d'enseignement de la licence en

sciences de l'éducation.²¹

Cette formation permet de répondre à trois objectifs principaux autour de l'accompagnement des étudiants en formation :

- améliorer le dispositif de formation par alternance, en renforçant la présence simultanée des formateurs terrain et des formateurs écoles, en institutions et dans les écoles,
- contribuer à la formalisation de pratiques innovantes dans le secteur du travail social, en tenant compte des réformes des Diplômes d'État et des transformations des cursus universitaires,
- valider cette formation par l'obtention d'unités d'enseignement de la Licence en Sciences de l'éducation.

Cette formation permet aussi de contribuer au développement de la qualité des formations initiales en alternance à travers les objectifs suivants :

- développer les compétences pédagogiques des formateurs,
- formaliser les pratiques professionnelles,
- renforcer les collaborations entre les écoles et les terrains de stage afin de promouvoir la mise en place et affiner la mise en œuvre des sites qualifiants.

Le formateur terrain met en place un processus d'accompagnement permanent entre formation théorique et pratique.

Ce processus d'accompagnement des deux parties (centre de formation et terrain de stage) nous renvoie à la notion d'alternance.

Selon G.MAGLAIVE l'alternance peut prendre trois formes :

- l'alternance dite « inductive », qui se base pour les étudiants sur la construction d'expériences pratiques durant les stages, qui se traduisent en compétences. Ces dernières leur permettent d'enrichir les apports théoriques transmis en centre de formation.
- l'alternance dite « déductive », qui s'adresse plus particulièrement au système scolaire traditionnel. Les périodes sur le terrain de stage sont un moyen de mettre en application les savoirs acquis en centre de formation. G.MAGLAIVE écrit à ce sujet « *Les passages en entreprises sont pensés comme une application des connaissances acquises au centre de*

21 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.docidTexte>

formation .»²²

- l'alternance dite « intégrative », qui s'apparente à une combinaison des deux autres modes d'alternance. En effet l'étudiant sollicite à la fois les compétences acquises en centre de formation et celles du terrain de stage. Dans ce type d'alternance, le tuteur occupe une place prépondérante. Cette forme d'alternance est représentative de la formation d'éducateur spécialisé.

Nous avons abordé les notions de tutorat, d'accompagnement, de formateur terrain, en lien avec notre recherche, mais aussi d'alternance selon G. MAGLAIVE.

Dans notre étude, qui concerne la complémentarité des tutorats dans l'émergence de l'identité professionnelle, l'alternance intégrative est au cœur des formations du travail social.

Nous allons maintenant évoquer la notion d'identité professionnelle.

C'est avec les théories de C.DUBAR que nous fondons notre cadre conceptuel.

22 Clavier, L. (2011) *Évaluer et former dans l'alternance de la rupture aux interactions*. Editions L'harmattan. Paris.p.71

SECONDE PARTIE

I. Cadre conceptuel : l'identité professionnelle

Dans le cadre d'une formation professionnalisante, l'individu est accompagné par des formateurs pour les apprentissages et par un formateur terrain dit « tuteur » pour les savoir-faire. Cette action de formation et de construction de l'individu, pourrait se qualifier de transformation identitaire. C'est ce que nous allons explorer, en définissant l'identité de manière générale dans un premier temps, puis nous tenterons d'identifier l'identité professionnelle et sa construction, en nous appuyant sur les fondements de C. DUBAR et de J.M BARBIER,

1.1 Définition générale

L'identité, selon le dictionnaire Larousse, est le : « *caractère permanent et fondamental de quelqu'un, d'un groupe, qui fait son individualité, sa singularité .*»²³

En sciences humaines, l'identité se définit comme «*un ensemble de significations (variables selon les acteurs d'une situation) apposées par des acteurs sur une réalité physique et subjective, plus ou*

23 www.larousse.fr/dictionnaire

moins floue, de leurs mondes vécus, ensemble construit par un autre acteur. C'est donc un sens perçu donné par chaque acteur au sujet de lui même ou d'autres acteurs .»²⁴

L'identité caractérise l'individu, elle se construit avec les expériences et le contact avec les autres. C'est ainsi que l'on parle de l'identité de soi et de l'identité pour autrui.

Dans le cadre professionnel, cette identité est liée à la reconnaissance, sociale, personnelle et professionnelle.

Pour T. ARDOUIN : « *L'identité professionnelle est au croisement des dimensions individuelles, collective et environnementale du travail, comme résultante de ce croisement, mais aussi, un point d'étape d'une trajectoire dynamique évolutive. C'est pourquoi position et posture se trouvent être des caractéristiques entremêlées de l'identité professionnelle.* »²⁵

Pour R. SAINSAULIEU, l'identité professionnelle se définit comme la « *façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes* .»²⁶

L'identité peut aussi se définir dans chaque champ disciplinaire (sociologie, psychologie...). Les différentes approches s'entendent pour définir les notions d'identité individuelle et d'identité collective.

L'identité individuelle aborde la dimension de la construction de **l'identité pour soi**, alors que l'identité collective, s'appuie sur la dimension collective (appartenance de l'individu à un groupe, catégories sociales...) et on parle alors **d'identité pour autrui**.

Ces définitions mettent en avant l'importance des dimensions tant individuelles que collectives de la caractérisation de l'identité. Ces approches nous permettent d'introduire la notion d'identité selon C.DUBAR, qui interroge le phénomène de la « la crise identitaire », et les processus de socialisation qui sont, selon l'auteur, au centre du processus identitaire.

1.2 L'identité pour soi et l'identité pour autrui

24 Mucchielli, A. (2011). *L'identité*. Que sais-je Paris 8ème éditions. p.10

25 <http://ressources.centre-inffo.fr/webo-40ans-ani/pdf/51%20AFP171-pp.34-38.pdf>

Ardouin, T., « *Responsable de formation : Interface et posture professionnelle* » in Actualité de la Formation Permanente .p.35 n°171-2001.

26 www.inrp.fr/Tecne/Rencontre/Drot/sld004.htm

Dans un premier temps, nous allons aborder, l'identité à partir des travaux de C.DUBAR, avec l'identité pour soi, l'identité pour autrui, et l'identité collective.

Selon l'auteur, « l'identité est le produit de socialisations successives ». Par socialisation, nous entendons, un ensemble de transactions entre l'individu et les instances sociales qui l'entourent. Il existe une socialisation primaire (famille) et une socialisation secondaire.

Nous pouvons définir la socialisation comme l'intériorisation des normes et des références qui permettent de devenir membre d'un groupe social, de se percevoir comme tel, et d'agir de façon appropriée dans ce groupe.

C.DUBAR parle de socialisation primaire, elle se situe dans la cellule familiale, et au cœur de notre identité. Quant à la socialisation secondaire, elle se poursuit tout au long de la vie, dans les différents milieux sociaux que nous sommes amenés à traverser (milieux professionnels). Les premières socialisations font références à la psychologie génétique, avec les stades du développement de J.PIAGET, « *il aborde de front la question des relations entre l'explication sociologique et les explications psychologiques et biologiques et développe, quant aux faits de socialisation, des positions suggestives.* »²⁷ Ces explications de différents ordres comme le souligne C.DUBAR font référence aux stades de développement, que traverse l'enfant, nécessaires à la construction de son identité.

C.DUBAR relie les théories Piagetiennes à celle de E.DURKHEIM, pour qui la socialisation est à la base de l'éducation. Pour E.DURKHEIM « *la socialisation n'est pas seulement le fait de la génération précédente, mais le fait des individus eux-mêmes. Chaque génération doit se socialiser elle même sur la base des modèles culturels transmis par la génération précédente.* »²⁸

A l'inverse, pour J.PIAGET, nous sommes dans une construction au travers du développement. Ce qui s'oppose à E.DURKHEIM sur la transmission des valeurs.

Le processus identitaire se façonne à partir des processus de socialisation primaire et des processus de socialisation secondaire chez l'adulte et notamment dans le cadre de la vie professionnelle.

C.DUBAR parle d'une identité double : L'identité pour soi et l'identité pour autrui.

27 Dubar,C.(2000). *la socialisation construction des identités sociales et professionnelles.* Paris : Armand Collin.p.14

28 Dubar, C. (2000). *la socialisation construction des identités sociales et professionnelles.*

Paris : Armand Collin.p.18 p.24

L'identité pour autrui est le résultat de processus d'attribution d'identités par des institutions ou des acteurs en interaction avec l'individu.

L'identité pour soi fait référence au travail d'intériorisation, des traits identitaires par les individus eux-même.

Lorsque ces deux identités sont en désaccord l'individu met en place des stratégies identitaires qui sont de deux ordres.

Tout d'abord, la transaction objective qui consiste à confronter l'individu à son environnement dans un travail d'ajustement entre identité attribuée et identité pour soi.

La transaction objective ou externe est rattachée à l'identité relationnelle. C'est la relation entre le désir identitaire d'un individu et l'identité qui lui est attribuée : l'individu tend à se conformer à l'identité relationnelle.

Quant à la transaction subjective ou interne, elle est liée à l'identité biographique, c'est le rapport entre l'identité professionnelle propre à l'individu et celle qu'il vise.

La transaction subjective et la transaction objective sont des composantes de l'identité de l'individu, qui, par leur action, vont lui permettre de construire son identité professionnelle.

L'approche de C.DUBAR nous a permis d'appréhender la notion d'identité à travers son origine et les phénomènes de socialisation.

1.3 L'identité professionnelle

Nous avons vu précédemment l'importance de la construction des identités selon C.DUBAR , conduisant à l'identité professionnelle.

Nous avons vu en introduction la définition de l'identité professionnelle selon divers auteurs, intéressons nous maintenant à son rôle.

C.DUBAR parle d'une identité évolutive, qui se construit comme le produit des socialisations successives. Nous l'avons vu, la première se déroule durant l'enfance et dans le cadre familial, puis l'individu connaît d'autres socialisations de types secondaires, l'insertion professionnelle en fait partie. Elle se compose de codes, de valeurs, de normes régies par le groupe professionnel auquel il appartient.

L'identité professionnelle se construit de manière évolutive. D'abord dans le cadre de la pratique professionnelle de l'individu (son métier), et par le biais des interactions avec le groupe socioprofessionnel d'appartenance.

Comme nous l'avons vu précédemment, l'identité pour soi est la résultante d'une transaction subjective. Elle joue un rôle dans la construction d'un projet professionnel (on parle ici d'identité visée). « *la transaction subjective peut aboutir à une continuité entre identité héritée et identité visée ou à une rupture, à un décalage, entre la définition de soi issue de sa trajectoire antérieure et la projection de soi dans l'avenir .* »²⁹

Dans ce cadre l'individu met en place des trajectoires continues.

C.DUBAR les analyse ainsi « *Cet espace peut être de type professionnel (sur le mode général du métier) ou de type organisationnel (sur le modèle organisationnel de la bureaucratie ou de l'entreprise) .* »³⁰

C'est dans ces espaces que les individus créent leur identité professionnelle de métier. Quant aux identités élaborées sur le mode de la rupture, C.DUBAR les nomment ainsi « *Elles impliquent au contraire une dualité entre deux espaces et une impossibilité de se construire une identité d'avenir à l'intérieur de l'espace, producteur de son identité passée.* »³¹

René SAINSAULIEU a mené des travaux sur l'identité professionnelle, en y intégrant l'analyse de la dimension culturelle au travail.

A partir de recherches faites dans des entreprises publiques et privées, R.SAINSAULIEU cible des processus identitaires très différents en fonction des moyens dont disposent les individus pour obtenir la reconnaissance d'autrui. Pour l'auteur, l'identité au travail dépend des conditions d'accès au pouvoir dans les interactions de travail.

R.SAINSAULIEU décrit l'identité professionnelle comme la « *façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes.* »³²

L'identité serait un processus relationnel d'investissement de soi (investissement dans des relations durables, qui mettent en question la reconnaissance réciproque des partenaires), s'ancrant dans « l'expérience relationnelle et sociale du pouvoir ».

R. SAINSAULIEU distingue quatre formes d'identité au travail :

29 Dubar, C. (2000). *la socialisation construction des identités sociales et professionnelles.*

Paris : Armand Collin.p. 235

30 Ibidem. p. 236

31 Ibidem. p. 236

32 Sainsaulieu. R. (1977). *L'identité au travail.* Édition 1985 presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

- Le modèle de la fusion, ce sont des tâches répétitives et travaux peu qualifiés. Les acteurs n'ont pas beaucoup de ressources stratégiques, l'individu doit se fondre dans le collectif.
- Le modèle de la négociation, il concerne les travailleurs qualifiés dans des groupes de travail. Les acteurs utilisent le conflit et la négociation pour définir leur communauté.
- Le modèle des affinités, ce sont de travailleurs spécialistes avec forte mobilité professionnelle. Les acteurs raisonnent en termes de carrière avec une logique individualiste de conquête professionnelle, ils ne se situent que par rapport au chef.
- Le modèle du retrait, c'est une dépendance par rapport au chef et manque d'intégration dans le groupe. Le travail n'est qu'une nécessité économique, ce n'est pas une valeur. Les acteurs sont faiblement investis dans l'organisation.

R.SAINSAULIEU avance que la vie professionnelle est un endroit de socialisation, l'identité professionnelle est alors en lien dans les relations de pouvoir au sein de cet espace.

Quant à C.DUBAR, il met l'accent sur les socialisations successives de l'individu pour la construction de son identité.

Nous venons de questionner l'identité professionnelle selon les théories de C.DUBAR principalement, précédemment nous nous sommes intéressés à la notion de tutorat.

Ces deux thèmes sont au centre de notre recherche. Nous allons dans cette troisième partie aborder notre problématique ainsi que la méthodologie de recherche.

TROISIEME PARTIE

I. La question de recherche et la méthodologie de recherche

Nous venons de voir que le tutorat fait partie intégrante de la formation, il peut prendre différentes formes, et s'appliquer à de nombreux secteurs professionnels, dont celui de l'éducation spécialisée, à travers l'importance des sites qualifiants qui est lié au principe de l'alternance et des référents de site professionnel (les formateurs terrain).

Les différentes approches de l'identité professionnelle nous ont permis de mieux cerner comment se construisait une identité professionnelle.

1.1 Les constats

Cette recherche s'articule autour de la formation professionnelle de l'éducateur spécialisé et de la construction de son identité professionnelle.

Cette formation dont le principe de l'alternance est cœur du dispositif, nous conforte dans la complémentarité des actions entreprises par les acteurs de la formation.

L'alternance, en tant que mode d'acquisition de compétences professionnelles, constitue l'un des principes fondamentaux des formations du secteur social.

Le lieu de stage doit être un lieu d'acquisitions de compétences dans chacun des registres du référentiel de compétences.

Le formateur terrain transmet à l'étudiant un positionnement professionnel, des techniques éducatives et professionnelles.

Les apports techniques doivent s'adapter à chaque stagiaire, qui est unique de part son identité, son vécu, ses aptitudes, ses appréhensions face aux publics.

Les étudiants qui entament cette formation ont une identité personnelle, qui par le biais de la professionnalisation et l'accès au monde professionnel durant les stages, favorise la construction de leur identité professionnelle.

1.2 Les questions préliminaires :

C'est à travers de mon expérience, en premier lieu d'éducateur spécialisé, puis en second lieu de « tuteur de stage » ou de « formateur terrain », que nous nous sommes questionnés sur les pratiques des formateurs qu'ils soient de terrain ou de centre de formation.

Des interrogations ont émergés au contact des étudiants que nous accompagnons dans le cadre de leur stage et dans les échanges autour des pratiques professionnelles de chacun. Leur apport, leur questionnement, de « jeunes professionnels » nous ont amené à réfléchir sur notre pratique tant professionnelle que celle de formateur terrain.

1.3 La question de recherche

La recherche sur l'identité professionnelle, et plus particulièrement celle des éducateurs spécialisés, nous a conduit à cerner les notions d'accompagnement, de tutorat, et d'identité. Les éléments que nous en avons retiré nous permettent de poser la question de recherche suivante :

« En quoi la complémentarité entre le tutorat exercé par les formateurs terrain et les enseignements théoriques(ou apports pédagogiques) délivrés par les formateurs en centre de formation contribue-t-elle à l'émergence de l'identité professionnelle chez les futurs éducateurs spécialisés ? »

1.4 Les hypothèses

Nous venons de poser notre problématique suite à nos constats et nos questionnements autour de l'émergence de l'identité professionnelle des éducateurs spécialisés dans le cadre de la complémentarité du tutorat.

Maintenant nous formulons deux hypothèses que nous allons vérifier sur les deux terrains d'étude : Le centre de formation et les terrains de stage.

Nous cherchons donc à vérifier les hypothèses suivantes :

Premièrement, nous tenterons de démontrer que les apports en centre de formation constituent un socle de connaissances et permettent ainsi une émergence de compétences qui constitue la base d'une pratique professionnelle.

Deuxièmement, afin de vérifier ce que nous venons d'avancer, nous tenterons de démontrer que les apports transmis dans le cadre du stage par le formateur terrain, constitue un capital de savoir-faire qui permettent l'émergence de l'identité professionnelle chez les éducateurs spécialisés.

II. La méthodologie de recherche et le déroulement de l'étude

2.1. Le terrain d'enquête

L'étude se déroule sur deux terrains d'enquête distincts mais complémentaires.

Le premier terrain d'enquête est le centre de formation pour travailleurs sociaux l'EPSS (École Pratique de Service Social) situé à Cergy dans le Val d'Oise. C'est au sein de cet établissement que se déroule la formation des éducateurs spécialisés.

Le second terrain d'enquête, est un des lieux professionnels où les étudiants peuvent effectuer leur stage pratique.

Pour notre étude, ce sera le service de l'Aide Sociale à l'Enfance pour deux personnes interviewées. Pour la troisième personne interviewée, un nouveau service de protection de l'enfance qui assure les mesures MASP (Mesure d'Accompagnement Social Personnalisé) destinées aux familles en grande

précarité. Ces deux services font partie du Conseil Général du Val d'Oise.

2.2. Les critères de choix des personnes interviewées

Les entretiens avec les formateurs de centre de formation se dérouleront au centre de formation, au sein de l'EPSS (École Pratique du Service Social) à Cergy.

Le choix de ce centre de formation a été motivé par le partenariat signé entre le Conseil Général du Val d'Oise et le centre de formation, dans le cadre du site qualifiant.

Cela entraîne une collaboration entre les deux partenaires dans le cadre des formations proposées, l'accueil de stagiaires, le travail sur des outils de communication.

Ce centre de formation forme les futurs professionnels du secteur social (Assistant de Service Social, Éducateur spécialisé, Éducateur de Jeunes Enfants, Aide-Médico-Psychologique...). Les professionnels interviewés viennent d'horizons différents de part leur formation et leur parcours ainsi que leur ancienneté dans le secteur de la formation des adultes.

Les entretiens avec les formateurs terrain, éducateurs spécialisés de formation, se dérouleront sur le lieu de travail des professionnels interviewés (service de l'Aide Sociale à l'Enfance).

Sur les trois personnes interrogées, l'une d'entre elles possède la qualité de formateur terrain ayant fait la formation ; une autre possède l'agrément préfectoral de maître d'apprentissage ; la troisième n'a aucune de ces qualifications.

Les étudiants de deuxième année seront interviewés au centre de formation.

2.3 L'échantillon

Dans le cadre de notre recherche, il nous a semblé pertinent de mettre en place des entretiens semi-directifs, auprès d'un échantillon de huit personnes.

Notre échantillon se décompose en trois groupes :

- Le premier groupe : trois formateurs du centre de formation de l'EPSS,
- Le second groupe : trois tuteurs de terrain de stage,
- Le troisième groupe : deux étudiants de deuxième année en formation d'éducateur spécialisé.

Dans le premier groupe, nous avons trois formatrices au profil différent.

La première personne a un parcours universitaire riche (DEA sur la notion du rapport aux savoirs des travailleurs sociaux, DESS sur le travail partenarial), elle occupe un poste de formatrice en charge d'accompagner les promotions d'éducateurs spécialisés en situation d'emploi et coordinatrice de l'ensemble des accompagnements d'étudiants en situation d'apprentissage.

La seconde personne, est éducatrice spécialisée de formation, avec une longue expérience de terrain dans un service de protection de l'enfance. A son arrivée au sein du centre de formation, elle a eu pour mission d'assurer le lien avec les terrains professionnels pour la recherche de stage. Depuis 2009, elle est en charge de l'accompagnement des promotions d'éducateurs spécialisés en seconde et troisième année, en situation d'emploi ou en contrat d'apprentissage.

La troisième personne, est éducatrice de jeunes enfants de formation, elle intègre l'EPSS en 2010, avec un MASTER 1 « sciences de l'éducation option éducation familiale en intervention sociale et familiale », elle est en charge de l'accompagnement des étudiants dans la recherche de stages et dans la réflexion autour de leur parcours par rapport au côté pratique de la formation.

Dans le second groupe, nous avons trois professionnels, éducatrices spécialisées de formation, issus du même employeur, le Conseil Général de Val d'Oise.

La première personne a exercé dans différents services de protection de l'enfance, et contribué à la mise en place des sites qualifiants pour les travailleurs sociaux. Elle occupe actuellement un poste de responsable de la cellule MASP.

La seconde personne exerce dans un service de protection de l'enfance et a bénéficié de la formation de « formateur terrain ».

La troisième personne exerce dans le champ de la protection de l'enfance, elle accompagne des étudiants apprentis durant leur formation d'éducateur spécialisé. Elle bénéficie d'un agrément préfectoral et a suivi une formation de maître d'apprentissage.

Dans le troisième groupe de notre échantillon, nous avons deux étudiantes en fin de seconde année de formation d'éducateur spécialisé.

La première personne a une longue expérience professionnelle dans différents secteurs d'activités, cette formation lui permet d'obtenir une qualification afin de pérenniser son emploi. La seconde personne est plus jeune, elle a obtenu son BAC récemment et a participé bénévolement à des actions humanitaires à l'étranger.

2.4 Méthodologie qualitative

Nous allons maintenant aborder la partie pratique de l'étude, à travers l'analyse des entretiens menés.

A cet effet, rappelons nos deux hypothèses de travail :

Premièrement, nous tenterons de démontrer que les apports en centre de formation constituent un socle de connaissances et permettent ainsi une émergence de compétences qui constitue la base d'une pratique professionnelle.

Deuxièmement, afin de vérifier ce que nous venons d'avancer, nous tenterons de démontrer que les apports transmis dans le cadre du stage par le formateur terrain, constituent un capital de savoir-faire qui permettent l'émergence de l'identité professionnelle chez les éducateurs spécialisés.

2.4.1 Les entretiens

Ces entretiens de type semi-directifs, se sont déroulés sur les lieux professionnels des enquêtés, en face à face et en individuel, à l'exception de l'entretien pour les étudiants de seconde année, qui pour des raisons d'organisation liées à la présence des étudiants au centre de formation, s'est déroulé de manière collective.

Les entretiens ont été enregistrés par dictaphone et retranscrits pour leur analyse avec l'accord des enquêtés.

Rappel de la consigne générale : « *J'enquête sur la complémentarité des tutorats exercés en centre de formation et sur le terrain professionnel, je me demande si ces deux actions permettent aux étudiants de voir émerger chez eux des compétences en lien avec l'identité professionnelle des éducateurs spécialisés* ».

GUIDE THEMATIQUE :

- ▶ L'identité professionnelle
- ▶ Compétences transmises et reçues
- ▶ Tutorat de terrain et de centre de formation

2.4.2 Le guide d'entretien

Guide d'entretien semi-directif	
RENSEIGNEMENTS GENERAUX SUR LE OU LES REpondANTS	<i>Les informations de nature administratives seront recueillies en dehors de l'entretien de manière à ne pas altérer le climat de l'entretien (identité, fonction...).</i>
CONTEXTE	<i>Grille d'entretien auprès de :</i> - 3 Formateurs du centre de formation l'EPSS - 3 Tuteurs de terrain du Conseil Général du Val d'Oise - 2 Étudiantes en seconde année de formation d'éducateurs spécialisé au sein de l'EPSS de Cergy.
INFORMATIONS TRANSMISES PAR L'ENQUETEUR AVANT LE DEBUT DE L'ENTRETIEN	<i>-Présentation du cadre institutionnel de l'étude, -Présentation générale du sujet d'étude sans précision sur le cadre théorique (hypothèses, la</i>

	<i>question de recherche précise...).</i>
THEMATIQUES ABORDEES	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Compétences de l'éducateur spécialisé,</i> - <i>Fonction du tuteur en centre de formation et sur le terrain de stage,</i> - <i>Référentiel de formation,</i> - <i>Domaines de compétences et les certifications,</i> - <i>Les apports pédagogiques en centre de formation,</i> - <i>Complémentarité des pratiques,</i> - <i>Apports théoriques,</i> - <i>Savoir faire, savoir être,</i> - <i>Compétences qui constituent l'identité professionnelle : Positionnement professionnel, respect du cadre légal, écoute, empathie, identification, travail collaboratif...</i>

2.5 Résultats et analyse

Le but de notre étude était de questionner l'accompagnement mis en place tant en centre de formation pour travailleurs sociaux, que sur les terrains professionnels des futurs éducateurs spécialisés. Pour cela, nous avons administré des entretiens aux différents professionnels et étudiants qui forment le triangle pédagogique, c'est-à-dire les formateurs de centre de formation, les formateurs de terrain et les étudiants.

Ce qui est souligné par l'ensemble des professionnels et étudiants de cette recherche, c'est l'importance de la complémentarité des pratiques durant les trois années de formation, entre le centre de formation et les terrains de stage.

Extrait de l'enquête :

- Formateur en centre de formation n°1 « ... *je pense qu'on apprend autant sur le terrain qu'en centre de formation... ».*
- Formateur en centre de formation n°2 : « ...*c'est une formation qui est quand même enrichie dans sa partie théorique par des tas de mise en moment pratique en centre de formation, je pense que les*

3 approches stages, mises en situation et apports pédagogiques, et expériences de stage font que c'est une complémentarité », « ...la compétence elle ne peut pas se mesurer qu'en centre de formation, car on y mesure aussi des connaissances, mais la compétence elle se mesure aussi dans la confrontation avec le public, dans la mise en acte de leur pratique, et ça en centre de formation ce serait tout seul ça ne marcherait pas. »

Notre première hypothèse soutient que les apports en centre de formation constituent un socle de connaissances et permettent ainsi une émergence de compétences qui constitue la base d'une pratique professionnelle. Cette hypothèse se vérifie au travers des propos avancés par les formateurs de centre de formation. En effet, les contenus de la formation théorique dispensés durant les trois années de la formation d'éducateur spécialisé, permettent aux étudiants d'acquérir des compétences transversales.

Extrait de l'enquête :

- Formateur en centre de formation n°1 : *« ...en principe un certain nombre d'apports théoriques et disciplinaires aident à comprendre l'environnement institutionnel... ».*

- Formateur en centre de formation n°2 : *« ...il faut que la théorie soit discutée, réfléchi, dans un cours magistral, mais il y a tout le temps ce lien avec la pratique et les explications du pourquoi et du comment de la chose qui est essentielle à la formation par exemple en sociologie.... il faut les aider à faire ce lien avec la pratique... il faut que les formateurs et les enseignants qui ont à travailler avec les étudiants doivent faire émerger le côté de la pratique. »*

- Formateur en centre de formation n°3 : *« La pratique est constante dans nos interventions, et la pratique des étudiants, on la cherche, après il y a des contenus spécifiques qui sont vraiment très liés à la pratique comme les GAP (Groupe d'Analyse des Pratiques) ou les sessions sur les écrits professionnels ou bien sur l'entretien, l'organisation institutionnelle, tout est lié à la pratique finalement, la formation des éducateurs spécialisés n'a aucun sens si elle n'est pas réfléchi au travers de la pratique. »*

Selon les propos recueillis dans notre enquête on peut penser que les apports dispensés en centre de formation permettraient aux étudiants, l'acquisition de certaines compétences, applicables sur le terrain. Il serait cependant pertinent de valider les résultats qui ressortent de ces entretiens par une enquête sur un échantillon plus large.

La seconde hypothèse soutient que les apports transmis dans le cadre du stage par le formateur

terrain, constitue un capital de savoir-faire qui permettent l'émergence de l'identité professionnelle chez les éducateurs spécialisés.

Que ce soit du côté des formateurs de terrain ou celui des étudiants, la notion de transmission des savoirs faire apparaît comme essentielle dans le cadre des stages. Les apports pédagogiques viennent en complémentarité, afin d'apporter un sens aux actions proposées durant le stage. Cette transmission confère aux étudiants une reconnaissance par leurs pairs de leur fonction, de leur métier et de leur identité. Comme le souligne Marie-Laure Chaix « *L'identité de métier se construit lors de l'apprentissage dans le cadre de ce rapport d'échange symbolique maître-apprenti, de cette participation à l'activité de travail fondée sur le « faire comme » le maître d'apprentissage avec qui l'idéal de métier est partagé.* »³³

Nous retrouvons dans les propos des acteurs de terrain, l'importance de la transmission des savoirs faire aux étudiants lors des stages.

Extrait de l'enquête :

Formateur terrain n°1 : « *Le formateur terrain permet de faire émerger chez l'étudiant des compétences de savoir faire et de savoir être aussi, des compétences d'autonomie...qui interroge son positionnement de professionnel et de futur professionnel...on va attendre de lui qu'il se positionne en tant que tel.* »

Extrait de l'enquête :

Étudiant en seconde année de formation n°1 : « *La pratique en stage transforme nos évidences en certitudes, l'accompagnement m'a permis de bousculer mes représentations, en observant le savoir faire du tuteur de stage, j'ai pu faire le lien avec les techniques que l'on apprend en centre de formation.* »

Les différents entretiens de cette enquête ont permis de mettre en avant l'importance de l'accompagnement des étudiants durant leur trois années de formation, et en particulier sur les terrains de stage. Les apports pédagogiques durant la formation viennent se confronter à la réalité des terrains de stage.

33 <http://www.actualitedelarechercheeneducationetformation..strasbourg2007/alternanceetidentitedemetier.pdf.html>
(références à confirmer)

Les formations du travail social, et en particulier celle des éducateurs spécialisés qui nous intéresse, relève de l'alternance intégrative « *qui désigne la volonté d'intégrer le plus étroitement possible les terrains professionnels dans les processus de formation. Le dispositif de « site qualifiant » est une première étape dans ce sens. Il doit permettre de dépasser le clivage théorie/pratique, la simple juxtaposition des temps de formation et de ne pas se contenter de stages qui ne seraient que des terrains d'application... »*³⁴

Cette alternance vient confirmer l'importance de la complémentarité entre les centres de formation et les acteurs de terrain qui accompagnent les étudiants. Les formations en travail social sont des formations dites professionnelles, alliant des cycles de formation en centre de formation et des cycles de stage sur le terrain à part égale. La formation par « ses pairs » (formateur centre de formation et formateur terrain) est un des fondements de base de ces formations.

Chacun des acteurs de cette formation accompagne l'étudiant dans l'acquisition des compétences, qui depuis la nouvelle réforme du diplôme d'État de 2007, donne un nouveau rôle aux formateurs de terrain, celui de valider les compétences des étudiants dans le cadre de certifications.

Les entretiens avec les formateurs de terrain font apparaître la place plus importante qui leur est accordée depuis la réforme du diplôme d'état en 2007. En effet, les formateurs terrain ont adapté leur pratique au référentiel, en proposant « un service de compétences » à valider sur leur lieu d'activité professionnelle. Cette réflexion sur leur pratique en lien avec le centre de formation, leur a permis de repérer de manière plus affinée, les compétences nécessaires à leur fonction, et ce avec le référentiel métier de leur institution.

Les deux formateurs terrain qui ont bénéficié d'une formation liée à l'accompagnement d'étudiants en formation (formateur terrain et formation de maître d'apprentissage) soutiennent que leurs apports (techniques éducatives, positionnement professionnel...) durant le stage aux étudiants, leur permet de mieux cibler les compétences à développer.

Ces compétences, qui sont en lien avec le référentiel, constituent le « cœur de métier » et donc ce qui fonde l'identité du futur professionnel.

34 <http://www.unegouvernancemutualiseedesformationsentravailsocial/virginiegresse/dgairtspoitoucharentesairis2011>

III. Conclusion et perspectives :

La formation des travailleurs sociaux a évolué depuis la réforme du diplôme d'État de 2007. Les acteurs de terrain (les formateurs terrain, les sites qualifiants) tiennent une place plus importante dans la formation des étudiants. Cette évolution demande aux formateurs terrain d'adapter leur pratique aux nouvelles demandes du diplôme.

Nous sommes donc dans un processus d'alternance dite « intégrative » où le référent de stage a un rôle de formateur. Il participe aux certifications des domaines de compétences en complémentarité avec les certifications validées en centre de formation.

Le cadre conceptuel nous a conduit à réfléchir sur les différentes formes d'identité selon C.DUBAR et sur les différents types de tutorat selon plusieurs auteurs.

Cette recherche nous a permis de nous questionner autour de la fonction tutorale et de l'identité professionnelle en général, celle des éducateurs spécialisés en particulier.

Notre question de recherche s'articule autour de la complémentarité du tutorat, exercé par le formateur terrain, et les apports du centre de formation.

Nous nous sommes demandés si cette complémentarité contribuait à l'émergence de l'identité professionnelle chez les futurs éducateurs spécialisés.

A cet effet, nous avons émis deux hypothèses :

La première, en vue de démontrer que les apports en centre de formation forment un socle de connaissances permettant une émergence de compétences qui constituent la base d'une pratique professionnelle.

Et la seconde, afin de démontrer que les apports transmis dans le cadre du stage, par le formateur terrain, constituent un capital de savoir-faire qui permet l'émergence de l'identité professionnelle chez les éducateurs spécialisés.

Nous avons donc sélectionné un échantillon de huit personnes (trois formateurs terrain, trois formateurs du centre de formation et deux étudiantes de seconde année en formation d'éducateur spécialisé), afin d'effectuer des entretiens semi-directifs.

Les entretiens ont mis en avant l'importance de la complémentarité de l'accompagnement des étudiants entre le centre de formation et les terrains professionnels, ce afin que l'étudiant puisse développer des compétences nécessaires à l'émergence d'une identité professionnelle.

Ces compétences, qui s'acquièrent tant en centre de formation pour les savoirs et les connaissances que sur le terrain professionnel pour les savoirs-faire et les savoirs-être, sont liées à la fonction tutorale comme le souligne J.M Barbier « *Si elle est reconnue par l'entreprise et par le milieu professionnel, la fonction tutorale consistera donc fréquemment en une organisation de situations et de parcours permettant de maximiser la production de compétences. Ces parcours sont conçus et mis en œuvre par les tuteurs souvent à partir de leur propre expérience, de leur place dans l'organisation, des interactions qu'ils entretiennent avec le tuteur.* »³⁵

La problématique de notre recherche, nous a permis d'appréhender la notion d'identité professionnelle chez les éducateurs spécialisés, et la fonction tutorale. Cependant, elle ne fait pas apparaître de nouvelles notions au niveau du champ théorique mais des propositions dans l'accompagnement des futurs éducateurs spécialisés.

Les concepts abordés dans la recherche offrent un champ d'exploration vaste sur les notions centrales de l'étude.

Dans le cadre de cette étude, nous nous sommes mis pour la première fois dans la position d'un chercheur, en se confrontant aux outils nécessaires à une recherche.

Les hypothèses posées, et l'analyse de la recherche amènent à de nouveaux questionnements sur la fonction tutorale, autour de ses différentes formes (tutorat d'insertion, tutorat de qualification...). Cette fonction qui permet l'acquisition de compétences chez les professionnels ou futurs professionnels, et offre la perspective de nouvelles qualifications. Le formateur terrain accompagne l'étudiant dans son parcours professionnel, il utilise le référentiel comme trame et développe alors de nouvelles compétences. Ce qui nous amènerait à nous interroger sur la notion de professionnalisation du formateur terrain. Selon R.WITTORSKY, cette professionnalisation recouvre 3 sens différents :

« La professionnalisation des activités, voire des métiers au sens de l'organisation sociale d'un ensemble d'activités. La professionnalisation des acteurs au sens à la fois de la transmission de savoirs et de compétences et de la construction d'une identité de professionnel. La professionnalisation des organisations, au sens de la formalisation d'un système d'expertise par et

35

<http://www.cairn> recherche et formation .n°22 1996 p7-19 Barbier J.M « *Tutorat et fonction tutorale quelques entrées d'analyse* »

*dans l'organisation. »*³⁶

Nous pourrions dire qu'au regard des résultats des entretiens, il ressort deux notions centrales : celle de la complémentarité des tutorats dans l'émergence de l'identité professionnelle et celle du rôle du tuteur de stage dans ses fonctions de formateur terrain depuis la réforme du diplôme de 2007.

Nous avons étudié les notions de tutorat, de compétence, et de complémentarité au sein d'un groupe, celui des éducateurs spécialisés.

Ce qui nous amène à la question de l'émergence de l'identité professionnelle qui concerne tout autant le groupe professionnel que ses champs d'activités.

Ce travail de recherche pourrait se poursuivre dans le cadre d'une étude sur la professionnalisation du formateur terrain, ce qui nous amènerait à nous interroger sur l'impact de cette professionnalisation dans la construction de l'identité professionnelle.

36 http://www.pedagopsy.eu/livre_wittorski_professionnalisation.htm

Bibliographie

Ouvrages :

Arrivé J-Y & Marc E. « *Guide de la formation et du développement personnel* » Les usuels Retz Paris

Barbier JM. « *L'analyse des pratiques : questions conceptuelles* » IN : Cl ; blanchard-laville et D.

Baudrit A. « *Tuteur : une place, des fonctions, un métier ?* » Éducation et formation l'éducateur Presses Universitaires de France PUF 1999.

Berthier N. « *Les techniques d'enquête en sciences sociales méthodes et exercices corrigés* » Cursus Sociologie 4ème éditions 2010 Armand Collin

Capul M. & Lemay M. « *De l'éducation spécialisée* » Éditons Eres Collection L'éducation spécialisée au quotidien Mars 1996

Dréano G. « *Guide de l'éducation spécialisée* » 4ème éditions Edition Dunod

Fablet (EDS) « *L'analyse des pratiques professionnelles* » Paris L'harmattan 1996

Dubar C. « *La socialisation construction des identités sociales et professionnelles* » 3ème édition revue Éditions Armand Collin

Dubar C. « *La crise des identités l'interprétation d'une mutation* » Collection Le lien social 1ère édition juin 200 PUF

Grave P. « *Formateur et identité collection éducation et formation* » paris 1ère édition 2002 PUF

Laplanche J. & Pontalis JB. « *Vocabulaire de la psychanalyse* » PUF Quadrige 3ème éditions 2002

Mucchielli A. « *L'identité collection que sais je ?* » 8ème édition 2011 PUF

Mucchielli R. « *L'analyse du contenu des documents et des communications* » Collection formation Permanente séminaires Mucchielli 8ème édition 1998 Les éditions ESF

Tilman F. & Delvaux E. « *Manuel de la formation en alternance* » Pédagogie formation synthèse édition Chronique Sociale 2000.

Van Campenhoudt L.& Quivy R « *Manuel de recherche en sciences sociales* » 4ème édition Dunod

Vilbrod A dir « *L'identité incertaine des travailleurs sociaux* » Paris 2003 l'harmattan

Sitographie :

<http://www.legifrance.gouv.fr> consulté le 31 Janvier 2013

http://www.scienceshumaines.com/identite-des-conflits-identitaires-a-la-recherche-de-soi_fr_12390.html consulté le 31 Janvier 2013

http://www.aquitaine.drjscs.gouv.fr/IMG/pdf/site_qualifiant_extrait_circ_311208.pdf consulté le 31 janvier 2013

<http://www.unegouvernancemutualiseedesformationsentravailsocial/virginiegresse/dgairtspoitoucharentesaifris2011> consulté le 8 février 2013

<http://www.persee.fr/web/revue> consulté le 6 avril 2013

<http://www.aifrisss.com/upload/3-colloque-tutorat-et-accompagnement.pdf> consulté le 6 avril 2013

<http://www.lien-social.com/spip.php?> consulté le 21 avril 2013

<http://www.actualitedelarechercheeneducationetformation..strasbourg2007/alternanceetidentitedemetier.pdf.html> (références à confirmer)

<http://www.cairn> recherche et formation.n°22 1996 p7-19 Barbier J.M « *Tutorat et fonction tutorale quelques entrées d'analyse* »

<http://www.transversalis.fr/pdf/Maela%20PAUL.pdf> consulté le 13 août 2013

<http://ressources.centre-inffo.fr/webo-40ans-ani/pdf/51%20AFP171-pp.34-38.pdf> consulté le 13 août 2013

http://www.pedagopsy.eu/livre_wittorski_professionnalisation.htm consulté le 13 août 2013

ANNEXES

- Annexe I : Clé USB contenant l'ensemble des entretiens faits.