

# PREFAS Aquitaine

## **l'offre de stage et les besoins de formation en travail social en Aquitaine**

**Rapport final de recherche**  
*Septembre 2011*



# **l'offre de stage et les besoins de formation en travail social en Aquitaine**

*« un difficile ajustement en Aquitaine »*

## **Préambule**

Cette recherche sur l'offre de stage et les besoins en formation en région Aquitaine a été commanditée par la DRJSCS d'Aquitaine dans le cadre du suivi de l'alternance.

Elle a été réalisée par le Pôle de Recherche et d'Etude pour la Formation et l'Action Sociales (PREFAS) entre mars et septembre 2011. Placée sous la responsabilité de Gérard MOUSSU, responsable du pôle évaluation recherche développement de l'IRTSA et coordonnateur du PREFAS, elle a mobilisé deux chercheurs Méлина ELOI, chargée d'étude vacataire et Marie-Laure POUCHADON, chargée de recherche, à l'I.R.T.S Aquitaine.

La rédaction finale du rapport a été réalisée par Méлина ELOI.

Nous remercions l'ensemble des personnels, des milieux professionnels publics et privés pour leur participation, ainsi que les cadres pédagogiques des centres de formation en travail social.

## Sommaire

<b>Introduction : cadre de l'étude et problématique</b>	<b>5</b>
<b>I- Méthodologie et protocole d'enquête</b>	<b>7</b>
1. Méthodologie et construction de l'échantillon	7
2. Construction du guide d'entretien et opérationnalisation de l'enquête	9
2.1 Construction et déroulement des entretiens	9
2.2 Un objet complexe et un échantillon difficile à délimiter	10
<b>II- La question des stages en Aquitaine : quelques données générales</b>	<b>11</b>
1. Une prise de conscience par les structures elles-mêmes du déficit de stages	11
2. Des disparités géographiques importantes et une adéquation offre/demande parfois rendue complexe	14
3. La pénurie relative des stages semble toucher inégalement les filières	15
<b>III- Analyse des freins à l'offre de stages</b>	<b>17</b>
1. La gratification des stages et les structures associatives	18
1.1 Le financement de la gratification renvoie à deux logiques	18
1.1.1 « On ne peut pas payer ! »	19
1.1.2 « Ce n'est pas à nous de payer ! »	19
1.1.3 L'impératif non uniforme de gratification met en évidence des inégalités de traitement	20
1.2 Certains sont idéologiquement contre le principe de la gratification du stagiaire	22
1.2.1 Le stagiaire n'est pas un professionnel, il n'a pas à être payé	22
1.2.2 la gratification a des effets pervers : l'exploitation du stagiaire	23
2. La « crise » de l'offre de stage dans le secteur public ou para-public : entre moyens de pression et affaiblissement de la conscience collective de formation	24
2.1 Résistance des professionnels à l'accueil des stagiaires : une marge de manœuvre ?	25
2.2 Rationalisation du travail social et montée de l'individualisme	30
2.2.1 L'emprise des dispositifs sur la relation d'aide	30
2.2.2 Affaiblissement du militantisme et de la conscience collective de formation	33
3. Autres freins qui dépassent la variable public (hors fonction publique d'Etat)/privé	35
3.1 La très forte augmentation de la demande	35
3.2 Un engagement qui s'inscrit le plus souvent dans une démarche individuelle et volontariste des professionnels plus que dans un portage institutionnel	37
3.3 Un écart croissant entre les établissements de formation et les Sites Qualifiants	38
3.4 La question du niveau des étudiants (qui baisse) altère le processus d'accueil	42
3.5 La réforme des diplômes est faiblement mobilisée comme registre interprétatif	45
<b>IV- Les « bonnes raisons » d'accueillir des stagiaires</b>	<b>47</b>
1. Le portage politique et institutionnel des questions de formation par les responsables cadres et cadres intermédiaires	47
2. Un engagement individuel lié aux valeurs afférentes à la profession, à son devenir et à sa pérennité	50
3. Réflexivité et pratiques professionnelles	54
4. Don et contre don : une logique de contribution/rétribution	56
5. Les stagiaires constituent un vivier de recrutement	58
<b>Conclusion générale</b>	<b>60</b>
1. Synthèse des résultats au terme de l'enquête auprès des sites qualifiants	60
2. Vers un rétablissement de la situation selon les professionnels du social ?	63
2.1 Au niveau de l'Etat et des instances de contrôle des formations sociales	63
2.2 Au niveau des établissements de formation	64
2.3 Au niveau des établissements à vocation sociale	66
<b>Bibliographie</b>	<b>67</b>

## Liste des abréviations

AS : Assistante Sociale

CAF : Caisse d'Allocations Familiales

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail

CESF : Conseillère en Economie Sociale et Familiale

CHRS : Centre d'Hébergement et de Réadaptation Sociale

CMS : Centre Médico-Social

CNED : Centre National de l'Enseignement à Distance

CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale

DRJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

EJE : Educateur de Jeunes Enfants

ES : Educateur Spécialisé

ETS : Educateur Technique Spécialisé

ISIC : Intervention Sociale d'Intérêt Collectif

IME : Institut Médico-Educatif

MDSI : Maison Départementale de la Solidarité et de l'Insertion

ME : Moniteur Educateur

MECS : Maison d'Enfants à Caractère Social

PMI : Protection Maternelle et Infantile

SESSAD : Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile

TISF : Technicienne de l'Intervention Sociale et Familiale

## Introduction : cadre de l'étude et problématique

L'alternance au sens de va et vient entre des périodes de formation théorique en établissement et des périodes de stage, est le principe fort et historique de la constitution des différentes professions sociales, que l'on pense aux métiers de l'aide sociale (AS/CESF), de l'éducation spécialisée (ES/ME) ou encore de la petite enfance (EJE). Ainsi, les formations sociales sont soumises à des impératifs de stage, faute de quoi les étudiants devront interrompre leur cursus. La particularité des stages en travail social est qu'ils ont un poids très important dans l'ensemble de la formation et se distinguent, entre autres, de ceux afférents aux professions médicales par leur durée qui peut excéder 6 mois pour les plus longs d'entre eux<sup>1</sup>. En effet, au delà des acquisitions de nature théorique, les formations sociales prévoient des apprentissages « pratiques » : connaissances et application des dispositifs et des politiques sociales, relations aux usagers, maîtrise de la déontologie et des différentes valeurs professionnelles. Les réformes successives des différents Diplômes d'Etat instituent la notion de Site Qualifiant, appellation modernisée de « terrain de stage ». Loin de se cantonner à une simple transformation langagière, la notion de Site Qualifiant vise surtout au renforcement du partenariat entre la formation théorique et l'expérimentation « pratique » autour de la notion « d'alternance intégrative ». Il faut entendre par-là que les terrains professionnels font partie intégrante et de façon renforcée du processus de formation des étudiants.

Cette étude, à portée régionale, part d'un constat plutôt simple, celui des difficultés croissantes rencontrées par les établissements de formation à affecter des stagiaires sur des Sites Qualifiants. L'objectif est de comprendre pourquoi certaines structures à vocation sociale se sont retirées du volet « pratique » des formations ou, au contraire, apparaissent comme particulièrement dynamiques dans ce processus-là. Les résistances et les leviers seront donc simultanément appréhendés. Pour le dire autrement encore, à charge aux chercheurs d'apprécier les faiblesses de l'offre de stage et identifier les potentialités de développement. Le réflexe immédiatement mobilisable dans l'analyse des freins à l'offre de stages est bien évidemment d'associer la pénurie à l'obligation de gratifier les stages de plus de 90 jours<sup>2</sup>. Cette raison ne saurait néanmoins suffire à interpréter le problème. En effet, certains secteurs non soumis au principe de l'indemnisation des stages ne sont pas pour autant plus impliqués que les autres dans l'accueil d'étudiants en formation. Quelles argumentations sont alors avancées par les différents acteurs qu'ils soient responsables, chefs de service ou professionnels pour expliquer leur refus ou leur faible implication dans les questions d'alternance ? En quoi le déficit de stages reflète-t-il des problèmes plus généraux ayant trait au travail social et à la santé des institutions ? **Quel sens les acteurs du social accordent-ils aujourd'hui à l'alternance ? Observe-t-on des disparités en fonction des départements,**

---

<sup>1</sup> Certains stages peuvent même durer 9 mois.

<sup>2</sup> Loi du 31 mars 2006 relative à l'Egalité des chances. La durée des stages gratifiables a pu, dans certains cas, être abaissée à 2 mois

**des filières ou encore des établissements ? L'analyse de la « crise » de l'offre de stage est donc au cœur de cette étude qu'il s'agisse de sa nature ou des perceptions différenciées qu'elle génère chez les différents acteurs en présence. L'hypothèse centrale de cette recherche pourrait être formulée ainsi : l'impératif de gratification des stages ne joue qu'un rôle partiel dans la compréhension du déficit des stages, lequel résulte d'effets d'agrégation et renvoie à des dimensions de différentes natures qui s'entremêlent et se chevauchent.** Nous nous situerons alors dans le paradigme sociologique développé par Raymond Boudon qui place la notion de la rationalité des acteurs au centre de son analyse. Ce concept ne saurait cependant se résumer à son aspect purement instrumental. En effet, rappelons que l'acteur<sup>3</sup> rationnel en finalité cherche à atteindre des objectifs en mettant en œuvre tous les moyens pour atteindre ces derniers en se livrant à un calcul avantages/coûts<sup>4</sup>. En quoi l'accueil de stagiaire génère-t-il plus de contraintes qu'il n'apporte à une structure ? L'acteur rationnel en valeur, lui, ne tient pas compte des avantages et des inconvénients qu'une action peut procurer. Ce type de rationalité vaut donc pour lui-même et indépendamment de son résultat. Quel est l'impact des valeurs et des croyances portées par les directeurs d'établissement et/ou des professionnels dans le choix d'accueillir des stagiaires alors qu'ils n'auraient aucun intérêt à le faire si l'on raisonne en termes de rationalité pure<sup>5</sup> ? Autant d'interrogations auxquelles ce travail tentera de répondre.

---

<sup>3</sup> Rappelons qu'en sociologie, un acteur peut être individuel ou collectif.

<sup>4</sup> La démarche consiste à mettre en balance le coût relatif d'une action par rapport aux gains espérés de celle-ci.

<sup>5</sup> R.Boudon, *Raison, bonnes raisons*, Paris, PUF, 2002.

## I- Méthodologie et protocole d'enquête

### 1. Méthodologie et construction de l'échantillon

Cette enquête est de nature résolument qualitative et s'appuie sur 74 entretiens approfondis auprès des principaux « porteurs » de la question des stages : des représentants des établissements de formation et des instances de contrôle et de régulation des professions sociales, des responsables et des professionnels de structures<sup>6</sup>. Il faut tout de même préciser que nous avons envisagé des entretiens collectifs avec des étudiants en formation pour recueillir les perceptions qu'ils peuvent avoir du problème. Nous avons opté pour un appel à candidatures par voie d'affiche dans un institut de formation de la région. Ce projet n'a pas abouti, la période de la fin de l'année scolaire ne nous a pas facilité la tâche. Il reste qu'aucun étudiant ne s'est manifesté pour participer à l'enquête.

Conforme à la tradition compréhensive en sociologie, l'étude est orientée autour du sens que les acteurs accordent à l'accueil des stagiaires et des « bonnes raisons » qu'ils ont à le faire ou à ne pas y recourir. Notre principal objet réside donc dans les justifications et principes argumentatifs qu'ils mobilisent face à leur pratique. L'échantillon de personnes à interroger lors de la phase de terrain a été réfléchi en amont, en concertation avec les établissements de formation, et ce, selon plusieurs variables. Pour le dire autrement encore, nous avons tenté de respecter 4 grands principes méthodologiques : le département, le caractère supposé dynamique ou au contraire « en retrait » du site par rapport à l'accueil des étudiants stagiaires, l'obligation ou non de gratifier les stages longs, la ou les filières susceptibles d'être accueillies. La première variable dépendante retenue est aussi la plus évidente puisqu'il s'agit du département. Nous avons voulu répartir les entretiens sur l'ensemble des départements aquitains en tenant cependant compte de la morphologie de chacun d'entre eux et de leur taux de couverture en établissements socio-éducatifs. Ainsi, le département de la Gironde a été celui le plus investigué : presque la moitié des entretiens y furent menés (34) et il fut particulièrement ardu de trancher entre tel ou tel établissement. Nous avons ensuite réalisé 40 interviews auprès des autres départements (environ une dizaine par département).

Lors de la phase opérationnelle, nous avons souhaité diversifier les sites à interroger selon une modalité binaire : « accueille des stagiaires/n'accueille pas de stagiaires ». Très vite, nous nous sommes alors heurtés à un certain nombre de difficultés à respecter ce principe. D'une part, les établissements de formation couvrant la région ne disposent pas forcément de statistiques longitudinales très précises concernant le volume des stages offerts par chaque structure. D'autre part, la variable « accueille/n'accueille pas » est plus complexe qu'il n'y

---

<sup>6</sup> 73 entretiens ont été réalisés en face à face, 1 par voie téléphonique.



paraît, aucune structure ne se désengageant complètement de la formation « pratique » des travailleurs sociaux. Si tel était néanmoins le cas, nous n'avons pas pu en avoir la mesure faute de renseignements à ce sujet dans le sens où les établissements de formation n'ont pas nécessairement noué de contacts avec les sites totalement réfractaires à l'accueil de stagiaires. On trouve, de plus, tous les cas de figure : certains professionnels continuent d'accueillir alors que rien n'est institutionnellement prévu à cet effet. De la même manière, les institutions peuvent être favorables à l'accueil des étudiants en se dotant des moyens *ad hoc* mais se heurtent parfois aux réticences des professionnels. Il n'est pas exceptionnel non plus que des directions fassent même barrage à l'accueil des stagiaires. Autre situation possible, celle des structures qui souhaiteraient accueillir des stagiaires mais qui n'ont pas de demande allant dans ce sens. Quoi qu'il en soit, nous avons délibérément refusé de focaliser l'attention sur les lieux « rechignant » radicalement à l'accueil de stagiaires pour analyser également les « bonnes raisons » de ceux qui continuent à s'engager dans cette démarche-là.

Il va sans dire que la variable « soumis à gratification/ non soumis à gratification » a été prise en compte dans la réflexion dans la mesure où nous avons voulu savoir quels étaient les freins et les principes argumentatifs majoritairement mobilisés pour justifier d'un ralentissement de l'offre, voire d'une panne de celle-ci, notamment pour les secteurs où la question de l'obligation de gratification des stages ne se pose pas (collectivités territoriales, hôpitaux, institutions privées à vocation de service public, etc). De la même manière, la répartition des interviews a pris en compte les sites plutôt focalisés sur l'accueil d'une seule filière (exemples : les crèches pour les EJE, les Instituts Médico-Éducatifs pour les ES, l'hôpital pour les AS) et ceux susceptibles d'être des pourvoyeurs de stages pour l'ensemble des filières socio-éducatives. Les Conseils Généraux peuvent à ce titre aussi bien recevoir des stagiaires assistantes de service social, des éducateurs spécialisés ou encore des conseillères en économie sociale et familiale. On peut tenir le même raisonnement pour les CHRS qui sont potentiellement dans la capacité d'accueillir des étudiants provenant des 3 formations suscitées mais aussi des stagiaires éducateurs de jeunes enfants.

Le quatrième principe de constitution de notre corpus d'entretiens a été celui du statut de la personne interrogée au sein de la structure identifiée. Les interviews ont été menées aussi bien avec des directeurs et responsables de structures que des acteurs de terrains, ce qui nous a éventuellement permis de repérer des écarts voire des contradictions dans les discours des personnes oeuvrant pour les mêmes institutions mais à des places cependant fort différentes. On observe en effet parfois des écarts entre les interprétations du problème telles que les perçoivent les cadres et les justifications des professionnels concernant leur désengagement de la formation pratique des travailleurs sociaux.

Au total, on peut répartir l'ensemble des entretiens en 3 catégories d'acteurs :

- les experts (17 personnes) : composés de formateurs et de responsables politiques qui portent la question des stages (représentant des Conseils Généraux, interlocuteurs de la DRJSCS)

- les cadres et cadres intermédiaires : on retrouve dans cette catégorie des responsables, directeurs, directeurs-adjoints mais aussi des chefs de service, référents professionnels et représentants des Sites Qualifiants. Cette catégorie concerne 38 personnes
- les professionnels de terrain chargés de l'accueil et du suivi des stagiaires. 19 personnes font partie de ce groupe.

La diversification de l'échantillon a permis d'identifier le système à l'œuvre dans le problème du déficit des « stages » et la position de chacune des parties dans cette constellation. Nous formulons l'hypothèse selon laquelle la place de chaque acteur dans le système se répercute sur les interprétations qu'il formule du problème.

## **2. Construction du guide d'entretien et opérationnalisation de l'enquête**

### **2.1 Construction et déroulement des entretiens**

Nous avons opté pour des entretiens semi-directifs, sans toutefois piéger l'enquêté dans une sorte d'interrogatoire policier. Il s'est plus volontiers agi de s'adresser à nos interlocuteurs sur le mode de la conversation ordinaire. Le discours a donc été, autant que faire se peut, co-construit par les partenaires du dialogue. Aucun problème d'accès au terrain n'est à déplorer et on peut plutôt parler d'un réel intérêt porté par les structures sociales à la démarche d'enquête d'une part et au déficit de l'offre de stage et aux questions de formation en général, de l'autre. Il faut d'ores et déjà préciser que sur l'ensemble des structures sollicitées, peu d'entre-elles ont catégoriquement refusé de se plier à l'exercice quand seulement 2 ont été défavorables à un enregistrement. Tout aussi rares sont celles qui ont accepté notre proposition d'interview tout en étant hésitantes, voire réfractaires au questionnement. Au total, ce sont plutôt des interlocuteurs enthousiastes par rapport à la démarche de recherche et sensibles à la question des stages que nous avons rencontrés. Il faut toutefois noter la réaction un peu étonnante d'une structure associative rencontrée en Gironde qui s'est d'ailleurs également montrée hostile à un enregistrement de notre conversation :

*« Mais qu'est-ce que vous voulez au juste ? Pourquoi la DRJSCS demande-t-elle cette étude alors qu'elle connaît pertinemment la réponse à la question, c'est bien sûr la gratification qui fait qu'on ne prend plus de stagiaires longs, c'est évident ! »<sup>7</sup>.*

Certains interlocuteurs ont presque revêtu un statut de « personnes ressources ». Par un effet « boule de neige », certains contacts facilités ont débouché sur de fructueux entretiens, quelques interviewés ayant eux-mêmes jugés de la pertinence et de la fiabilité à rencontrer

---

<sup>7</sup> Les propos avaient été soigneusement notés dans le texte.

certaines de leurs collègues ou partenaires, ce qui explique en partie que le quota initial d'entretiens prévus a très rapidement été franchi. Plus précisément, le guide d'entretien nécessaire à la préparation de toute enquête de nature qualitative s'est établi autour de plusieurs grands thèmes centraux. Il s'est d'abord agi d'obtenir des renseignements généraux sur la structure (missions, publics, statut, postes de travailleurs sociaux présents, etc) et le profil de la personne interrogée (fonction, formation initiale, parcours professionnel etc) avant de rentrer dans les questions d'alternance à proprement parler. Dans un second temps, nous nous sommes penchés sur la « politique » institutionnelle en la matière : capacité d'accueil, inscription de la question des stagiaires dans le projet associatif ou d'établissement, nature et évolution de l'offre proposée, profil des stagiaires, « bonnes raisons » et gratification. En fonction des situations, les acteurs ont pu débattre sur l'absence de politique prédéfinie, palpables notamment au niveau des réponses plus individuelles que réellement institutionnelles aux demandes de stages. Ensuite, nous avons voulu rendre compte de la façon dont les acteurs se saisissent du problème de la pénurie des stages. En ont-ils conscience ? Sont-ils touchés par cette question-là ? Quels sont les freins repérés ? Comment interprètent-ils le problème au regard de la position qu'ils occupent et quel est leur degré de mobilisation dans la formation pratique des travailleurs sociaux ? Nous verrons d'ailleurs que l'analyse de contenu du corpus empirique que constituent les entretiens laisse place à une multitude d'interprétations. Le problème du déficit relatif des stages étant sans conteste un problème aux multiples facettes. Quels sont les principaux intérêts à l'accueil des stagiaires et les contraintes qui y sont également attachées ? Telles sont les principales interrogations soulevées par ce travail. Enfin, dans un dernier temps, les acteurs mobilisés pour les besoins de l'enquête furent incités à imaginer un panel de solutions éventuelles en vue d'un déblocage de la situation ou tout au moins une meilleure adéquation entre les besoins de formation et l'offre mobilisée en ce sens. Pour conclure ce rappel méthodologique, les interviews ont donc été orientées autour du sens de l'alternance et des « bonnes raisons » à l'accueil ou non des stagiaires mais sont également à visée prospective. Ainsi, les acteurs rencontrés furent incités à proposer des suggestions en vue d'un rétablissement de la situation.

## **2.2 Un objet complexe et un échantillon difficile à délimiter**

Les principales limites de ce travail touchent à l'échantillonnage. Les contacts nous ayant été fournis au préalable par les établissements de formation, on peut se poser la question de la neutralité de nos résultats. Ne peut-on pas considérer que les centres de formation ont quelque peu filtré les structures qui apparaissaient pertinentes à leur yeux, en laissant pour compte d'autres établissements, peut-être tout aussi adéquats ? Les écoles de formation en travail social ont-elles toujours pleinement conscience de la capacité d'accueil des terrains de stage et de leur éventuel retrait du marché ? Certaines structures potentiellement pourvoyeuses d'offres ne restent-elles pas « dans l'ombre » faute de lien avec un établissement de formation du territoire ... ? On peut légitimement s'interroger ... Nous

avons été confrontés à la faiblesse des contacts dans certains départements, soit parce que le territoire doit composer avec l'absence de centre de formation (c'est le cas des Landes et de la Dordogne pour les assistantes de service social) auquel cas, il s'avère très complexe de repérer les structures dynamiques ou en retrait des questions de formation, soit parce que la recherche de stage est laissée aux étudiants. Dans ce cas, les établissements de formation n'ont pas toujours le recul nécessaire quand il s'agit de juger de la pertinence de telle ou telle structure pour les besoins de l'enquête. Inversement, le travail d'échantillonnage a pu paraître tentaculaire, notamment en Gironde, où 34 entretiens furent réalisés par rapport aux 20 initialement prévus dans la mesure où nous nous sommes retrouvés face à pléthore de contacts avec les établissements socio-éducatifs couvrant le territoire et impliqués à un titre ou à un autre dans la formation des travailleurs sociaux. Ensuite, isoler les sites se centrant sur l'accueil d'une seule formation de ceux susceptibles d'en accueillir plusieurs n'a pas toujours été une mince affaire, peu d'entre eux se spécifiant autour de l'accueil d'une unique formation en travail social. Enfin, les personnes interrogées n'ont pas toujours conscience de l'offre complète mobilisée par la structure qu'ils représentent concernant le nombre de stagiaires accueillis, leur année de formation, leur filière et établissement de provenance. Par ailleurs, même si l'objectif de l'enquête n'est pas là, certaines données concernant l'évolution du volume des stagiaires notamment depuis l'impératif de gratification peuvent manquer.

## **II- La question des stages en Aquitaine : quelques données générales**

L'analyse des entretiens réalisés auprès des Sites Qualifiants Aquitains laisse entrevoir un contexte difficile concernant les possibilités de stages offertes aux étudiants en travail social mais toutefois très variable d'un territoire à l'autre. Disons que la plupart du temps, les demandes émanant des établissements de formation sont supérieures aux possibilités offertes par les terrains. Dans des cas plus rares mais néanmoins récurrents dans certaines zones reculées, entre autres, nous sommes en présence du rapport inverse où certaines propositions de stage sont non pourvues, faute de candidats. Ainsi, il est parfois un peu alarmiste de parler de « *pénurie* », de « *déficit* » ou encore de « *crise* » de l'offre de stages même si les difficultés pour les centres de formation en travail social sont réelles et souvent croissantes bien qu'elles touchent inégalement les filières. Ce contexte tendu est accompagné d'une prise de conscience du problème par les différents acteurs du social.

### **1. Une prise de conscience par les structures elles-mêmes du déficit de stages même s'il est difficile de plaider en faveur d'une « crise de l'offre »**

De façon générale, tous les acteurs rencontrés ont conscience du manque de stages parfois criant dans certains secteurs. Il n'empêche que l'alternance comme principe n'est jamais remis en cause par les acteurs interrogés quelle que soit la place qu'ils occupent (experts, cadres, professionnels). Certains d'entre eux voient dans le problème du déficit des

stages les signes d'un basculement de la formation des travailleurs sociaux vers un modèle universitaire et s'en inquiètent. Tous semblent particulièrement attachés à l'alternance et à l'expérimentation pratique des problèmes sociaux telle qu'elle est en vigueur aujourd'hui. En revanche, les modalités et les conditions de sa mise en oeuvre sont parfois rendues complexes, ce qui explique le manque de terrains de stage disponibles. Cette prise de conscience a été, selon les propos recueillis, accompagnée certes d'une mobilisation des étudiants en travail social mais également d'une sensibilisation des professionnels eux-mêmes à cette question-là. Ainsi, quelques-uns de nos interlocuteurs ont affirmé avoir revu à la hausse leur intention d'accueillir des stagiaires face au désarroi de certains étudiants dont les chances d'obtenir un stage s'amenuisaient. Tous affirment que la pression aux stages se fait sentir.

*« On a ressollicité les professionnels, c'était un moment un peu difficile (...), ils ont pris petit à petit mesure du manque de stages et ils ont ... enfin, on les a tannés, donc il y a eu plus d'offres de stages ».* Experte (33).

Plusieurs cas de figure se sont alors présentés. Certains travailleurs sociaux ont accepté d'accompagner un étudiant alors qu'ils ne l'avaient pas initialement prévu, d'autres ont dit avoir accepté plusieurs stagiaires sur une même année, enfin, les derniers déclarent avoir interpellé leurs collègues réfractaires sur les risques liés à la faiblesse des offres de stages, à la fois pour les étudiants en formation et pour la profession toute entière. Certains ont affirmé avoir cédé à la pression, des élus notamment.

N., conseillère en économie sociale et familiale d'un Conseil Général raconte comment les dernières stagiaires qu'elle a acceptées lui ont été fortement recommandées, voire même quasiment imposées si l'on s'en tient aux expressions : *« recommandée par un élu », « injonction », « on me les a recommandées », « c'est toujours les mêmes qui font l'effort », « elle sait que moi je me laisse facilement faire ».* On voit donc que la démarche spontanée et volontariste d'un professionnel visant à accueillir des stagiaires est parfois limitée et altérée par un certain nombre de contraintes venues de l'extérieur, d'autant plus que cette conseillère en économie sociale et familiale avait décidé de stopper momentanément son engagement dans la formation pratique de ses pairs :

*« J'ai oublié de dire, il y a aussi les formations par correspondance, le CNED, j'en ai reçu une du CNED, alors là, c'était aussi très difficile, une jeune qui m'avait été recommandée par un élu, donc difficile de dire non à l'élu, d'autant plus que je travaille sur son secteur et très difficile, aucun encadrement pédagogique, elle était vraiment lâchée en pâture, très gentille mais voilà en difficulté, d'ailleurs elle n'a pas eu son BTS, c'était un stage de 2<sup>ème</sup> année BTS ..., les 3 dernières, je les ai reçues, alors je ne dirais pas sur injonction parce qu'ici on ne fonctionne pas comme ça mais on me les a recommandées quand même, ce qu'on constate quand même au niveau des conseillères au niveau du Département, c'est que c'est toujours les mêmes qui font entre guillemets « l'effort » d'accueillir et que c'est devenu une tradition, donc on sait ... par exemple RC, je n'ai jamais travaillé avec elle mais elle sait que moi, je me laisse facilement faire, alors qu'à d'autres, elle ne proposera jamais alors qu'elles ont plus d'expérience que moi mais elle ne le fera pas parce que c'est presque devenu une tradition, on est 3 ou 4 à en recevoir régulièrement, donc ça fait à peu près 5 ans que je dis que je n'en prendrai plus et finalement j'en reprends une ... ».*

Un directeur d'établissement sur la côte Basque ira dans le même sens et compare le marché des stagiaires à celui de l'emploi. Il parle d'ailleurs dans son interview de « course » aux stages :

*« Alors maintenant, on en est presque au même niveau que pour les demandes d'embauches ... les candidatures d'emplois, c'est-à-dire jusqu'à des élus, qui intercèdent pour favoriser des stages, j'ai eu justement une demande depuis hier d'un Maire, d'ici de la Communauté d'Agglomération qui soutient la candidature d'un stagiaire pour un stage, alors bon voilà, ça commence ! ».*

La sensibilité au problème des stages est un point de vue partagé par les professionnels de l'action socio-éducative. Cependant, leur mobilisation pour pallier le déficit est variable. Pour le dire autrement encore, s'ils n'ignorent pas les difficultés afférentes à la formation pratique des étudiants en travail social et déplorent le manque de terrains de stage, tous ne sont pas pour autant revenus sur leur décision de ne pas accueillir de stagiaires. Néanmoins, il est difficile de conclure à une « crise » de l'offre de stage en Aquitaine dans la mesure où aucune des structures rencontrées ne rechigne totalement à la formation pratique des étudiants en travail social. Certaines d'entre elles, particulièrement sensibles à la détresse des étudiants en panne de stage, ont été cependant conduites à modifier leurs propositions de stages. Plusieurs cas de figure coexistent : la plupart du temps les modifications tiennent à la durée des stages, certains établissements soumis à l'impératif de gratification ne pouvant pas honorer ce principe ont accepté d'accueillir des stagiaires de 1<sup>ère</sup> année alors qu'ils auraient été plus intéressés par des stages longs. D'autres, minoritaires cependant, affirment « sélectionner » leur vivier de stagiaires en fonction des filières, l'obligation de gratification des stages profitant alors aux Moniteurs-Educateurs, formation de niveau IV non concernée par la loi de 2006 sur l'égalité des chances. F., chef de service d'un Institut Médico-Educatif dans les Pyrénées-Atlantiques questionné sur le profil des stagiaires accueillis et la « préférence » supposée pour les Educateurs Spécialisés rétorque :

*« J'aimerais bien mais non ... parce que le CA n'a pas décidé qu'on rémunérerait les stagiaires, donc plutôt des Moniteurs-éducateurs ou alors quand les ES se présentent avec un financement déjà établi, c'est-à-dire quand ils sont financés par les anciens ASSEDICS, donc là oui, je vais en accueillir une pour un an parce que l'idéal finalement, enfin l'intérêt, c'est de pouvoir prendre des stages longs (...) ».*

Si l'on peut parler de « course aux stages » pour les étudiants, on peut parler de « course aux étudiants bénéficiaires des ASSEDICS » pour les structures sollicitées. Pour ces dernières, là est parfois le seul moyen d'obtenir un stagiaire long toujours plus « rentable » à leurs yeux. « Ceux-là on se les arrache tous » pour reprendre la formulation de C., directeur d'un Centre social.

M. cadre pédagogique dans un établissement de formation atteste également d'une modification parfois à l'œuvre des offres de stages formulées par les terrains. Ainsi, on

constate que ce n'est pas tant le volume de l'offre qui est modifié mais plutôt le profil des stagiaires accueillis :

*« Il faut faire attention parce que par exemple un Site Qualifiant, il avait l'habitude de nous proposer 4 places, 3ES, 1ME, avec la gratification, ils allaient nous proposer 2ES, 1ME, 1 TISF, objectivement, ils vont te dire qu'ils ont fait la même offre (...) ».*

## **2. Des disparités géographiques importantes et une adéquation offre/demande parfois rendue complexe**

Par ailleurs, en dépit d'un contexte globalement difficile en Aquitaine, il ressort de notre travail de terrain des disparités géographiques importantes : si les acteurs interrogés en Gironde, et particulièrement dans la région bordelaise, affirment « couler » sous les demandes de stages et être dans l'incapacité d'y répondre toujours favorablement, les départements ruraux semblent plutôt confrontés à la situation inverse. Certains professionnels interrogés dans les Départements des Landes, du Lot et Garonne, de la Dordogne ou du sud des Landes nous ont livré plusieurs éléments pouvant attester du fait que certaines offres de stages ne sont pas pourvues et la situation n'est pas rare en Aquitaine : certaines MDSI de Gironde y sont régulièrement confrontées, La situation est analogue au Conseil Général du Lot et Garonne et à la CARSAT de la Dordogne. On pourrait décupler à l'envie les exemples allant dans le même sens. Plus étonnamment encore, C. directeur d'une Maison d'Enfants dans les Pyrénées-Atlantiques ira même jusqu'à dire qu'aucun stagiaire n'a été affecté sur son établissement alors qu'il avait initialement proposé une offre de stage long gratifié, dont il avait négocié le financement avec un de ses tarificateurs. Dans la même optique, tout porte à croire que certains établissements seraient demandeurs sans toutefois être sollicités par les instituts de formation en travail social lors de la prospection que ces derniers effectuent en vue de l'affectation de leurs stagiaires sur des sites qualifiants. En même temps, le taux de réponse lors de la prospection est très correct (aux alentours de 41%) avec un taux de réponse favorables à près de 23%. Le taux de réponse semble aller croissant d'une année sur l'autre si l'on s'en tient aux propos de la personne en charge des relations avec les milieux professionnels dans un institut de formation ayant collaboré à cette étude. Une interview dans une zone reculée et rurale du sud de la Gironde, nous renseigne sur le non pourvoi de certaines propositions malgré une démarche spontanée des structures. Privée de stagiaires depuis plusieurs années faute de candidats et ce malgré une démarche volontariste en ce sens, une MDSI s'est finalement vue recevoir deux étudiantes assistantes de service social qui n'avaient pas trouvé de terrain sur la Communauté Urbaine de Bordeaux en adéquation avec le projet de stage qu'elles avaient formulé. Elles furent donc affectées sur ce territoire « en dernier recours » :

*« Chaque année, on en prend, enfin on voudrait en prendre, sauf qu'il y a des années où on n'a pas de stagiaires, parce que c'est trop loin (...), là on a 2 stagiaires de 2<sup>ème</sup> année, au départ on voulait une 3<sup>ème</sup> année et puis il y a eu un tel pataquès, qu'elles ont cédé (les professionnelles) à la demande quoi ! En 2009-2010, on avait offert 2 places et on n'avait personne (...), cette année les 2 stagiaires que l'on a, elles n'avaient pas du tout envisagé de venir en stage ici mais comme elles n'en ont pas trouvé ailleurs, on les a accueilli », A., responsable d'une MDSI, Assistante sociale de formation.*

Les référents professionnels confrontés à ce type de problème sont d'ailleurs très critique à la fois à l'égard des centres de formation qu'ils accusent de ne pas gérer au mieux les affectations de stages, de ne pas tenir compte des demandes émanant des terrains au profit du projet de formation de l'étudiant et de les solliciter au dernier moment quand la situation se dégrade. La critique porte de la même manière sur les étudiants eux-mêmes peu mobiles et « *peu friands* » de travail social en milieu rural pour reprendre l'expression de l'interlocutrice précédemment citée. Inutile de préciser que les structures pour lesquelles il est difficile de « recruter » des stagiaires s'offusquent contre le discours plaidant en faveur d'une « crise » de l'offre de stage et se sentent souvent « laissées pour compte ».

Une fois encore, plus que de pénurie des stages, il serait préférable de parler d'une difficile adéquation entre offre et demande. En fait, on ne peut parler de déficit de stages qu'autour des grandes villes de la région, dans lesquelles sont implantés les centres de formation ainsi que dans certains secteurs : le milieu associatif principalement. Il s'agit bien entendu de Pau, Bordeaux et de leurs alentours.

### **3. La pénurie relative semble toucher inégalement les filières**

Même si nous ne disposons pas de données très précises en la matière, quelques tendances semblent se dessiner concernant l'impact différencié du problème des stages en fonction des formations. Si l'on s'en tient à l'analyse de notre corpus d'entretiens, la crise touche inégalement les filières : si les éducateurs spécialisés en formation sont plus nombreux<sup>8</sup> et plus touchés par l'obligation de gratification que les assistantes sociales, plus enclines à rejoindre les collectivités territoriales non tenues à l'obligation de dédommagement des stagiaires, le champ des possibles est plus important pour les éducateurs spécialisés dans la mesure où l'éventail des offres disponibles est souvent plus conséquent et plus diversifié. Les éducateurs de jeunes enfants sont peu à être formés chaque année dans la Région, mais

---

<sup>8</sup> En Aquitaine, les 4 centres de formations forment des éducateurs spécialisés et des moniteurs éducateurs, seuls deux d'entre eux assurent les formations d'assistantes de service social. L'IRTS de Talence est le seul à former des éducateurs de jeunes enfants en voie directe sur l'ensemble de la Région, l'ADES de Marmande ne formant pour l'heure que des EJE sous contrat de professionnalisation. Les CESF peuvent être amenées à fréquenter plusieurs structures sur la Région en vue d'obtenir le DE à l'issue du BTS en Economie Sociale et Familiale sous le contrôle de l'Education Nationale : ESSAP de Mérignac (33), Lycées Bel Orme et Nicolas Brémontier à Bordeaux (33), l'ITS de Pau (64), la Maison Familiale Rurale de Champcevinel (24). S'ajoutent à ce vivier déjà très important les candidates suivant leur formation par le CNED.



en même temps, souvent en stage dans le secteur associatif touché de plein fouet par l'impératif de gratification. Les moniteurs-éducateurs apparaissent moins touchés par le problème des stages même si l'idée selon laquelle l'impératif de gratification des éducateurs spécialisés leur serait favorable ne se vérifie pas toujours. Enfin, les CESF sont très certainement plus nombreuses sur le marché des stages que leurs proches cousines les assistantes de service social mais les professionnels en poste de la première catégorie sont en revanche moins nombreux ce qui complique considérablement l'accueil des étudiants conseillers en économie sociale et familiale. A noter que la spécificité des formations en économie sociale et familiale tient d'une part à l'organisation du cursus lui-même (BTS et 3<sup>ème</sup> année pour l'obtention du Diplôme d'Etat) et au fait que celui-ci est rendu possible par correspondance. Les CESF de notre échantillon s'alarment d'ailleurs de la situation de certains étudiants rattachés à des lycées ou centre de formation pour qui la « course aux stages » est parfois rendue très difficile du fait de la concurrence des étudiants du CNED. Bien souvent d'ailleurs, les professionnels de l'économie sociale et familiale interrogés n'acceptent plus d'accueillir les candidats suivant la formation par correspondance.

Une formatrice en Gironde nous résume la situation et appuie l'idée selon laquelle le problème touche toutes les filières mais avec une acuité propre à chacune d'entre elles :

*« je trouve que déjà, pour moi, la majorité c'est essentiellement les filières de niveaux 3, dans les filières de niveau 3, je fais quand même la différence entre AS/ES/EJE/ETS, les ETS on en a très peu, donc la question, elle ne se pose même pas, même si tu as des voies directes, si tu en as 6, ça fait pas une cohorte très importante à placer, pour les EJE, je fais aussi le distinguo, je le rappelle souvent ici, c'est que sur la Région Aquitaine, nous sommes le seul centre à proposer une formation EJE, ce qui change la donne (...), je ne dis pas que l'on a des effets de concurrence, je dis simplement sur la Région Aquitaine, si je prends Pau, Bergerac, Etcharry et nous, les 4 centres reçoivent des ES/ME et pour les ASS, tu as déjà deux centres qui reçoivent, Pau et nous (...), donc déjà en termes de cohorte d'étudiants, tu n'as pas que la cohorte des étudiants de l'IRTS ! Pour les EJE, sur la Région Aquitaine, bon un peu l'ADES aussi mais c'est à la marge pour le moment, nous sommes les seuls qui proposons une formation d'EJE, ce qui fait si tu veux que compte-tenu du nombre de structures existantes et du nombre des étudiants qu'on a à placer, je maintiens que c'est quand même quelque chose qui explique que le problème est moindre chez les EJE ».*

D'un point de vue général, les résultats de cette étude permettent donc de dire que la pénurie est limitée : elle n'affecte pas de la même manière ni les départements, ni les professions, ni même les secteurs d'activité. Ce qui est sûr, c'est qu'aucune structure ne se désengage complètement. Certaines d'entre elles ont pu être néanmoins conduites à modifier leurs offres à deux niveaux notamment : la durée des stages et les filières. La question des stages semble aussi être le symptôme de dysfonctionnements plus généraux, nous le verrons lors de la partie consacrée à l'analyse des freins à l'offre de stage, qu'il s'agisse de la « santé » du travail social, des institutions et des équipes ou de l'organisation interne des établissements de formation. Le problème de stages renvoie, de la même manière, à la façon dont les

structures se dotent des moyens efficaces pour parvenir à formuler une offre satisfaisante. A noter que le contexte général en Aquitaine semble être celui d'un manque de politique globale d'accueil du stagiaire en travail social et de travail concerté entre les différents protagonistes portant la question. Le problème majeur semble plus au niveau de l'adéquation entre les besoins de formation et l'offre réellement mobilisée et de façon plus générale à l'absence ou la faiblesse d'une politique régionale des stages concernant les professions sociales (identification des acteurs qui portent la question, réflexion en amont, centralisation et visibilité des offres).

Après avoir rendu compte du cadre général et des idées force à la lecture des interviews, il nous faut maintenant rentrer plus précisément dans l'analyse des freins à partir d'un dépouillement thématique du corpus d'entretiens.

### **III- Analyse des freins à l'offre de stages**

L'analyse des entretiens laisse entrevoir des registres interprétatifs de diverses natures concernant le retrait de certaines structures du marché des stages. Les acteurs se justifient différemment quand on les questionne sur leurs pratiques en la matière. L'éventail des arguments mobilisés par les personnes interrogées s'étend de l'exiguïté des locaux comme frein à l'offre de stage, à la gratification des stagiaires en passant par l'usure professionnelle et le niveau des étudiants. Les degrés d'opposition tiennent essentiellement au statut de la structure (publique ou semi publique<sup>9</sup>/ privée ou associative) et surtout à l'obligation ou non de gratifier les stages. Bien évidemment, il s'agit le plus souvent d'effets de superposition dans le sens où les acteurs n'avancent jamais une unique raison à leur décision de ne pas recevoir d'étudiants en stage. Seule la gratification peut apparaître comme une dimension autonome du problème. On peut considérer la question des stages comme un système où chaque acteur interprète le problème de la place qui est la sienne. Si le groupe des cadres et cadres intermédiaires du secteur associatif voient dans le problème du manque de lieux de stage les conséquences évidentes de l'obligation de gratifier, les professionnels des collectivités territoriales et autres institutions à mission de service public justifient leur décision d'une manière fort différente. La question des stages est pour eux parfois le seul espace où leur autonomie peut être engagée, ce qui leur confère par-là même un certain pouvoir au sein des organisations<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Hors fonction publique d'Etat qui elle est soumise à l'obligation de gratification.

<sup>10</sup> Nous nous inspirons ici des analyses de Michel Crozier et Erhard Friedberg concernant le pouvoir dans les organisations, in *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977.

## 1. La gratification des stages et les structures associatives

Pour les structures privées, associatives ou certaines branches de la fonction publique (Education Nationale, Ministère de la Justice), le frein avancé d'emblée est clairement et majoritairement celui de la gratification des stages, rendue obligatoire depuis la loi de 2006. Cette disposition législative auraient eu pour conséquence le retrait partiel d'un certain nombre de structures du marché des stages longs et ainsi affecté des pans entiers de l'action socio-éducative désormais privée d'un vivier de stagiaires parfois important. F., Directeur Général d'une association gérant plusieurs établissements en Gironde raconte lors de son interview comment l'obligation de gratification a fait considérablement chuter le nombre de stages longs, toutes filières confondues, d'une douzaine environ répartis sur les différentes structures gérées par l'association à un seul stagiaire long, indemnisé qui plus est par les ASSEDICS.

*« Ben l'obstacle principal, c'est l'indemnisation des stagiaires parce que jusque là, on accueillait des stagiaires, stages courts, stages longs, stages moyennement courts, on avait des stagiaires chaque année, aussi bien dans les MECS que dans les services de placement familial, ici en tutelle, or là, on ne prend que des stagiaires qui sont soit en dessous des 2 mois, soit qui par ailleurs ont une indemnisation et donc qui n'ouvre pas droit à l'indemnisation des stages (...), alors avant chez nous, je vais vous donner ça un peu à la louche mais je dirais qu'il y en avait 3 sur chaque MECS, donc ça fait 6, au placement il y en avait 2, au C., il y en avait 2 à 3 et en tutelle ... aujourd'hui, on n'en a plus qu'un au C. qui est justement une personne qui avait des ressources à côté ».*

A., assistante sociale dans la fonction publique parle, elle, de la longue tradition d'accueil de stagiaire dans son service alors bousculée par l'obligation d'indemniser les étudiants en formation :

*« alors au niveau des services ..., donc moi, longue tradition d'accueil de stagiaires depuis longtemps sauf qu'à cause de la gratification qui est maintenant demandée, l'an dernier, nous n'avons pas eu l'autorisation, nous c'est Paris, c'est le Chef du bureau de l'action sociale et des conditions de travail et c'est Paris qui décide parce qu'au niveau régional, on avait l'aval du chef de service »*

Plusieurs positionnements sont néanmoins afférents à la question de la gratification. Notre corpus d'entretiens permet d'en repérer au moins trois. Le premier majoritaire concerne le financement de la gratification, le second concerne plus la gratification par-elle même et les risques qu'elle peut comporter. Enfin, le dernier argument développé par les personnes concernées s'inscrit dans une logique protestataire compte tenu des inégalités de traitement afférentes à la gratification des stages.

**1.1 Le financement de la gratification renvoie à deux logiques :** « on ne peut pas payer » ou « ce n'est pas à nous de payer »<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Nous reprenons des ici des propos tenus dans les interviews.

### 1.1.1 « On ne peut pas payer »

Ce point de vue est très majoritaire chez le groupe des cadres et cadres intermédiaires que nous avons rencontrés qu'il s'agisse des directeurs/responsables d'établissements ou chefs de service. La plupart du temps, leurs argumentations se recoupent : les restrictions budgétaires croissantes sont bien évidemment défavorables à l'accueil des stagiaires. Il s'agirait parfois de sauver des postes de professionnels ou de sauvegarder un accompagnement efficace de l'utilisateur, auquel cas le calcul avantages/coûts est défavorable aux étudiants en recherche de stage. Les acteurs adoptant ce point de vue mettent également en évidence, le désengagement de certains tarificateurs, notamment de l'Etat lui-même, dans le soutien financier aux structures spécialement alloué à la question de la formation pratique des étudiants. Les organismes n'ayant pas eu les budgets *ad hoc* de la part des financeurs sont contraints de se retirer du marché des stages longs.

*« Comment veux-tu que l'on demande à un CHRS qui perçoit 40 euros de prix de journée de payer 417 euros par mois par étudiants ? Alors on dit que 417 euros c'est pas grand chose mais tu le multiplies par le nombre de mois et puis, tu le multiplies par d'autres frais qu'il peut y avoir à côté, il y a quand même des établissements, il ne faut pas rêver, qui sont en difficulté ! »* (M., formatrice).

*« Alors il se trouve que ça vient avec la gratification mais la gratification a été prise en compte par un certain nombre de financeurs, pas par l'Etat, pour nous, ça n'a pas été pris en compte par exemple, ce qui fait qu'on limite les stages, aux seuls stages qui n'ont pas de redevance de gratification mais pour le reste, on n'y est pas du tout opposé quoi ! (...) alors déjà on est en recherche de financements permanents de tous ordres, on a fait le choix de réduire les stagiaires pour permettre de sauver le cœur de métier quoi ! ».* J. Directeur de structure (64)

*« Comme nos tarificateurs en tous cas pour le Conseil Général, les choses sont très nettes, aucune lignes budgétaires là-dessus et comme on est déjà en budgets très tendus (...), quant à l'ARS, c'est silence radio, la logique des budgets, vous avez une enveloppe, un taux directeur et puis terminé, donc débrouillez-vous au sein de cette enveloppe pour faire vos dépenses en groupe 2, quoi, donc l'obstacle, il est là quoi ! »..* F., Directeur Général (33)

La question de la gratification renvoie donc à l'absence de budgets *ad hoc* nécessaires à son financement et au désengagement des organismes de tarification permettant de l'assurer. On est donc en présence d'un déséquilibre public dans la mesure où l'injonction de l'Etat ne s'est pas suivie de budgets pour financer la mesure. Dans ce contexte, il est inconcevable pour les associations de répondre au financement de la gratification des stages par leurs propres deniers.

### 1.1.2 « Ce n'est pas à nous de payer »

Certains de nos interlocuteurs reconnaissent que l'accueil d'un stagiaire n'aurait finalement que peu d'incidence sur leur budget de fonctionnement mais que ce n'est pas à la structure de l'assurer, sachant qu'un stagiaire coûte déjà par ailleurs, en temps et en argent, quand son suivi est correctement assuré. Cela revient aussi à considérer que les établissements n'ont pas à soutenir le financement de la gratification, dans la mesure où le

stagiaire en travail social, contrairement à ce qui peut se pratiquer dans le secteur marchand, n'amène aucune « plus-value ». Le bénéfice direct escompté de l'accueil d'un stagiaire est ainsi très faible aux dires des acteurs interrogés. Cependant, tous admettent néanmoins que cette loi est légitime mais uniquement pour le secteur marchand où les stagiaires amènent une réelle plus-value aux entreprises, ce qui ne saurait être le cas des étudiants en travail social. Ici la question n'est pas tant, « comment financer la gratification des stages ? » mais plutôt : « qui doit le faire ? ». Si les acteurs interrogés butent sur la question de « qui doit le faire ? », n'étant pas capables d'y apporter une réponse tranchée, tous affirment en revanche que ce n'est très certainement pas aux établissements de le faire.

F., chef de service dans un IME appuie l'idée selon laquelle le bénéfice escompté de l'activité d'un stagiaire est somme toute extrêmement faible :

*« Après je ne comprends pas très bien la rémunération ... je comprends très bien la loi, je comprends qu'il y ait des jeunes qui aient besoin d'être rémunérés, etc mais moi, je ne prends pas des stagiaires pour remplacer des éducateurs, pour moi le stagiaire c'est un plus, donc franchement, je ne vais pas encourager ni mon Directeur, ni le C.A à rémunérer des stagiaires, c'est vraiment un plus, ce ne sont pas des gens qui a priori remplaceront les personnes titulaires(...), je suis contre la gratification par les établissements ».*

*« Stages longs et gratifiés on ne prend plus, s'ils étaient longs et gratuits, on prendrait (...), il n'y a pas que ça (le financement de la gratification), il y a le principe, ce n'est pas au lieu d'accueil de gratifier le stagiaire sinon, ça pervertit toute la relation (...), peut-être qu'on pourrait payer, si moi je mettais une ligne sur mon budget, 300 ou 400 euros sur le budget, je sais pas (...), mais j'ai beaucoup de peine à renoncer aux stages longs parce que c'est quand même les plus intéressants ».* C. directeur structure petite enfance, EJE de formation (33).

Selon les tenants de cette position, si le législateur doit bien entendu se pencher sur la question d'un revenu d'existence des étudiants, ce n'est très certainement pas aux établissements déjà pris dans la spirale des réductions budgétaires de le faire. Cette position est cependant plus minoritaire que la précédente mais mérite d'être soulignée eu égard à sa récurrence dans les entretiens.

### **1.1.3 L'impératif non uniforme de gratification met en évidence des inégalités de traitement**

Les différences de traitement se retrouvent à deux niveaux. D'un côté, la plupart des participants à l'enquête s'offusquent que les collectivités territoriales ne soient pas soumises à l'impératif de gratification. En même temps, ces dernières se sentent vite « happées » par la masse d'étudiants « à caser » :

*« La gratification est une réalité, du coup la pression sur le Conseil Général en est plus augmentée, moi j'ai quand même vu des AS de l'Education nationale appeler leurs collègues de la MDSI en disant : « tu veux pas prendre un stagiaire ? », là c'est pareil, on a récupéré un stagiaire qui devait aller à la CAF et au dernier moment la professionnelle s'est désistée, donc on l'a récupéré (...) ».* M, experte, Gironde

*« Le souci qu'on a c'est quand même la gratification, malgré notre volonté à accueillir des stagiaires, personne n'imagine financer cette histoire là, surtout pas le Conseil Général, on a déjà du mal à faire vivre nos actions, s'il faut tirer sur nos propres ressources, budgétiser une gratification là où les MDSI en sont exonérées, c'est quand même ce qui pose principalement problème, moi je suis tout à fait favorable au principe (...), donc les stages longs d'AS sont bricolés, découpés, aménagés (...). C., Directeur d'une association, Gironde*

A noter que les structures sont parfois amenées à « jouer » avec la règle et éventuellement à la contourner, si l'on s'en tient aux expressions : « *bricolés* », « *découpés* », « *aménagés* ».

L'obligation d'indemnisation des stagiaires a donc des effets plus ou moins inattendus : si elle influe mécaniquement sur l'offre de stage en termes de volume, elle impacte également de façon non négligeable, la diversité de l'offre de stage et tout particulièrement pour les formations d'assistantes de services social. Le secteur associatif étant déjà relativement peu pourvoyeur d'offres pour cette filière, plus volontiers dynamique concernant l'accueil des éducateurs spécialisés, la plupart des étudiants en service social sont donc contraints de rejoindre le secteur public pour obtenir un stage, ce qui peut-être dommageable pour la profession. Ceci est particulièrement vrai pour le secteur caritatif, les CHRS, les ITEP, etc qui n'offrent que peu de possibilités de stage pour les AS. Inversement, les collectivités territoriales et l'Hôpital restent de gros pourvoyeurs d'offres pour les formations sociales et n'accueillent désormais qu'assez peu de filières éducatives (ES/ME).

Ensuite, si l'on s'en tient aux propos tenus par les enquêtés, la gratification rendue obligatoire exacerbe les différences de traitement des établissements eux-mêmes, certains ayant réussi à obtenir des crédits supplémentaires spécialement prévus pour le financement des stages quand d'autres n'y sont pas parvenus :

*« ... je comprends très bien qu'ils aient besoin d'être rémunérés, sauf que nous on n'a pas l'accord de l'ARS ». F., chef de service IME (64)*

*« pour 2010, on a eu des financements de l'ARS, nous les avons demandés, démarche volontaire et c'est important parce qu'il peut y avoir des associations qui ne le demandent pas (...), donc il y a une vraie volonté politique d'accueillir des stagiaires ». D. Directeur général d'une association gérant plusieurs établissements (33)*

*« l'ARS, c'est silence radio ! ». F., directeur général association (33)*

*« Nous ce n'est pas une question de vouloir, c'est une question de pouvoir, on n'est pas autorisé par les autorités à avoir une ligne budgétaire stagiaire parce que trouver 400 euros sur un budget c'est toujours faisable ». A. chef de service d'une MECS (24).*

La négociation du financement de la gratification avec les organismes de tarification reste une zone d'ombre au terme de notre travail de terrain. Tout porte à croire que certaines structures n'ont pas pris la peine de le négocier ou l'ont intégré à leur stratégie. Ainsi, O.

assistant social en milieu hospitalier raconte : « moi j'ai même pas demandé parce que ce n'est pas stratégique vu la situation financière de la C. ».

M., directeur d'un établissement en Lot et Garonne renchérit en évoquant presque un chantage à la participation à la formation de terrain :

*« Avant d'évoquer ça au niveau budgétaire, nous avons une ligne gratification ... mais il suffit de le demander, donc moi j'avais dit : « que c'était simple, on veut bien participer à la formation de terrain mais si vous n'acceptez pas de nous octroyer les moyens financiers, on ne ne fera pas, donc vous contribuerez au fait de ne pas former », mais il faut le demander ! ».*

## **1.2 Certains sont idéologiquement contre le principe de la gratification du stagiaire**

On retrouve à nouveau plusieurs points de vue afférents au principe de gratification des stages qui ne sont pas toujours autonomes. Disons que ces deux positions reflètent l'envers et l'endroit d'une même réalité.

### **1.2.1 Le stagiaire n'est par définition pas un professionnel, il n'a pas à être payé !**

Certains des participants à l'enquête ont affirmé être contre le principe même de gratification d'une part parce que stagiaire n'amène pas ou peu de bénéfice direct à l'organisme, d'autre part parce que le stage n'est par essence pas encadré par une relation contractuelle au sens fort avec l'établissement. Cela revient à dire que le stagiaire n'est pas soumis à une logique de résultat :

*« Il y a une première question, est-ce que le stagiaire doit être gratifié ? Moi je ne pense pas, c'est du bricolage, si c'est pour réduire l'inégalité des chances, c'est pas en donnant une petite prime que l'on va aider, c'est pas la bonne réponse à mon avis et en plus demander à des lieux de stage de payer qui déjà s'investissent et pour qui un stagiaire coûte à une structure, moi quand je passe 3 heures avec un stagiaire, c'est 3 heures de salaire de directeur pour le stagiaire (...) ». C, Directeur de structure petite enfance, EJE de Formation.*

Ce point de vue est d'ailleurs relayé par d'autres acteurs de la petite enfance rencontrés. Ainsi, N. Directrice générale adjointe d'une association Bordelaise spécialisée dans l'accueil du jeune enfant revient sur l'absence « d'opérationnalité » immédiate du stagiaire éducateur de jeunes enfants :

*« Donc on ne peut pas se permettre d'octroyer une partie du budget à un étudiant qui n'est pas ... qui ne peut pas être opérationnel comme un salarié ... et puis même la démarche de la gratification, si on gratifie, ça veut dire aussi qu'on va demander un résultat et l'objectif n'est pas de demander un résultat à une personne qui vient pour apprendre et qui se doit d'être dans le droit à l'erreur, alors que lorsqu'on salarie, on demande à ce qui ait un résultat ... »*

*D. rajoute : « moi je suis contre la gratification à 100%, il n'y a pas de liens contractuels entre eux et nous ».*

À noter qu'en dépit d'un positionnement clairement contre la gratification du stagiaire en raison des risques qu'elle peut comporter, D. directeur général d'une association bordelaise gérant plusieurs établissements continue d'accueillir des stagiaires et les paye, ce qui n'est pas le cas de C., directeur

d'un multi-accueil qui n'accueille plus de stagiaires gratifiables au nom de cette position ferme contre la rémunération des stages.

### **1.2.2 La gratification a des effets pervers : l'exploitation du stagiaire**

Au delà du fait que le stagiaire n'a pas à être payé car il est uniquement en voie de professionnalisation, beaucoup des acteurs sollicités pour les besoins de l'enquête s'alarment contre les effets-pervers que comporte la gratification des stages. Les critiques portent essentiellement sur les risques d'utilisation des stagiaires, voire d'exploitation pour reprendre un terme jalonnant les entretiens :

*« Sinon, on va arriver à des glissements où le stagiaire va être considéré un peu comme un professionnel parce qu'il est payé, donc va être un peu utilisé, les conditions ne sont plus les mêmes et l'accompagnement du formateur à former n'est plus le même, elle est pervertie ou il y a une bourse qui vient d'ailleurs, ça ne me regarde pas, moi je suis d'accord pour que les étudiants aient un minimum mais c'est pas ma question en tant que directeur de la structure que je gère ». C, 33*

Certains de nos interlocuteurs se posent la question de savoir si la gratification ne suggère-t-elle pas un impératif d'efficacité du stagiaire, alors que le statut même de stagiaire n'implique aucune obligation de cet ordre-là . Cela revient à dire que si un stagiaire est payé pour la mission qu'il effectue, celui-ci est soumis aux exigences du rendement comme le sont les salariés en poste. L'objectif même du stage est alors détourné au profit d'une main d'œuvre à bas prix, susceptible d'assurer le « sale boulot » tout en étant intégré comme une nécessité par les stagiaires. Il va sans dire qu'aucun enquêté ne reconnaît ouvertement utiliser un stagiaire comme une main d'œuvre docile et malléable même si certains avouent à demi-mots le faire dans des situations à la fois exceptionnelles et imprévues. J. nous dit à ce propos :

*« moi ça m'arrive pour les repas, le taux d'encadrement doit être de 2, c'est sûr que ça coûte moins cher un professionnel et un stagiaire que 2 professionnels, il faut être honnête quand même ! ».*

En somme, la gratification rendue obligatoire des stages de plus de 90 jours est donc le principal frein à l'offre de stages. Il ne faut pas nier que cet argument peut évidemment masquer d'autres « bonnes raisons » de ne pas accueillir de stagiaire mais notre analyse qualitative n'a pas pour objectif d'en rendre compte. On remarque quand même que nombreuses sont les structures qui ne peuvent pas soutenir le coût de la gratification mais qui accueillent des stages courts. Pour les structures qui gratifient leur stagiaire, le seul argument du manque de financement attaché à la gratification est en fait une justification qui cache d'autres raisons au retrait de la formation pratique du stagiaire. Ainsi, un de nos interlocuteurs pour le département des Landes (lequel soutient les établissements sous sa houlette pour la gratification des stages alors qu'il n'y est pas obligé) nous explique :

*« Parce que moi je trouve ça quand même un peu gênant, certains de mes collègues du privé qui mettent comme seul argument qu'ils n'ont pas trouvé le budget, des budgets, j'en pilote depuis des années, gratter une gratification, au*



*moins une gratification de stage, c'est pas le plus dur à faire, donc s'abriter derrière : « je ne gratifie pas mais je prends les stages courts », pour moi si on ne gratifie pas et qu'on prend les autres, c'est qu'on prend de la main d'œuvre bon marché, il faut être sérieux quoi, moi je prends les deux, effectivement, dans tous les cas il y a un pré-requis, les stages ça pèse sur les équipes mais ensuite, les stages de 2<sup>ème</sup> année, c'est quand même des jeunes qui en début de carrière sont très motivés, ils font un très gros boulot, même s'ils sont en doublure ...non, qu'on s'abrite derrière un argument du type : « je peux pas, je ne peux pas dégager dans mon budget de fonctionnement un stage de 400 euros multiplié par 10 », même pas par 9, quand on voit quels sont les budgets de fonctionnement, non non ! ».*

On remarque d'ailleurs qu'ici les effets-pervers ne découlent pas de la gratification comme nous l'avons développé plus haut mais de la gratuité des stages courts. Si l'obligation de rémunération affecte des pans entiers de l'action socio-éducative concernant le vivier de stagiaires, cet argument n'a plus de force explicative pour les secteurs qui n'y sont pas soumis. La gratification rendue obligatoire constitue l'interprétation immédiate du problème pour les structures privées et/ou associatives qui semble s'avérer bien plus complexe dans les autres secteurs. Ceci dit, assez souvent les acteurs sont peu intéressés par l'accueil des premières années alors qu'ils ne sont pas gratifiables. Le problème de la pénurie des stages doit être envisagé d'une manière fort différente dans les autres secteurs. Pour les acteurs interrogés, il s'agit alors d'utiliser la question des stagiaires comme une « *variable d'ajustement* » pour reprendre une tournure souvent récurrente dans les entretiens. Pour être plus précis encore, on peut légitimement considérer que la question des stages est un espace où l'autonomie et le pouvoir des professionnels sont engagés compte-tenu des revendications qu'ils ont à porter. Ces dernières peuvent être de nature différente.

## **2. La « crise » de l'offre de stage dans le secteur public ou para-public : entre moyen de pression et affaiblissement de la conscience collective de formation**

Il s'agit de rendre compte ici des modes de rationalisation utilisés par les acteurs qui n'accueillent pas ou n'accueillent plus de stagiaires. Les cadres et cadres intermédiaires affiche soit une position très volontariste par rapport à l'accueil des stagiaires soit mettent en avant, comme nous l'avons précédemment évoqué, les effets de la gratification des stages pour justifier de leur retrait. Les développements qui vont suivre concernent dans l'écrasante majorité des situations le secteur public ou assimilé et, plus fréquemment, les assistantes de service social que les autres professionnels du secteur. Pour les personnes interrogées (hors champ privé et associatif), la rationalité en finalité semble l'emporter sur la rationalité en valeurs. Pour le dire autrement, l'accueil d'un stagiaire comporte plus de contraintes qu'il ne procure de bénéfices. Il est alors stratégique pour les professionnels de se tenir à l'écart du marché des stages compte tenu du fait qu'il s'agit souvent de la seule zone de pouvoir dont ils disposent encore. Ainsi, se positionner contre l'accueil de stagiaire leur permet de protester contre des charges de travail qu'ils jugent trop importantes, contre des contraintes

organisationnelles trop pesantes ou des relations tendues avec leur hiérarchie, etc. En d'autres termes, ils peuvent par ce non-accueil disposer d'une marge de manœuvre non négligeable.

## **2.1 Résistance des professionnels à l'accueil des stagiaires : une marge de manœuvre ?**

On peut ici considérer que la question des stages est un espace où l'autonomie des professionnels est engagée compte tenu des revendications qu'ils ont à porter : charge de travail trop importante et conditions de travail dégradées, conflits éventuels avec la hiérarchie, réorganisation des services. Bref ne pas accueillir de stagiaires permettrait de s'indigner contre des contraintes organisationnelles trop pesantes et constituerait ainsi un moyen de pression efficace et un enjeu de négociation. V. assistante sociale en Gironde nous raconte :

*« quand j'étais à la MDSI de L., on avait été en difficulté, j'avais dit que je ne reprendrai plus de stagiaires tant que je n'étais pas formée, ce qui m'avait valu que l'année d'après, on me l'avait accordée, je pense que ça avait fait son effet (...) ».*

La charge croissante de travail est la première des raisons pour laquelle certains travailleurs sociaux se positionnent contre l'accueil de stagiaires. C., assistante sociale hospitalière nous explique comment ce qu'elle vit comme une surcharge de travail impacte de façon mécanique le fait de ne pas recevoir d'étudiants :

*« Donc effectivement, je parle de l'année dernière, je parle de 2010, donc une situation très particulière au niveau de notre pôle, une demande de disponibilité d'une assistante sociale (...), donc un poste non pourvu en remplacement, pendant un temps long, poste pour lequel j'ai assuré le remplacement, donc une surcharge de travail parce que bien évidemment, ça veut dire plus de situations à prendre en compte, donc c'est en plus donc remplacement de cette situation de l'été jusqu'à fin décembre, le temps qu'une personne arrive en mutation sur ce poste (...), ça ne permet pas de recevoir un stagiaire dans des conditions correctes, donc c'est un peu compliqué, je ne vous cache pas que j'ai été très régulièrement en dépassement horaire avec une impossibilité complète de récupérer les heures, donc au bout d'un certain temps, ça génère une certaine fatigue et une moindre disponibilité parce qu'il est évident que si je prends une stagiaire, c'est pour m'en occuper, c'est pas pour la laisser comme ça, c'est pas possible (...) ! ».*

On voit également que cette citation fait également allusion à la dégradation des conditions de travail et aux moyens en travail social. On peut supposer que dans un contexte propice à l'action sociale, tel que l'a montré le modèle de l'Etat-Providence, l'Institution aurait pu répondre plus rapidement par le remplacement de l'assistante sociale « indisponible ». Pour attester de l'idée selon laquelle la charge trop importante de travail est un frein, prenons également l'exemple de Cl., assistante de service social dans une grande institution à mission de service public qui affirme qu'à la suite d'une réorganisation de son service, contre laquelle elle s'était insurgée en n'accueillant pas de stagiaire, son secteur allait être divisé en 2. De ce fait, elle compte volontiers se réengager dans la question des stages à la rentrée prochaine :

*« Il y a plusieurs raisons, ma première des raisons, c'est que j'avais un secteur énorme, d'accord au niveau de mon travail ? Trop de travail pour prendre en charge un stagiaire parce que quand on prend un stagiaire, c'est aussi pour l'aider à devenir professionnelle, pas pour qu'elle fasse le travail à notre place (...) ».*

De manière évidente si l'on s'en tient à ces propos, recevoir un étudiant et l'accompagner dans sa formation, induit dynamisme et disponibilité. Cela implique donc de pouvoir dégager du temps, ce que ne permet pas toujours le rythme de l'activité quotidienne. C'est la raison pour laquelle la charge supplémentaire de travail qu'implique de recevoir un étudiant est souvent vécue comme une contrainte surtout que dans la plupart des situations aucune décharge de travail *ad hoc* n'est rendue possible. « C'est du travail en plus » est une expression qui revient comme un leitmotiv. Pour les très nombreux professionnels qui partagent ce point de vue, la participation à la formation de terrain renvoie donc plus à une logique de contribution qu'à une logique de rétribution. Pour le dire autrement encore, tout en reprenant les propos d'un enquêté, le calcul avantages/coûts n'est pas favorable aux stagiaires :

*« Je ne suis pas étonnée que les gens n'accueillent plus de stagiaires parce qu'aujourd'hui, le rapport entre l'intérêt d'accueillir un stagiaire et ce que ça coûte, ça va plutôt du côté de la charge ».*

On voit donc que l'accueil d'un stagiaire est une activité chronophage, le plus souvent bénévole, il est important de le mentionner, qui vient se surajouter parfois à des cadences de travail proches de l'inacceptable. Il est pourtant possible de penser que l'accueil des stagiaires, notamment pour les plus avancés d'entre eux dans la formation, pourrait alléger les professionnels d'une partie de leurs accompagnements sociaux mais les acteurs interrogés auraient plutôt tendance à s'insurger contre cette idée là : « ça fait double travail la stagiaire », nous livre toujours Cl. quand V., assistante sociale également rétorque : « moi j'ai vu parfois sur des équipes, on me proposait de prendre une stagiaire comme ça, on lui fourquait 2 ou 3 situations, moi j'ai toujours dit qu'elle n'était pas là pour remplacer ».

M, experte renchérit : « C'est une des raisons, certains professionnels ne se lancent pas parce qu'ils n'ont pas le temps sur le reste, enfin je veux dire quand vous avez 50 situations dans la tête et que vous passez du temps avec le stagiaire même si le stagiaire vous prend des situations en charge, ça ne les décharge absolument pas de travail parce qu'il faut les préparer et les évaluer ».

La situation de Cl., dont nous relatons les propos ci-dessous, invoque un triple processus : la non-adhésion à l'accueil de stagiaires permet de garder une charge de travail acceptable, ce qui n'aurait pas été rendu possible dans la situation inverse mais en même temps, c'est un moyen de pression tout à fait nécessaire pour arriver à négocier un certain nombre de choses. Enfin, les professionnels peuvent le vivre comme un regard supplémentaire de l'institution sur leurs pratiques :

*« (...) , et puis si vous voulez, on a un problème de secrétariat car on a de moins en moins de secrétaires, on a un remplacement sur 2 ou 3, d'accord ? On a 12 secrétaires pour 35 AS, avant, c'était une pour deux (...) maintenant, la hiérarchie est trop imposante avec nous (...), nous on est une institution qui est organisée par strates hiérarchiques, donc voilà, si vous voulez, moi c'est un peu ça qui m'a arrêtée, on était plusieurs ... là je parle pour moi mais je parle aussi pour d'autres qui ont dit : « stop, si ça continue comme ça, on ne pourra pas continuer à prendre des stagiaires si en plus vous vérifiez, on avait un peu l'impression que l'on vérifiait ce que l'on faisait avec elle (...), moi je pense que ce n'est pas du tout lié à la gratification, moi je dis très clairement chez nous, surcharge de travail et poids de la hiérarchie ».*

La réorganisation des services, des circonscriptions d'action sociale ou même des locaux, est en outre un argument assez souvent mobilisé par les travailleurs sociaux pour justifier de leur pratique. En règle générale, il semble qu'aux dires de nos interlocuteurs, toute situation de changement soit peu propice à l'accueil d'un étudiant en stage car elle est source d'incertitudes et de questionnements :

*« Il y a aussi le fait qu'on était en pleine réorganisation, moi personnellement, je ne me voyais pas accueillir un stagiaire en pleine réorganisation parce qu'il y a eu des mouvements, il ne faut pas croire, même si le personnel s'y impliqué, ça ne s'est pas fait simplement », assistante sociale, grande institution à mission de service public (33).*

*« Ensuite c'est le contexte institutionnel, ce que l'on me disait à moi, c'est que « suite aux différentes restructurations successives des différents services, on ne va pas prendre des étudiants dans une période où l'on ne va pas donner à voir ce qu'il se passe, où on est en difficulté », premier argument, deuxième argument et pas des moindres, c'est de dire : « on n'a pas la place de les loger » ». C., Ex cadre technique dans une grande institution sociale (33).*

*« Je sais qu'il y a une Maison de la Solidarité Départementale, ils ont déménagé dernièrement, ils vont pas prendre, c'est clair, il y a des moments où les équipes se mobilisent moins, moi je sais que j'étais responsable à O., à un moment donné, les locaux étaient tels que les travailleurs sociaux disaient : « on ne peut pas prendre, on ne sait même pas où les asseoir (...), ça aussi ça peut être avancé, sauf que maintenant, ils ont des locaux superbes, je suppose qu'ils vont pouvoir prendre des stagiaires ! (rires) ». P, experte (64) dont on note des propos emprunts de dérision ce qui témoigne aussi du fait que certaines justifications fonctionnent comme des prétextes.*

D'ailleurs, si les bouleversements qui affectent les services constituent souvent le réflexe immédiat dans l'interprétation du problème du manque de terrains de stage, il peut céder le pas à d'autres explications au fil des interviews. L'entretien avec Cl., dont nous avons déjà parlé est éloquent à cet égard : si cette assistante sociale met d'emblée en avant la réorganisation des services comme raison au fait de ne pas accueillir, elle évoque plus tard dans l'entretien comment la question des stagiaires joue comme « variable d'ajustement » dans un contexte hiérarchique particulièrement oppressant.

Ici la résistance des professionnels à la restructuration des services, à l'encadrement hiérarchique concerne majoritairement le secteur public et assimilé ainsi que les assistantes de service social plus souvent que les autres professions. A cela, on peut y ajouter la fréquence

des temps partiels, des CDD et un turn-over parfois important dans les collectivités territoriales notamment, qui compliquent considérablement la question des stages. J., ancienne assistante sociale puis responsable d'une MDSI en Gironde va dans le sens d'une rotation importante des équipes peu favorable à l'accueil des stagiaires :

*« Après, vous avez des équipes où il y a un turn-over très important et une fragilité, notamment au niveau de la santé, c'est terrifiant, c'est physique, beaucoup de dépression, les gens craquent ».*

Au total, la question des stagiaires peut constituer un moyen de pression et de négociation dans un contexte particulièrement dégradé en termes de moyens financiers et humains.

*« C'est souvent un enjeu de négociation la prise ou pas d'étudiants dans un contexte pas toujours serein ... ça pourrait être un moyen de pression, je donne des exemples que j'ai vu : « ils veulent me faire prendre un étudiant, ils se rendent pas compte que j'ai toujours plus de boulot et moi, je dis non, ils n'ont qu'à le prendre eux ».* Ancienne responsable (AS de formation), institution à mission de service public (33)

*« C'est le seul aspect sur lequel on peut dire non ».* Experte, fonction publique territoriale (33)

*« La dégradation des conditions de travail, c'est elle qui explique ... parce que l'Organisation a pensé l'accueil de stagiaires, l'appui aux formateurs de terrain, non les choses ont été à mon sens très correctement réfléchies ».* C. assistante sociale hospitalière (33)

*« Si vous voulez quand vous avez des chefs de service qui ont envie de prendre des étudiants et je crois qu'ils en sont convaincus, les professionnels, ils s'en servent et quand vous avez des équipes ou des personnes ... j'ai toutes les situations en tête, quand vous avez des professionnels qui ont envie, qui sont engagés dans un projet professionnel lié à l'alternance ou à la formation, vous avez des responsables de services qui disent : « je ne suis pas d'accord » parce qu'eux-mêmes s'en servent (...) ».* J., experte, ancienne AS à la retraite. Ici, on peut même considérer que dans certains services, les étudiants seraient presque pris en otage par les différents protagonistes.

*« j'ai vu des situations où les professionnelles étaient prêtes à accueillir des stagiaires mais où il y avait un veto du responsable de l'Unité Territoriale »,* assistante sociale (33).

On pourrait multiplier à l'infini, les témoignages qui évoquent que la question des stagiaires sert de près ou de loin à nourrir des revendications autres que celle de la formation à proprement parler. D'ailleurs, un entretien avec une experte de la question des stages dans un Conseil Général revient sur les écarts constatés entre une politique départementale particulièrement favorable à l'accueil des stagiaires, celui-ci gratifiant, entre autres, les stagiaires alors qu'il n'y est pas obligé, à raison de 144 mois pour les étudiants dépendant de l'établissement de formation du territoire et à raison de 100 mois pour les autres. En dépit de ce projet particulièrement volontariste, le Conseil Général en question se heurte à la résistance des professionnels de terrain. Ainsi, l'entretien mené révèle que cette collectivité territoriale

aurait potentiellement pu accueillir presque deux fois plus de stagiaires qu'elle ne l'a alors effectivement réalisé :

*« L'année dernière, par exemple, on a mangé 123 mois de stages sur les 144, donc on aurait pu en accueillir davantage et en dehors, on en a mangé 46 sur les 100, donc on aurait pu en accueillir 2 fois plus »*

On constate également, y compris au sein des mêmes structures que, concernant, l'analyse du désengagement des institutions dans la formation pratique des étudiants, les point de vue divergent. Si Cl., dont nous avons relaté les propos ci-dessus, nous affirme que le poids des réorganisations internes est déterminant pour comprendre le problème et que son refus d'accueillir un stagiaire est un moyen de se rebeller contre ces changements, Ch, sa collègue, assistante sociale également étaye elle aussi l'idée selon laquelle refuser de prendre un stagiaire s'inscrit dans un acte militant de contestation : *« j'ai toujours pris des stagiaires, cette année je n'en ai pas pris parce que j'avais des choses à dire »*. En revanche, cette dernière nous livre des explications d'une autre nature encore : *« de toute façon cette année, la direction nous a interdit de prendre des stagiaires cette année, du fait de la réorganisation, ce qui n'était pas un vrai argument »*. Selon cette personne on note que les réorganisations fonctionnent comme des prétextes de l'ordre de la rationalisation *a posteriori*. Enfin, R, leur supérieure hiérarchique partage avec Cl., le point de vue selon lequel il faut comprendre la faiblesse de l'offre de stage à l'aune des évolutions organisationnelles importantes et du métier d'assistante de service social : *« il y a aussi des questions d'organisation et de vie du service qui font qu'il n'y a pas eu de stages en Gironde (...), des agents qui peuvent être en perte de repères eux-mêmes par rapport à ces évolutions très rapides »*.

Le non-accueil comme moyen de pression ou comme façon de rompre avec un quotidien qu'ils jugent usant, qu'il s'agisse des contraintes organisationnelles ou de l'activité de travail, est largement majoritaire dans les secteurs pas ou peu impactés par l'impératif de gratification. Ceci dit, aucune interprétation du problème n'est vraiment autonome et se suffit à elle-même dans le discours des principaux intéressés. En d'autres termes, il faut comprendre la pénurie relative des stages à l'aune de plusieurs dimensions qui s'entremêlent et se chevauchent : les réorganisations, la dégradation des conditions de travail et une zone de pouvoir pour les professionnels dans un contexte toujours plus contraignant. On assiste donc à un certain nombre d'effets de superposition qui compliquent terriblement l'accueil des étudiants en formation :

*« Il y a plusieurs raisons, la première des raisons, c'est que j'ai un secteur professionnel énorme d'accord ? Au niveau du travail trop de travail pour pouvoir accueillir un stagiaire (...), donc il faut du temps et ce temps je ne l'avais pas, deuxième chose, avec le diplôme qui a été mis en place, on demande que ça soit une prise en charge globale et qui fait qu'au niveau hiérarchique avant, on était beaucoup plus autonome (...), je dirais que maintenant, la hiérarchie est beaucoup plus imposante pour nous (...), maintenant la stagiaire doit constamment donner des comptes-rendus à la cadre, enfin moi je trouve ça très très lourd (...), là je parle pour moi mais je parle aussi pour d'autres qui ont dit : « stop là, si ça continue on ne prendra plus de stagiaires, si vous vérifiez tout », on avait l'impression que l'on vérifiait ce que l'on faisait avec elles » (...), il y a aussi qu'on a demandé à être formés et qu'on n'a pas eu de réponse, donc*

*manque de formation, la hiérarchie trop pesante, trop lourde, d'accord ? Et moi j'avais un secteur qui était trop lourd, d'accord ? Parce que nous le financement, ce n'est pas notre problème, qu'elles soient payées ou pas, ça nous on ne regarde pas, c'est pas notre problème au niveau de la ..., c'est pas un problème de gratification (...), donc c'était en réaction on a dit : « c'est bon, si vous êtes là pour nous cliquer et cliquer les stagiaires, ça ne peut pas continuer comme ça » (...), je le regrette parce que c'est au détriment des stagiaires mais il y a des fois où on est obligé de faire des coupes franches ». C., assistante de service social.*

On pourrait également ajouter à ces propos un certain délitement des repères traditionnels chez les travailleurs sociaux. Examinons, dès à présent, la crise des valeurs associées à cette perte des repères, voire dans certains cas à une perte de sens, thèmes jalonnant l'analyse des discours. C'est un sentiment de crise et de décadence qui semble traverser le travail social si l'on en croit les entretiens menés avec les acteurs (hors champ associatif).

## **2.2 Rationalisation du travail social et montée de l'individualisme**

Selon les acteurs interrogés, on retrouve deux sources d'épuisement de la conscience collective de formation. D'une part, l'emprise des dispositifs sur la relation d'aide court-circuite la transmission des repères professionnels et, de l'autre, la moindre sensibilité des professionnels à cette question-là serait le signe probant d'une montée de l'individualisme en travail social.

### **2.2.1 L'emprise des dispositifs sur la relation d'aide**

Alors que pendant longtemps le travail social fut assimilé à une institution dont les piliers furent la vocation et la relation à l'autre, depuis les années 1980 et la première vague de Décentralisation, on assiste à un mouvement continu de rationalisation du travail social qui induit, entre autres, un souci d'efficacité et d'évaluation des politiques publiques. On entre donc dans « l'âge des dispositifs » pour reprendre la formule de François Dubet<sup>12</sup> qui ajoute tout en citant Pierre Rosanvallon que : « les travailleurs sociaux doivent désormais rendre compte à des acteurs politiques capables, en principe, de mesurer l'efficacité des politiques mises en œuvre et de développer des outils de contrôle de l'usage des fonds publics. Le processus de rationalisation du travail social va de pair avec la relation de service qui le caractérise et bien souvent « le contrat l'emporte sur la relation »<sup>13</sup>. L'accompagnement des bénéficiaires du RSA serait d'ailleurs le point d'ancrage de cette contractualisation des relations. Ce basculement impacterait de façon non négligeable la question de la transmission des repères professionnels si l'on s'en tient aux entretiens menés avec les professionnels des politiques publiques. Le souci d'efficacité, quant à lui, nuirait à la tradition d'aide et à l'accompagnement social des

---

<sup>12</sup> F. Dubet, *Le déclin de l'institution*, Paris, Seuil, 2002, *op cit* p.251

<sup>13</sup> P.Rosanvallon, *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-Providence*, Paris, Seuil, 1995, cité par F.Dubet, *op cit* p.253.

usagers. Or si l'on s'en tient au contenu des interviews, la transmission des repères traditionnels est intrinsèquement reliée au pôle de la relation alors que la logique des dispositifs peut échapper au legs des savoir-faire : « moi je l'interroge de cette manière-là, sachant qu'on est de plus en plus dans la gestion des dispositifs et pour gérer des dispositifs, on n'a pas besoin de valeurs et on n'a surtout pas besoin de travailleurs sociaux ! ». P., experte (64).

C., assistante sociale, « fatiguée » et peu « disponible psychologiquement », selon ses propres termes pour se consacrer à l'accueil d'un étudiant en stage, renchérit sur les liens entre « crise de l'offre de stage », une « crise des valeurs » afférentes aux professions sociales et une transformation générale du cadre de celles-ci :

*« Par rapport à tout ce qui se met en place par rapport aux dispositifs, par rapport au fait que l'évaluation professionnelle est de plus en plus malmenée et des fois, je me dis que si je suis la dame aux petits papiers, ça ne m'intéresse pas ».*

*« Alors après la pensée s'organise avec les dispositifs, c'est plus pratique quoi, les gens il faut les faire rentrer dans des cases, on est d'abord sur de l'ouverture de droits, ce qui n'était pas le cas autrefois et après la relation, elle vient quand elle peut comme elle peut et le professionnel ne s'y retrouve pas ». J., experte (33)*

L'emprise de l'organisation et de la logique des dispositifs sur les pratiques sociales affecterait la légitimité même du travail social, « l'amour » du métier et en ricochet la transmission des valeurs et d'un savoir-faire professionnel. Nombreux sont les acteurs rencontrés qui semblent démotivés par les questions de formation du fait de la transformation de leur activité sur le terrain. A. assistante sociale au Ministère de la Justice relie la logique de défection à l'égard des stagiaires au primat du contrôle des détenus sur leur accompagnement psycho-social. La faiblesse de l'offre de stage irait donc de pair avec les mutations profondes qui caractérisent le travail social sur une période plus ou moins récente et dans les grandes lignes, on s'offusque toujours contre la marchandisation du secteur social et la logique entrepreneuriale désormais de rigueur. Selon les tenants de cette approche, il est inutile de transmettre un modèle auquel on n'adhère plus. L'expression « on ne s'y retrouve plus » jalonne en effet les entretiens et le retrait du marché des stages peut ainsi être compris comme une forme de résistance plus ou moins passive face à la marchandisation du secteur social et aux logiques d'évaluation et d'efficacité qui en découlent :

*« Quand on considère que le travail social perd ses repères, du fait d'une accumulation législative difficile à intégrer et qui place le travail social dans un contexte de politique libérale, individualisation à outrance et après tout, on s'en sort si on veut, peu importe le travailleur social, donc qu'est-ce qu'on transmet ? Et est-ce qu'on a encore envie de transmettre ? il y en a qui sont fatigués, sincèrement il y a des travailleurs sociaux qui ont du mal à y croire, qui n'y croient plus, à quoi bon ? ». P. experte, 64*

*« Ils sont tellement en souffrance qu'ils ne souhaitent plus transmettre des valeurs qui ne leur paraissent plus vivre sur le terrain voilà, donc ça à mon avis,*



*c'est très nouveau et c'est un signe tout à fait inquiétant dans le travail social ».*  
J., Directeur de structure (64)

*« Je crois que l'acte professionnel, les professionnelles le vivent comme une transformation de leur posture professionnelle et du coup, elles ne se sentent plus dans la transmission, dans la capacité de transmettre quelque chose dans laquelle elles ne se retrouvent pas (...), je pense que le secteur public a été très protégé, on était dans un rapport où il suffisait de demander et ça se passait quoi, moi je me souviens on demandait et ça se passait aujourd'hui, il y a une gestion de l'entreprise qui est reprise en main et je ne dis pas que les professionnels ne font plus ce qu'ils veulent mais franchement il n'y a plus ces espaces de liberté où ils pouvaient un peu élaborer ».* J., experte (33)

*« Vous savez moi, j'ai pas mal roulé ma bosse dans le secteur et il y a peu d'établissements qui vont plutôt bien et il y en a pas mal qui vont plutôt très mal et qui sont gérés comme des entreprises, donc forcément les gens vont mal ils ont du mal à transmettre quoi ! ».* L., Directeur de structure (24).

Il ressort donc de nos entretiens une certaine perte de sens qui n'échappe pas à la conscience des travailleurs sociaux et qui influe directement sur les pratiques en matière de formation et d'accueil des stagiaires. Certains d'entre eux n'hésitent pas à dévoiler un discours particulièrement décadent concernant les métiers du social ainsi que leur devenir et la question qui se pose désormais pourrait être « à quoi bon accueillir un stagiaire dans ce contexte là ? » :

*« Moi je vais vous dire, pour moi, la profession, elle est foutue »,* AS (33)

*« J'ai une vision très pessimiste du travail social, c'est pour ça que quand j'étais professionnelle, je n'ai jamais accueilli de stagiaire »,* Conseillère technique, fonction publique, assistante sociale de formation (33)

*« Le social va mal, j'ai envie de dire (...) »,* J., experte (33)

*« après le métier a changé aussi, peut-être que c'est plus compliqué au jour d'aujourd'hui où tu es dans de l'animation de dispositifs et que tu n'es plus dans de l'accompagnement individuel, est-ce que ce n'est pas plus difficile à transmettre ? Celles qui sont frustrées de ça, du coup, elles ne vont pas transmettre non plus ! ».* A., assistante sociale, fonction publique (33).

Certains acteurs insistent sur la perte de sens et de repères, par le biais d'un effritement de la fierté au travail. A-M, responsable d'une MDSI en Gironde, nous explique qu'en dépit des différentes réorganisations qui ont affecté le travail social en l'espace d'une dizaine d'années, il faut comprendre cette crise de la participation à la formation pratique des étudiants à l'aune du délitement d'une « conscience fière » au travail pour reprendre l'expression d'Alain Touraine<sup>14</sup>. On serait alors dans la perte de transmission de la « belle œuvre ». A-M insiste particulièrement sur les notions perdues de « fierté », d'« identité », de « confiance » et c'est finalement un discours sur la crise du travail social qui finit par s'imposer :

*« Je crois que c'est ... enfin c'est à la fois vrai et en même temps, c'est un peu du registre du prétexte parce que cette crise dans l'accueil, dans la participation à l'accueil de stagiaires, on l'observait déjà avant les réorganisations multiples et*

---

<sup>14</sup> A. Touraine, M. Wievorka, F. Dubet, *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 1984.

*variées qui nous ont accompagné sur les 10-12 dernières années, moi je relierais plus à une question de perte ... pas d'identité professionnelle mais perte de confiance, perte de fierté et je trouve que l'estime que l'on apporte à notre travail s'est trouvée écornée par une succession d'évènements et de mouvements et que cette perte dans la fierté de ce métier est quelque chose pour moi est fondamental, alors évidemment, les réorganisations sont également liées à cette succession d'évènements qui sont venus tamponner le service social et le travail social en général mais de là à relier l'un à l'autre, je crois qu'effectivement le tronc commun, c'est effectivement cette succession de ... comment le travail social vit et survit et se comporte dans une période de crise et de crise économique, de crise des idées, de crise sociale, de crise philosophique, enfin de tout ce qu'on veut, il est dans cette tourmente le travail social et pour moi, ce sont ces évènements là qui sont explicatifs plutôt que les réorganisations qui elles ne sont que des conséquences et moi je pense que l'on est heureux de transmettre que quand on est fier, du travail ou de la démarche dans laquelle on se trouve (...), donc souvent je dirais que les plus grandes résistances à accueillir des stagiaires, elles s'expriment par des professionnels qui sont un peu dans l'usure et par le fait même de cette usure n'arrivent plus à faire des choix, qui leur mettraient la tête hors de l'eau parce que débordés pour débordés, de toute façon, on l'arrive pas à tout faire, c'est dramatique parce qu'on est obligé de faire des choix »*

La plupart des entretiens réalisés font état d'une certaine usure professionnelle, particulièrement prégnante dans la fonction publique qui concerne plus encore le service social, usure que les acteurs du social utilisent en fait plus comme perte de sens que de fatigue réelle. Ensuite, l'analyse de nos entretiens laisse entrevoir une montée de l'individualisme et un affaiblissement du militantisme

### **2.2.2 Affaiblissement du militantisme et de la conscience collective de formation**

La plupart des professionnels du social que nous avons interrogés insistent donc, nous l'avons vu, sur les mutations du travail social et sur l'évolution du métier, notamment celui d'assistantes de service social. La majorité d'entre eux, dans la force de l'âge, ont été les témoins directs des évolutions longitudinales de leur activité. Cela peut à nouveau faire écho aux travaux de François Dubet pour qui : « les militants sont devenus experts et ingénieurs sociaux »<sup>15</sup>. Bien évidemment, les acteurs sollicités ne s'expriment en ces termes-là et préfèrent volontiers déplorer le manque d'engagement et de politisation des travailleurs sociaux, notamment pour les plus jeunes d'entre eux : disparition des groupes professionnels capables de représenter avec force les intérêts de chacun, attitudes et postures bureaucratiques :

*« le terrain est dans un état de délabrement, vous n'avez plus de contre-pouvoir d'organisé, vous n'avez plus que des positions qui se structurent sur un monde individuel, les groupes professionnels, il n'y en a quasiment pas, je me vois comme un mammoth maintenant, mais nous on avait des groupes de jeunes professionnelles, alors si ce n'était pas organisé par l'Institution, on se les organisait, aujourd'hui, tout ça, ça ne peut même pas se penser, les gens ils sont*

---

<sup>15</sup> F. Dubet, *Le déclin de l'institution*, op cit p.255.

*sur des rails et on a l'impression que les gens ne peuvent pas regarder à côté et du coup, je trouve que ça empêche les gens de pouvoir se projeter et de s'autoriser, de se donner de la latitude pour accueillir quelqu'un ». J., Experte, environ 60 ans.*

*« Parce que ça ne les intéresse pas, parce que c'est du boulot, c'est de l'investissement, on a de plus en plus de professionnelles qui arrivent à 9 heures et qui partent à 17 heures, je n'essaie pas d'en faire plus (...), quand même si je fais le tour, c'est des collègues qui ont toutes plus de 45 ans qui accueillent (...) ». R., Experte.*

*« c'est nul ce que je vais dire mais je vais le dire quand même, c'est une évolution de candidat ... c'est pas des grandes militantes quoi, c'est ridicule ce que je vais dire mais j'ai pas les mots, il y en a certaines qui sont à la pointeuse quoi, 8h30-17h-15 ... moi je trouve quand même que la nouvelle génération d'AS qui arrive, le partenariat, l'implication dans le quartier, tout ça, elles ne sont pas formées à ça, c'est très bureau, je reçois au bureau, dispositif, visite à domicile, si on peut l'éviter, je trouve qu'il n'y a pas beaucoup d'engagement ». responsable de MDSI (33).*

*« il ne faut pas avoir peur de se mettre en situation déjà, ce qui arrête les collègues, c'est d'abord ça après, le fait que nous sommes dans des sociétés individualistes et que les nouvelles générations ... je me dis que maintenant c'est un problème de génération quand même, c'est peut-être parce que j'ai dépassé 50 ans mais il y a moins d'appétence à la transmission, moins d'engagement dans la fonction, je vais aller jusque là ... moins d'engagement dans le métier d'AS ». A., assistante sociale, fonction publique.*

On note donc, que selon les professionnels chevronnés, les jeunes générations de travailleurs sociaux s'identifient totalement à la logique de service, aux dispositifs et à leurs « clients » à l'instar de certains guichetiers. Souvent les critiques portent sur l'assimilation des professions sociales aux postiers ou aux banquiers et certains professionnels iront même jusqu'à assimiler le travail social à une activité « taylorienne ». En forçant un peu le trait, il ressort des entretiens un discours comparable à celui sur la fin des classes sociales et au délitement de la conscience ouvrière. Le discours de plainte sur la perte vocationnelle et militante des générations fraîchement arrivées ne se vérifie d'ailleurs pas toujours. Nous avons interrogés lors de cette enquête un certain nombre de professionnels, à la fois jeune et novice dans la profession et qui se sont engagés dans la formation pratique de leurs pairs. La variable âge n'explique pas toujours les différences de comportements quant à l'accueil d'un stagiaire même s'il faut admettre que la durée de l'expérience professionnelle agit de façon forte sur l'engagement. A cela, il faut également ajouter un « effet métier ». Les jeunes professionnels étant engagés dans la formation pratique de leurs pairs, se retrouvent plus souvent parmi les Conseillères en Economie sociale et Familiale et Educateur de Jeunes Enfants que chez les Assistantes de Service Social ou encore les Educateurs Spécialisés. Quoi qu'il en soit, la perte vocationnelle des jeunes générations d'intervenants sociaux est un discours récurrent chez les plus anciens dans la profession. Ces derniers justifient en fait ainsi le manque de dynamisme de leur collègue dans les questions de formation :

*« Il n'y a plus toujours de militance du social ». (C., AS de formation).*

« Vous en avez qui en ont que faire de la formation » (J., Experte).

En somme, c'est un sentiment de crise qui s'impose à la lecture des entretiens, crise de l'engagement, de la vocation et de la motivation, crise des valeurs, crise du sens et du métier et enfin crise de la transmission. Bref, le contexte actuel de l'action publique au sens large semble mis à mal à la fois par l'empilement et l'éparpillement des dispositifs et est de ce fait peu propice à l'accueil des stagiaires. Pourtant, on pourrait légitimement faire l'hypothèse que le dynamisme constitué par l'arsenal des stagiaires pourraient être un moyen de rompre avec la fatigue des équipes.

Au total, si l'on devait résumer les deux grands résultats de cette étude concernant l'analyse des freins à l'offre de stage, il faudrait admettre que ces derniers résident essentiellement dans l'obligation d'indemnisation des stagiaires d'une part et dans l'espace décisionnel qu'il reste aux professionnels quand ils décident de ne pas recevoir de stagiaires de l'autre. Les principales oppositions tiennent au statut des organisations, notamment à la variable public/privé et plus encore à l'obligation de gratifier ou non les stagiaires. On retrouve néanmoins des freins à l'offre de stage qui tendent à dépasser cette dernière mais dont la récurrence se pose avec une acuité plus faible à la lecture des entretiens.

### **3. Autres freins qui dépassent la variable public (hors fonction publique d'Etat) /privé**

Parmi les freins les plus fréquemment avancés on retrouve : un marché des stagiaires particulièrement accru, un manque de portage politique de la question des stages, des écarts parfois grandissants entre les établissements de formation et les sites qualifiants, le niveau des étudiants. Contrairement à toute attente, la réforme des diplômes est assez peu mobilisée pour expliquer le manque de lieu de stages. Dans tous les cas, c'est bien l'effet d'une juxtaposition des freins qui semble se dessiner si l'on s'attache à la compréhension de la faiblesse de l'offre de stages. Ainsi, la question du manque de lieux de stages doit être analysée à partir d'un faisceau de causes. Nous avons tenté de les classer selon leur récurrence dans les entretiens.

#### **3.1 La très forte augmentation de la demande**

Une des premières raisons invoquées par les structures pour justifier de leur manque d'implication dans la formation pratique des étudiants est celle d'un marché des stagiaires qui s'est considérablement accru. Tout d'abord, les personnes concernées par la question nous informe du fait que les demandes de stage peuvent arriver de tous bords, y compris par des biais a priori loin des préoccupations du travail social : mission locale, pôle emploi, Master en sciences sociales, formation en secrétariat, stages de découverte pour les collégiens.

Certaines structures usent même de termes particulièrement éloquentes pour évoquer la croissance exponentielle des effectifs : « on croule sous les demandes de stage », « on est harcelés » :

*« Dans la petite enfance comme ailleurs, il y a un problème d'emploi, donc de plus en plus de professions qui se mettent en place dans la petite enfance, j'ai des demandes tous les jours de stages, plus tous les gens qui sont envoyés par le pôle emploi, la mission locale pour découvrir le métier, donc moi je dis non, maintenant, on ne prend que des gens qui sont sous convention, qui sont déjà en formation, c'est dommage ! ». C, directeur 33.*

*« Oui voilà, les stages, c'est pas que ... c'est aussi les BTS professionnels, ça met tout de suite en avant que l'on croule sous les demandes de stages en tous genres, il y a quand même le côté exponentiel massif ». C, cadre à la retraite, grande institution sociale.*

Ainsi, il n'est pas rare que des établissements se retirent du marché des stages ne pouvant pas satisfaire toutes les demandes ou ne s'estimant pas assez armés pour choisir des stagiaires. D'autres voudraient avoir une possibilité plus large de « recruter » les stagiaires et éviter ainsi l'affectation par les établissements de formation. D'autres encore s'imposent des quotas de stagiaires en fonction de leur lieu de provenance et de la formation engagée : « nous on ne prend pas de 3<sup>ème</sup> pour des stages de découverte », « on a fait le choix de ne prendre que des CESF qui viennent du public », « on a décidé de ne pas prendre des CESF du CNED »

*«Donc j'accueille aussi parce que je trouve que c'est important, alors dans le service de IME pas à l'IMPRO parce qu'en général, ils sont jeunes ces stagiaires-là, des jeunes qui seraient en situation, en mission locale, à condition que ce soient des jeunes qui soient un peu matures et qui soient en préparation de concours, avant il existait la prépa au concours d'Etcharry qui n'est plus financée d'ailleurs, donc voilà, il faut que les jeunes se paient la préparation au concours, ça coûte très cher et par la Mission Locale, il y a des jeunes qui peuvent faire des stages de 15 jours, ça leur donne matière pour préparer l'oral, j'accueille aussi, j'essaie de limiter mais de temps en temps ... ça reste un peu ... je veux dire que je ne fais pas ça tous les 15 jours, alors les stagiaires ? Si je prends l'année dernière par exemple, en année complète, 14, M.E ou alors ES stages de découverte, également ETS, là il n'y a pas de rémunération parce que c'est souvent des gens qui sont en poste et qui font la formation en cours d'emploi, AMP aussi avec Ustaritz ils sont plus d'Etcharry que d'ailleurs parce que c'est l'établissement le plus proche mais c'est en fonction des gens qui demandent, à Etcharry, ils ont des fonctionnements différents, les stagiaires ne doivent pas démarcher les établissements, donc il faut que ce soit le formateur qui appelle, à l'IRTS et l'ITS pas du tout, ça fait partie, je pense ... je ne suis pas d'accord avec ça, je l'ai déjà dit à M.E que je n'étais pas du tout d'accord avec leur fonctionnement ... je pense que c'est important pour les étudiants d'aller démarcher pour montrer leur motivation, etc ... après, je comprends bien que les établissements peuvent être envahis de gens qui viendraient demander des stages, donc moi j'essaie de mettre en place un protocole d'accueil des stagiaires que j'ai un peu dans la tête mais que je n'ai pas encore formalisé à l'écrit et je demande dans un premier temps un projet de stage ... (...) ». F., Chef de service, (64)*

Ensuite, les professionnels mettent très souvent en avant le fait que le vivier de travailleurs sociaux formés a presque doublé en une vingtaine d'années. Mécaniquement

donc, les offres, plutôt constantes, en pâtiraient, les demandes allant croissant. Cet argument n'est d'ailleurs pas exempt de jugement moral sur le niveau qui baisse : les promotions de travailleurs sociaux étant régulièrement plus importantes, les candidats aux stages seraient moins solidement armés que leur prédécesseurs. La question des compétences des étudiants sera analysée plus loin.

*« Il y a aussi que les promos ont doublé, moi j'ai été formée en 1984, on n'était que 30, maintenant elles sont 65, donc si tu doubles le nombre d'étudiants pour le même nombre de stages, il y a forcément un problème ».* I., assistante sociale (40)

*« Pour trouver un stage, il y a 20 et quelques années, c'était pareil, donc je veux dire c'est une question récurrente, en plus on a doublé les promos, il faut voir à combien ils recrutent, donc ça devient très compliqué, le calendrier des stages fait que l'on a tout le monde en même temps ».* responsable MDSI (33)

### **3.2 Un engagement qui s'inscrit le plus souvent dans une démarche individuelle et volontariste des professionnels plus que dans un portage institutionnel**

Ensuite, il ressort des entretiens un manque de structuration politique de la question des stages. Nombreux sont les professionnels sollicités qui se sentent eseués dans l'accueil des stagiaires. Ils affirment que leur décision de participer à la formation pratique tient à leur personnalité et à leurs valeurs mais que rien n'est prévu à cet effet par la structure qu'ils représentent. Par ailleurs, les pratiques en matière d'accueil des stagiaires semblent particulièrement hétérogènes en Aquitaine : d'un département à l'autre, cela va de soi, d'un établissement à l'autre, cela est plus surprenant. Certains conseils généraux choisissent de gratifier leur stagiaire alors que d'autres s'y refusent, les affectations de stages sont soit réalisées par les centres de formation soit c'est aux étudiants de démarcher eux-mêmes. Bref c'est l'impression d'une procédure un peu floue qui semble ressortir de notre échantillon d'entretiens et bien souvent les réponses des structures semblent se faire au hasard des demandes de stages. Les « *Systèmes d'Action Concrets* » pour reprendre un terme de l'analyse stratégique développée par Crozier et Friedberg, c'est-à-dire les logiques interpersonnelles outrepassant les institutions fonctionnent généralement bien mais ne sont guère infaillibles et ne résistent pas à quelques impondérables (départ des personnes, vacances de poste, etc).

Les motivations individuelles semblent bien entendues incontournables mais sont, de fait limitées par le manque de politique institutionnelle autour des questions de stages et de l'accueil de stagiaires. Beaucoup de représentants des Sites Qualifiants avouent quand même travailler à la question de l'institutionnalisation de l'accueil des stagiaires : protocole, charte et livret d'accueil du stagiaire. La question de la réflexion en amont autour de la participation à la formation pratique inhérente aux carrières sociales semble s'imposer comme une évidence mais n'est pas toujours réalisée au sein des structures souvent happées par l'urgence des situations. R., responsable d'un important service social très peu pourvoyeur d'offres de stages revient sur l'absence d'institutionnalisation des questions de formation :

*« Sans doute qu'il faudrait qu'on travaille plus à la définition et à l'intégration de l'accueil des stagiaires dans notre projet de service (...), c'est un projet que je voudrais vraiment que l'on mette en place, c'est-à-dire restructurer cette question de la formation, de notre implication dans la formation (...), on n'en est pas là dans les services mais l'idée ça serait justement d'avoir des approches temps, des pondérations, des temps collectifs mais qu'ils soient structurés parce qu'on sait qu'on va former nos futurs professionnels (...) ».*

M. directeur de structure (47) renchérit sur le manque de réflexion autour de la question des stages :

*« On a un discours très ouvert mais parfois gérer des établissements, alors je ne veux pas vous faire pleurer mais ça devient complexe, tout passe vite, on n'a pas toujours une pensée très profonde sur l'accueil des stagiaires, sur ce que l'on peut leur proposer (...) ».*

La question de la politique régionale des stages sera plus amplement développée lors de notre chapitre sur les leviers puisque cette enquête révèle que plus la question des stages est pensée en amont et plus les différents acteurs portant la question des stages se dotent des moyens *ad hoc*, plus fluide est la situation.

### **3.3 Un écart croissant entre les établissements de formation et les sites qualifiants**

La troisième entrave à l'offre de stage repérée à partir du contenu de nos entretiens est celle des mauvaises relations entretenues de part et d'autre de la formation des étudiants (théorique/pratique). Les professionnels interrogés analysent, pour la grande majorité d'entre eux, le problème des stages sous cette loupe. On retrouve plusieurs dimensions de la question de l'éloignement entre les terrains professionnels et les instituts de formation. Les acteurs interrogés insistent soit sur la question de la non-reconnaissance du statut de formateur de terrain par les centres de formation en travail social, soit sur la connaissance insuffisante des institutions sociales pour lesquelles les organismes de formation sollicitent des stages ou encore sur l'absence de réelles pratiques partenariales entre les deux parties. C'est un frein que l'on peut qualifier de très important et qui renvoie souvent à la fois à l'absence de politique interinstitutionnelle, à la faiblesse de la coproduction de formation et surtout, à la sempiternelle domination du savoir théorique sur les pratiques empiriques. La logique de la contribution/rétribution n'est pas suffisamment respectée et bien souvent les professionnels se sentent sollicités, voire « harcelés » pour reprendre des propos d'acteurs, sans n'avoir jamais rien en retour.

V., responsable d'une MDSI en Gironde est particulièrement virulente par rapport à ce qu'elle ressent comme un manque de considération voire comme du mépris de la part des organismes assurant la formation théorique des travailleurs sociaux. Cela renvoie une fois de plus à l'éternelle opposition entre la théorie et la pratique :

*« Le statut de formateur de terrain n'a jamais été vraiment reconnu, il n'y a pas de plus-value des professionnels de terrain par rapport à l'X (centre de formation) ».*

J., Directeur de structure (64) va exactement dans le même sens :

*« Mais ça c'est les péchés originaux des lieux de formation que sont les instituts de formation ... que l'emprise du savoir confère une expertise telle qu'elle va avoir prise sur l'expertise empirique ou en tous cas, celle que l'on va considérer comme empirique et donc il va y avoir une absence de considération de la part de ceux qui dispensent le savoir et qui le transmettent envers ceux qui tentent de le mettre en œuvre et ça, aujourd'hui ça, je pense que ça ne passe plus (...) ».*

F., chef de service, (64) estime quant à elle ne pas toujours être écoutée ni entendue par les organismes de formation. Ainsi, elle nous raconte que :

*« Oui je reçois ce document d'E. d'ailleurs j'ai pas répondu ... après des fois, ils me rappellent malgré que j'ai déjà répondu, malgré que je réponde, ils ne tiennent pas compte de mes réponses ... je dis que je peux en prendre un et puis à un moment donné, ça arrive plusieurs fois ... ils me rappellent : « tu peux pas nous en prendre un autre, dans un autre service, éventuellement ».*

Les notions d'alternance intégrative et de coproduction de formation sont loin d'être suivies d'effets si l'on en croit nos interviews comme nous le rappelle M. experte : *« le problème de (l'établissement de formation). ... mais ça a toujours été le problème de (l'établissement de formation)., c'est que l'étudiant est dans un parcours théorique et un parcours de formation et c'est comme s'ils étaient parallèles ces deux parcours ».* À cela vient s'ajouter le problème de la méconnaissance des institutions par les écoles. L'entretien avec une assistante sociale en entreprise est d'ailleurs assez éloquent à cet égard quand elle évoque la faible connaissance du service social en entreprise. En filigrane on remarque que celle-ci s'offusque à l'égard d'une représentation socialement admise selon laquelle, le « vrai » métier des assistantes sociales trouve son fondement dans la polyvalence de secteur :

*« Je vais vous dire que je n'ai pas une bonne image de l'X quoi, alors non seulement il y a ça mais je pense qu'ils ont une image déplorable du service social en entreprise et ils ont bien tort parce que je pense que c'est le meilleur terrain de stage que peut avoir, à un moment donné dans ses études un étudiant parce que finalement, quand j'entends et que je vois ce que font les collègues, notamment dans certaines MDSI, ça m'écoeure, je vais vous dire ça m'écoeure, d'une MDSI à l'autre, c'est sûrement pas la même chose mais franchement je pense que le service social en entreprise, c'est hyper formateur, parce qu'on voit de tout, tout, tout et en plus, on apprend à manipuler des choses ... c'est vrai qu'on est dans un milieu où il faut faire attention au secret professionnel où il faut maintenir la confiance des partenaires dans un microcosme mais enfin c'est quand même une bonne école de la vie en général et pas que professionnelle parce qu'on est quand même dans un monde d'adultes, de gens intégrés socialement on va dire et je pense que ça ouvre le champ sur tout ... enfin l'entreprise, c'est passionnant, non mais l'X par rapport à l'entreprise c'est minable quoi (...), il y a une méconnaissance totale de ce que fait une AS en entreprise ».*

A noter que selon cette interlocutrice, rares sont les demandes de stages émanant des établissements de formation : *« sauf quand un étudiant est en rade, ils se souviennent qu'il y a un service social à l'A. ».* Pour la première fois, cette quinquagénaire a accueilli une stagiaire à la suite du démarchage spontané de l'étudiante.



R., responsable d'un service social partagé avec sa collègue en entreprise le point de vue selon lequel il faut comprendre le manque de stage à l'aune d'une méconnaissance des institutions accueillantes par les instituts de formation :

*« Il n'y a pas assez de proximité (...), on ne se connaît pas, les centres de formation ne comprennent pas les évolutions de nos institutions et c'est leur boulot, moi quand j'étais ASS je connaissais parfaitement le fonctionnement de nos institutions, ça faisait partie de ma formation, enfin c'est notre boulot de travailleur social, ces choses là, le fait de s'informer et de se tenir au courant des évolutions sociales, c'est aussi une obligation du code de déontologie, on ne voit pas comment sur le terrain, on peut mener une action sociale de qualité, si on ne connaît pas parfaitement les organismes, toutes les structures, les partenaires du champ social ». R., cadre.*

Les professionnels mettent donc largement en avant d'une part la non-considération de leur contribution active à la formation et d'autre part, une certaine méconnaissance des institutions pour lesquelles ils oeuvrent. D'ailleurs, ce problème n'échappe pas à la conscience des représentants des Sites Qualifiants que nous avons interrogés. De la même manière, les professionnels avouent de leur côté se perdre dans le fonctionnement interne et les systèmes organisationnels des lieux de la formation théorique :

*« il y a aussi des choses de l'ordre de l'incompréhension des fonctions des gens, les responsables d'activités, les responsables de formation, les professionnels ... permettez-moi mais là je suis désolée, j'ai un exemple en ce moment, les gens, ils y comprennent rien entre le travail d'untel ou d'untel, je ne veux pas nommer les gens parce que les gens, ils sont dans un système, ce n'est pas les gens que je repère, c'est le système d'organisation, toujours est-il que personne n'y comprenait rien » (chargée de mission, 60 ans).*

A cela, il faut ajouter que selon les interlocuteurs qui plaident en faveur d'un écart croissant entre les lieux de la formation théorique et ceux de l'exploration pratique, les professionnels des centres de formation ne sont pas toujours en phase avec les réalités du terrain. V. dont nous avons déjà exposé une partie des propos particulièrement critiques, revient sur l'éloignement des formateurs des pratiques professionnelles :

*« Alors il y a ça, je crois, ensuite qu'il y a aussi, je pense le fait que certains formateurs sont très loin du terrain ou n'y sont pas allés depuis longtemps, et je veux dire ont perdu de vue la réalité du terrain aujourd'hui, ils ont par exemple des exigences ISAP/ISIC, donc les étudiants viennent en stage avec des choses à faire, des devoirs à remplir, il faut quand même se poser la question de savoir si le lieu d'accueil offre ça parce qu'on ne va pas les inventer, bon on remplit des fiches où l'on dit qu'est-ce qu'on a comme actions co, vous avez des stagiaires elles arrivent ... elles sont en 3<sup>e</sup> année, l'année dernière, non il y a 2 ans, ça s'est passé à l'!. ! « ok on prend 2 deuxième années mais je ne peux pas prendre de 3<sup>e</sup> année qui ont besoin de faire une ISIC, je n'en ai pas », on était sur des actions co mais qui ne permettaient pas d'être étudiées en ISIC parce qu'il ne suffit pas de regarder une action co, vous connaissez mieux que moi l'épreuve mais ils sont tellement contents d'avoir trouver 2 places, que après leur affectation, ils les font je ne sais pas comment, en tout cas ça loupe pas, il nous arrive 2 stagiaires, les 2 il leur fallait une ISIC, on a passé le stage à leur trouver une ISIC, on n'est pas là pour ça si vous voulez ! »*

Outre la méconnaissance des institutions de la part des organismes de formation et parfois le manque de reconnaissance conféré au statut de formateur de terrain, les acteurs mobilisés pour cette enquête font très souvent état d'une absence ou d'une faiblesse des politiques partenariales, notamment entre les centres de formation et les terrains professionnels, pour comprendre le déficit des stages parfois à l'œuvre :

*« Je trouve que l'x ne met pas tous les moyens qu'il faudrait mettre dans le partenariat avec les établissements, toujours un peu difficile de travailler avec l'x, c'est de personnes à personnes mais institutionnellement, d'institution à institution, c'est toujours très difficile de nouer des partenariats avec cet organisme ». D., Directeur général d'une association en Gironde.*

Certains voient encore une autre dimension à l'éloignement croissant entre les terrains et les lieux de la formation théorique. Les argumentations tournent là autour du fait que les établissements de formation ne sont pas suffisamment impliqués dans la formation continue des professionnels. Les écoles seraient même concurrencées par d'autres structures ce qui accentuerait la distance déjà effective (exemple du CNFPT). Disons qu'une des façons de réconcilier les deux parties pourrait trouver un point d'ancrage dans la formation continue des professionnels sollicités par les écoles pour accueillir des stagiaires :

*« Parce que les instituts de formation ne sont plus les seuls à dispenser le savoir pour les professionnels, je dirais même que ça se passe surtout ailleurs au moins en formation continue (...) ». J. Directeur de structure (64)*

De la même manière certains de nos interlocuteurs ne lésinent pas sur le fait que les établissements de formation n'impliquent pas suffisamment les professionnels dans les formations théoriques ce qui ne fait qu'accentuer la distance entre les deux parties. Ainsi V. qui justifie le problème de la pénurie des stages par des difficultés grandissantes avec les EF s'exprime ainsi :

*« On estime qu'ici, on joue le jeu de la formation, quand ... (le centre de formation) organise un colloque ou autre, c'est des formations qui sont très chères et je sais pas moi, il y a d'autres instituts qui le font, une invitation, ça peut être une façon de nous faire participer, solliciter des collègues pour des interventions parce que c'est essentiellement du cooptage et c'est peu clair ... »*

On peut d'ailleurs noter que les professionnels intervenants comme vacataires dans les instituts de formation ne sont pas toujours ceux qui sont les plus volontaires pour recevoir des étudiants en stage.

C'est donc un sentiment mutuel d'incompréhension et de méconnaissance entre les lieux de stage et ceux de la formation théorique qui ressort de nos entretiens. Situation tout à fait paradoxale quand on sait que la notion de Site Qualifiant visait justement à réconcilier les deux parties, telle que nous le rappelle L., experte :

*« La notion de Site Qualifiant, ça ne représente pas seulement un changement de terminologie, on est bien sur quelque chose qui vient rénover le mode de mise en œuvre de l'alternance et donc rénover les relations entre les EF et les terrains professionnels et je pense qu'il y a sans doute dans nos difficultés de*

*stages, des choses qui ont trait à la nature ou aux modalités des relations entre les établissements de formations et les secteurs professionnels ».*

Nous allons maintenant montrer que les écarts se révèlent grandissants quand les étudiants rencontrent des difficultés sur leur lieu de stage.

### **3.4 La question du niveau des étudiants (qui baisse) altère le processus d'accueil**

Rares sont les entretiens où les étudiants n'endossent pas une part de responsabilité dans la question de la raréfaction de l'offre de stage. Les critiques portent toutefois sur plusieurs aspects : le niveau des étudiants en chute constante, leur faible capacité à pourvoir des offres éloignées des centres urbains, leur attrait modéré pour certains secteurs du travail social ou encore leur projet de formation souvent en décalage avec les possibilités offertes sur le terrain.

En premier lieu, c'est le thème du « niveau qui baisse » qui s'impose dans les entretiens. R. experte dans les Landes nous expose les remontées qu'elle a pu avoir des équipes de terrain :

*« Là où c'est un peu plus compliqué, là cette année, j'ai plusieurs professionnelles qui m'ont alertée sur le niveau de connaissances et le niveau et elles sont un peu déstabilisées par le niveau des étudiantes qu'elles accueillent et sur les limites, donc c'est compliqué et elles se questionnent sur est-ce qu'elles vont valider le stage ou pas, donc j'ai là 3 professionnelles qui m'ont alertée aussi alors j'ai toujours dit : « faites le lien avec les instituts, n'attendez pas la fin du stage, alertez les instituts quand vous sentez qu'il y a des difficultés », alors certaines disent qu'elles n'osent pas mais pourtant c'est sur le terrain que l'on mesure les écarts, les acquis, voilà le Site Qualifiant, il faut aussi qu'il fasse remonter et du coup ces collègues-là m'ont dit : « oh là là, l'an prochain, on n'en prend pas » .*

V. responsable d'une MDSI renchérit :

*« Nous avons eu ces dernières années des difficultés importantes dans l'accueil des stagiaires avec quand même des étudiantes dont les profils nous inquiètent et nous, on est questionnés sur la sélection, on se rend quand même compte qu'aujourd'hui certaines étudiantes arrivent en stage de 2<sup>ème</sup> ou de 3<sup>ème</sup> année et qui sont très loin de la réalité du travail et on a été questionnés sur leur capacité d'élaboration, d'analyse, de prise de recul et on a eu des professionnels très en difficulté dans leur rôle »*

Le niveau des étudiants aurait des répercussions sur le problème des stages et notamment sur la motivation des professionnels à renouveler d'une année sur l'autre, une expérience d'accueil parfois fâcheuse. De plus, en cas de difficultés des étudiants sur leurs lieux de stages, l'écart déjà mentionné entre les Sites Qualifiants et les établissements de formation se révèle avec toute son acuité. Les professionnels racontent souvent dans les interviews qu'ils se trouvent souvent démunis face au manque de réactivité des instituts de formation alertés par rapport à des problèmes d'acquisition des étudiants ou à l'absence de réponse adéquate :

*« Alors, je ne sais pas si c'est une question pour vous ... mais pour nous c'en est une, nous on a trouvé que le centre de formation ne jouait pas sa fonction de ... nous avons eu de gros soucis avec le sentiment très fort qu'on nous a harcelé pour accueillir des stagiaires et après, vous appelez parce qu'il y a un problème, il n'y a personne, les rencontres tripartites, ils fixent les dates, vous n'êtes pas là ? Aucun problème, ils la font quand même (...), globalement quand même je trouve qu'il n'y a pas assez de liens entre le centre de formation et les terrains, on ne demande pas à connaître la vie privée des étudiants mais s'ils savent que l'étudiante a un problème qui est un problème de formation, il faut qu'on le sache, par exemple, nous cette année, on a une stagiaire, dès le premier mois, on a vu qu'il y avait un problème du côté des absences, j'appelle et on me dit : « oui l'année dernière, elle est passée en commission de passage parce que c'était sa dernière chance parce qu'elle a été trop souvent absente » mais c'est des choses que l'on aurait dû savoir, c'est un exemple mais il n'y a pas de liens, il faut faire des stages mais le lien entre nous et (l'établissement de formation), il est zéro (...), je pense que c'est une des raisons, alors je ne dis pas que c'est la seule mais qui fait que les collègues n'accueillent pas, ça joue ... ». V. responsable MDSI*

A., assistante sociale (64) va dans le même sens : *« il y a un monde entre (l'établissement de formation). et les Sites Qualifiants »*. Elle nous relate les difficultés importantes d'une étudiante en service social dans sa relation aux usagers :

*« Elle se mettait à pleurer, elle nous disait que telle personne pouvait, qu'elle avait déjà vu 2 Noirs dans la journée que ça suffisait, enfin des choses graves, on a alerté l'école, on n'a pas validé le stage, on n'a jamais été entendu parce qu'en plus c'était une étudiante qui avait de très bons résultats scolaires, bref elle a eu son diplôme et elle travaille maintenant ».*

En cas de difficultés, l'écart entre SQ et EF se révèle avec toute son acuité. Certains formateurs avouent eux-mêmes ne pas réagir suffisamment rapidement pour envisager un rétablissement de la situation :

*« nous ne sommes pas assez réactifs, quand un milieu professionnel nous fait remonter une difficulté avec un stagiaire, je pense qu'on manque parfois de réactivité pour traiter la situation et que du coup, les gens ils se sentent un peu seuls par rapport à ça (...) ».* Formatrice

Les étudiants sont également parfois mis en cause d'une autre manière. Pour certains de nos interlocuteurs, il y aurait une certaine désaffection de leur part pour certains secteurs mais qui renvoie aussi à la responsabilité des organismes de formation qui ont parfois du mal à faire la promotion de certains secteurs : le monde de l'entreprise, le travail social en secteur rural, les organismes de sécurité sociale. Ce faible attrait pour un certain nombre de secteurs du travail social expliquerait, outre les problèmes de mobilité et de précarité auxquels les jeunes générations sont exposées, le non pourvoi de certaines offres :

*« Le service social de la sécu, il a toujours été connoté service administratif, donc les étudiants ne viennent pas d'emblée vers nous, ça c'est historique ».*

*« Parce qu'on a des arguments du type : « on est parti de chez nos parents, c'est pas pour y revenir », « ok vous avez un logement à Bordeaux mais vous pouvez aller chez vos parents en Dordogne (...) », j'ai envie de dire que ça, ça ne doit pas être le problème de l'institut, alors que la Dordogne faisait des offres de stage, alors après la Gironde est*

*sur-investie et même la CUB, si vous voulez, il y a un attrait pour la grosse métropole ».*  
J. experte et formatrice.

M., Directeur d'une maison d'enfants qui a réussi à négocier avec ses tarificateurs 9 mois de stages déplore le manque de candidats ES et tente de l'expliquer rationnellement :

*« Je ne sais pas mais les MECS ont quand même non pas mauvaise réputation mais il y a quand même des contraintes assez fortes, les gosses ne sont pas faciles, il faut travailler 365 jours, on travaille le week-end, il faut être là à 7 heures du matin, le soir, c'est 23 heures, c'est des choses qui paraissent très contraignantes ».*

A., Directeur des Ressources Humaines d'une grosse structure associative en Dordogne ne trouve lui, aucune autre explication aux difficultés qu'il rencontre à « recruter » des stagiaires éducateurs spécialisés que celle d'un faible attrait de la psychiatrie pour des étudiants en travail social. *« C'est un monde qui leur fait peur ! »*, nous dira-t-il quand P. directeur d'un ITEP dans le même département et accueillant majoritairement des adolescents psychotiques tirera la même conclusion.

Enfin, loin de nier la précarité exponentielle du monde des étudiants de laquelle découlent, entres autres, les difficultés de mobilité, certains avouent à demi-mot que cet argument fonctionne comme une rhétorique, qui serait trop prise en considération par les organismes de formation :

*« Ils connaissent leurs étudiants, ils savent qui a les moyens, parce que sur 80 étudiants, ils sont pas tous miséreux, sans véhicule et sans aide des parents »..*  
M., experte

*« bon c'est sûr, il y en a qui pleurent, ils n'ont pas de bagnole, ils n'ont pas de sous mais je pense que ça arrive, je ne dis pas que ça n'arrive pas mais vous savez, ce n'est pas ceux qui le disent le plus ».* J. Experte

De la même manière, les acteurs interrogés remettent souvent en cause la pertinence de l'outil pédagogique que constitue « le projet de formation de l'étudiant » qui n'est pas toujours en phase avec les possibilités de stage offertes. De leur point de vue, ce serait également aux instituts de formation d'engager une réflexion plus en profondeur autour des réalités de terrain :

*« Il y a deux étudiantes de 3<sup>ème</sup> année, elles s'étaient mis dans la tête d'aller sur le caritatif, alors elles avaient construit tout leur projet là-dessus, une c'était le SAMU social, l'autre un CHRS, pas de gratif, pas de possibilité et si vous voulez comme il y a eu des défaillances dans le cadre de l'équipe pédagogique (...), je crois que ça a été négocié, elles ont pu suspendre leur formation ».* J. experte et formatrice.

Au total, quand ce n'est pas le niveau des étudiants qui est incriminé, les acteurs déplorent souvent leur faible capacité à se déplacer, leur hostilité à pourvoir des offres dans des zones géographiques ou des secteurs d'activité qui ne les intéressent pas ou qu'ils jugent trop contraignants. Loin de réduire le problème aux seules responsabilités des étudiants, les critiques des acteurs de terrain s'adressent aussi aux instituts de formation qu'ils estiment dans une relation trop empathique avec les étudiants.

### 3.5 La réforme des diplômes est faiblement mobilisée comme registre interprétatif

Contrairement à un discours en vogue dans les organismes de formation, les professionnels interrogés convoquent finalement assez peu la réforme récente des diplômes comme élément explicatifs de la faiblesse de l'offre de stage<sup>16</sup>. En dépit de la complexification parfois à l'œuvre des exigences des diplômes réformés, les acteurs adoptent plutôt le parti-pris suivant : « *c'est toujours la même chose que l'on doit transmettre* ».

*« Je suis désolée mais c'est quand même le même métier que l'on fait et c'est quand même les mêmes choses que l'on a transmettre même si ça s'inscrit dans tel ou tel DC même si le métier évolue depuis la nuit des temps, je ne pense pas que ce soit ça ».* Assistante sociale (33)

Toutefois, on note, que ce n'est pas tant la réforme en elle-même qui complique la situation, que les nouvelles modalités qu'elle tente de promouvoir : la notion de Site Qualifiant d'une part, la nouvelle épreuve de l'Intervention Sociale d'Intérêt Collectif (ISIC) en vue de l'obtention du DEASS, de l'autre. Pour le dire autrement encore, loin de nous l'idée selon laquelle les professionnels seraient perdus dans les nouveaux domaines de compétence, en revanche ils considèrent souvent que leur contribution individuelle à la question des stages est de plus en plus gommée par la réforme. Rappelons à ce propos que la notion de Site Qualifiant stipule que l'accueil des stagiaires doit être réalisée au sein d'une équipe. Dans les faits cependant, c'est toujours un seul professionnel ou deux dans le meilleur des cas, qui se chargent de l'accompagnement des étudiants en dépit des textes qui promeuvent l'idée de site accueillant. Ainsi, un certain nombre d'entre eux, particulièrement soucieux d'accueillir des stagiaires et de les encadrer sérieusement se sentent au final évincés. Disons que pour eux la démarche des Sites Qualifiants est assez peu reconnaissante du travail d'accompagnement et de suivi sur le terrain au bénéfice du site accueillant. C., assistante sociale dans une grande institution en Gironde exprime ainsi son amertume :

*« Nous sommes Site Qualifiant et vous, vous êtes insignifiants là-dedans, puisqu'il est marqué que l'accueil se fait au niveau du service et non plus ... ce qui est faux dans la réalité, moi je sais bien et j'en témoigne pour l'avoir fait avant, avant avant, pendant et après qu'en fait c'est quand même ... et je ne vois pas comment ça peut se faire autrement, à moins d'être 2, c'est possible mais en tous cas, il y a un fort investissement de la professionnelle en temps passé avec l'étudiante qui n'est absolument pas pris en compte au sein de l'Institution (...), le SQ c'est un mot pour gargariser et on avait l'impression que l'on existait plus nous».*

Les professionnels déplorent également le cadre trop contenant, voire trop contraignant du Site Qualifiant sur les pratiques des acteurs. N., CESF ironise sur la lourdeur de l'évaluation dans le cadre de la formation des étudiantes pour l'obtention du diplôme d'Etat de Conseillère en Economie Sociale et Familiale :

---

<sup>16</sup> Un entretien exploratoire mené avec un formateur nous révélait pourtant que : « *sur les terrains, ils ne comprennent rien, les DC, les machins, les trucs !* ».

*« Alors, il y a quand même quelque chose d'incroyable à dire sur la réforme, ce livret de formation, il faut que je vous sorte ça, ça fait 20 pages sur lesquelles, nous formateurs, devons faire de la prose sur notre stagiaire, vraiment j'appelle ça de la prose, donc sur ses qualités, on a des items ... voilà, je crois que j'y ai passé une après-midi ! ».*

Il reste que si les travailleurs sociaux ne sont pas vraiment effrayés par le découpage récent des formations en domaines de compétences qui n'affecte d'ailleurs pas la transmission du métier, ils sont en revanche assez critiques à l'égard de la notion de Site Qualifiant qu'ils jugent trop rigide et qu'ils assimilent aux concepts de qualité, d'évaluation, dont ils ont horreur. En même temps, nombreux sont les professionnels qui admettent que l'idée de Site Qualifiant est finalement peu effective au sein des équipes et que l'accompagnement d'un stagiaire reste bel et bien sous la référence d'une seule personne. V. assistante sociale dans une grande institution à mission de service public témoigne de son expérience en la matière :

*« M., elle voulait vraiment bosser sur le projet ... bon c'était censé être un accueil d'équipe, les rares fois où j'ai été malade ou absente, ou pas là, elle s'est tournée vers l'équipe mais elle n'a pas eu de réponse en face, c'est clair ! ».*

Ensuite, la nouvelle épreuve de l'ISIC freinerait, elle, l'offre de stage, dans la mesure où le travail social d'intérêt collectif n'est pas toujours rendu possible sur les terrains, compte-tenu de l'acuité des problèmes sociaux et des accompagnements individuels allant croissant. Ainsi, aux dires des acteurs mobilisés pour les besoins de l'enquête, certaines structures se désengagent de l'accueil des stagiaires assistantes de services social ou conseillères en économie sociale parce qu'elles délaissent le travail social collectif. C., responsable d'une Maison de la Solidarité Départementale (64) déclare : *« moi le frein que j'identifie c'est l'ISIC ! »* en ajoutant que faute de temps : *« on est forcément sur autre chose »*. Elle n'hésite d'ailleurs pas à parler d'un « grand écart » entre ce que prévoient les textes et la réalité du travail de terrain concernant la dimension collective de l'action sociale qui pour elle est un leurre. J. experte en Gironde va dans le même sens :

*« Les étudiants de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> année, on leur demande, c'est une exigence du DE, une expérience autour de l'ISIC, c'est ce qui se fait le moins dans les services, comment voulez-vous qu'un service accepte de recevoir un étudiant où ils auront cet exercice là à faire, sachant qu'ils sont dans la pire difficulté, ils n'ont pas le temps, ils ne sont pas reconnus, ils n'ont pas le savoir faire, etc ... ».*

*« En tous cas, ça pèse aux moniteurs ce travail social de groupe et cette pression qu'on a, à peine les étudiants arrivés, est-ce qu'il y a de l'ISIC ? Est-ce qu'on va pouvoir, bon pour l'instant c'est compliqué pour eux (...) ».*  
D. cadre dans la fonction publique

Du coup, les offres en milieu rural, terrains souvent propices au travail social d'intérêt collectif sont sous-exploitées.

Il ressort donc de l'analyse de nos entretiens que l'argument selon lequel la réforme des diplômes, trop peu lisible, complexifie l'accueil des stagiaires comporte des limites et une

assistante sociale interrogée nous livrera que : « *les gens prendraient peut-être plus s'ils étaient mieux armés mais ça reste avant tout les convictions* ». Cela signifie donc que ce sont les valeurs dont sont porteurs les professionnels qui poussent certains à se pencher sur la compréhension des nouvelles exigences des différents Diplômes d'Etat. Nombreux sont, en effet, les témoignages des travailleurs sociaux qui nous permettent de considérer que l'engagement dans la formation pratique de leurs pairs tient pour l'essentiel aux valeurs dont ils sont porteurs.

Dans de nombreux cas donc, les freins à l'offre de stages sont multiples. La rationalité instrumentale l'emporte souvent sur la rationalité en valeurs. Pour le dire autrement encore, tout en reprenant les propos d'un enquêté : « *la charge pour certains lieux peut être supérieure au produit, le rapport entre l'intérêt d'accueillir un stagiaire et ce que ça vous coûte va plutôt du côté de la charge* ». C., directeur, structure petite enfance.

#### **IV- Les « bonnes raisons » d'accueillir des stagiaires**

Pourquoi certains acteurs, certaines structures continuent de participer à la formation des étudiants alors que certaines contraintes pèsent sur l'accueil de ces derniers? Quelles sont alors les « bonnes raisons » que trouvent les professionnels à participer à cette démarche ?

En premier lieu, il semble que la question de l'accueil des stagiaires est dépendante du portage politique de la question par les institutions elles-mêmes et notamment par le groupe des cadres (directeurs et chefs de service). Certaines structures, identifiées comme particulièrement dynamiques dans la formation en termes notamment de volume de stages offerts, sont aussi celles qui se sont dotées des moyens efficaces pour parvenir à satisfaire les demandes.

##### **1. Le portage politique et institutionnel des questions de formation par les responsables, cadres et cadres intermédiaires**

Le degré d'engagement autour de la question des stages est variable d'une institution à l'autre. Si aucune d'entre elles ne se désengage complètement de cet accueil là, certaines sont beaucoup plus volontaires que d'autres pour s'investir dans cette tâche. Les résultats de cette étude vont dans le sens d'une corrélation entre la vitalité des institutions dans le processus de formation pratique des travailleurs sociaux, les moyens qu'elles ont mis en œuvre et la réflexion engagée le plus souvent en amont de l'accueil des stagiaires. Pour le dire autrement, quand les politiques institutionnelles sont particulièrement volontaristes, réfléchies et structurées, les stagiaires n'en sont que plus nombreux. Certains établissements rencontrés sur le terrain se sont véritablement donnés les moyens d'offrir un cadre sécurisant à la fois aux professionnels et aux stagiaires tout en développant des modes de coopération avec les



instituts de formation. Il reste, toutefois, que les logiques partenariales tiennent plus à la position de certains individus par rapport à ces organismes qu'à de vrais partenariats interinstitutionnels. Prenons l'exemple d'un centre hospitalier que nous avons rencontré. D., cadre socio-éducatif, ancienne assistante de service social, revient sur les moyens mis en place autour de l'accueil des stagiaires. Cet établissement a également été identifié par le centre de formation du territoire comme un « très gros pourvoyeur d'offres » : plus de vingt stagiaires travailleurs sociaux, toutes filières confondues (AS/ES/CESF) furent accueillis l'an passé sur ce site, qui, il faut le préciser, n'est pas soumis à l'obligation de gratification des stages<sup>17</sup> :

*« Alors concernant plus précisément l'accueil de stagiaires, (...), la transmission des savoirs et des acquisitions, moi c'est une préoccupation constante, donc on en parle, je dirais, par exemple il n'y a pas une seule réunion mensuelle où l'on ne parle pas des stagiaires, même si c'est pas le moment d'accueillir des stagiaires, il y a toujours quelque chose qui fait que ce sujet est à l'ordre du jour, soit parce qu'on est en train d'élaborer un protocole, soit parce qu'on travaille avec l'I. sur la question de l'évaluation, soit parce qu'il va falloir faire les capacités d'accueil, soit parce qu'ils ont des stagiaires en cours, donc c'est toujours à l'ordre du jour sur l'ensemble de l'année, c'est-à-dire que je ne me focalise pas que sur qui veut accueillir des stagiaires et comment on les répartit, donc ça crée une dynamique tout au long de l'année, donc en termes d'organisation, on élabore des capacités d'accueil que l'on transmet à l'I. (...), moi, chaque accueil, je le resitue dans le contexte particulier du formateur sur site, c'est-à-dire que je me rappelle qu'une telle a accueilli pendant des années mais qu'elle a été en difficulté l'an dernier (...), nous on fournit un livret d'accueil aux stagiaires (...), on a aussi un questionnaire de satisfaction pour les stagiaires (...), on a un protocole d'accueil (...), on a une convention cadre au niveau administratif et après une convention cadre pour chaque étudiant (...), on souhaite rencontrer tous les étudiants quel que soit le lieu où ils sont en stage (...), on fait aussi de l'accueil en binôme parce qu'ils disent que c'est trop lourd, alors en temps de régulation mais ça veut aussi dire d'après ce que j'ai compris que c'est trop lourd d'avoir quelqu'un derrière soi, comme si c'était pesant, donc j'ai fait en sorte de négocier avec eux des modes d'accueil un peu différents, on essaie quand même de ne pas disperser les étudiants non plus, j'essaie de faire en sorte que l'on puisse avoir des temps en commun où ils ne sont pas avec les moniteurs, c'est-à-dire faire en sorte qu'ils aient des temps officiels de documentation, il y a aussi une réunion avec les stagiaires qui est animée par les cadres socio-éducatifs, donc je réunis les stagiaires avec plusieurs objectifs, d'abord qu'ils se connaissent entre eux, une présentation plus précise de l'établissement parce que les étudiants, on se rend compte qu'ils n'ont pas cette notion d'appartenance à une institution qui est complexe, une présentation des politiques de santé mentales (...), il y a aussi dans l'organisation le fait qu'il y ait une commission pédagogique, donc là je parle de maintenir l'investissement des formateurs sur site, donc ça ressemble un peu à de l'analyse des pratiques où peuvent être abordés réellement les problèmes du moniteur, ça peut être aussi les difficultés du stagiaire, enfin bon les difficultés pédagogiques y sont traitées mais chacun peut y apporter le témoignage de difficultés antérieures (...), je dirais qu'il faut maintenir cet intérêt pour les professionnels tout au long de l'année pas qu'au moment où les appels des écoles se présentent (...), quand je participe à des petits groupes de travail avec les écoles, c'est toujours accompagnée de formateurs sur site (...), on a un site que l'on partage AS/ES consacré aux stagiaires ».*

---

<sup>17</sup> A noter que ce site accueille des stagiaires des différents instituts de formation de la région Aquitaine.

Les différents outils que peuvent constituer l'élaboration anticipée des capacités d'accueil, la convention partenariale de Sites Qualifiants, les temps de régulation et de supervision *ad hoc* autour des questions de stages, les multimédias dédiés aux stagiaires participent à la bonne marche de l'ensemble, semble-t-il, tout en maintenant la motivation et l'investissement des professionnels dans le processus de formation. Ce qui est sûr en tous cas, c'est que les responsables de structures pourvoyeuses d'offres importantes de stages rationalisent ainsi leur vitalité dans la formation de terrain.

M., cadre dans un Conseil Général justifie de la même manière le dynamisme du département dans les questions de formation. A noter que la dimension pratique de la formation avait été délaissée et qu'elle a été « *reprise en main* » à la faveur de M., ce qui témoigne à nouveau de la sensibilité des travailleurs sociaux au problème du déficit de stage :

*« Donc en 2007, constat comme dans d'autres départements d'un désinvestissement de l'accueil des stagiaires, donc mise en place de ce groupe ressource, donc ce groupe à plusieurs objectifs, c'est à la fois de la mise en commun de situation, les différents accueillants peuvent parler des éventuels problèmes qu'ils peuvent avoir avec les stagiaires, avoir des informations précises sur les réformes des diplômés et des formations AS et CESF parce que c'est venu après, dans ce groupe Site Qualifiant, nous avons invité les centres de formations pour qu'ils viennent nous expliquer comment ils concevaient la mise en œuvre des réformes et notamment des terrains de stages et puis 3° volet, c'était monter des actions de formation pour les personnes qui accueillent des stagiaires, donc c'était toujours sur la base du volontariat cet accueil de stagiaires et la participation à ce groupe ressources, donc on a en moyenne 40 à 45 sites et on a en moyenne dans ces réunions, 30 à 35 participants, on a un taux de participation très correct, donc en fait ça nous a permis de redynamiser l'accueil des stagiaires et de travailler à de la lisibilité et de la continuité dans la compréhension que l'on pouvait avoir des réformes, c'est-à-dire que tout le monde entendait la même chose, tout le monde comprenait la même chose et tout le monde pratiquait de la même façon, donc on a écrit une convention et on a mis en place un fonctionnement pour l'accueil et le flux des stagiaires, c'est-à-dire que moi en l'occurrence, je recense les terrains de stage, je fais un tableau avec qui on reçoit, sous quelle forme, une personne seule, 2 personnes, un service ? Quel type de terrain on propose, urbain, rural, est-ce qu'il y a des actions collectives et ce tableau, on le communique aux différents CMS puisqu'il y en a 8 pour le valider et ensuite, on demande aux écoles de nous envoyer leurs offres de stages, donc si par exemple l'I. nous dit : « voilà, j'ai 3 stagiaires de 3° année, qui cherchent centre ville », moi dans mon tableau j'ai des travailleurs sociaux qui accueillent centre ville, donc je positionne cette personne là, une fois que le tableau est plein, ma secrétaire le communique aux centres de formation et en fait on n'est pas tributaire, à chaque fois que l'on fait une offre d'être tributaire des territoires pour savoir qui va prendre un stagiaire, ça se gère ici de manière centrale et je demande aux terrains de stage de me définir le profil qu'ils souhaitent accueillir et moi je positionne en fonction des profils, donc ça veut dire qu'on un peu repris la main sur l'accueil des stagiaires, on a nos conventions propres, on a notre mode d'accueil des stagiaires et on l'a communiqué aux centres de formation, Midi Pyrénées nous aussi, puisqu'on est un peu entre les deux, donc voilà et on travaille très bien avec Bergerac, avec Talence, avec Toulouse, même Poitiers, voilà, nos stagiaires ne sont pas rémunérés et les formateurs qui accueillent les stagiaires ne sont pas rémunérés non plus, donc c'est sur la base du volontariat, donc je me suis rendu compte qu'au niveau de la Région, on est le plus petit département mais on doit être de ceux qui accueillent le plus de stagiaires ... ah*

*oui, on a une convention cadre et on a des conventions avec tous les établissements de formation (...), mais il y a une réelle politique départementale, on a élaboré un livret d'accueil pour les stagiaires, si vous voulez, il y 2 ans de ça, on était allés à Talence participer à une journée sur « comment on peut optimiser les Sites Qualifiants », on s'est rendu compte que tous les outils qu'on nous proposait, on les avait déjà, la convention, le tableau, le livret d'accueil, les rencontres avec les centres de formation, donc ça permet de maintenir un bon niveau d'accueil du stagiaire, bon maintenant, ça ne règle pas tout, on a ... je parlais au début, on est un département rural (...), donc on réfléchit et si demain on doit rémunérer nos stagiaires, on réfléchit peut-être à travailler sur une offre qui serait de l'hébergement, pas forcément donner quelque chose mais proposer des offres avec des hébergements pris en charge peut-être ».*

Une fois de plus, le bon déroulement de l'accueil des stagiaires semble tenir aux moyens mis en œuvre pour atteindre cet objectif : constitution de groupe de travail et de réflexion, explicitation des réformes via des modes de collaboration avec les établissements de formation, formation des accueillants et compréhension des enjeux de la formation. On remarque également, tout comme dans l'entretien précédemment évoqué, que cette palette de dispositions permet la continuité et la pérennité de l'engagement des professionnels. À noter tout de même que le Département se heurte aussi à la désaffection des stagiaires pour des offres de stages parfois éloignées des grands centres urbains et que le Conseil Général réfléchit à la prise en compte et à la résolution partielle des problèmes de précarité et de mobilité des étudiants.

Toutefois, la structuration politico-institutionnelle de l'accueil des stagiaires est déterminante mais ne saurait suffire à expliquer les motivations individuelles. L'institutionnalisation de la question des stages ne suffit pas toujours à convaincre les professionnels d'accueillir un stagiaire. L'ensemble des « bonnes raisons » recueillies dans les entretiens nous permettent de dire que les motivations premières tiennent essentiellement au système de valeurs que les professionnels tentent de faire vivre à travers de grands principes d'action. Participer à la formation pratique de leurs pairs constitue ainsi pour un certain nombre d'entre eux une norme qu'ils s'efforcent d'appliquer.

## **2. Un engagement individuel lié aux valeurs afférentes à la profession, à son devenir et à sa pérennité**

Participer à la formation des étudiants, leur transmettre des « savoir-faire » et des « repères professionnels » pour reprendre des tournures récurrentes s'impose à de nombreux acteurs interrogés comme des évidences. « *Ca fait partie de mon métier et de mes valeurs* » est une expression qui revient comme un leitmotiv, et ce, quelle que soit la profession exercée. On note cependant des différences en fonction des formations initiales.

Les assistantes sociales et, dans une moindre mesure les CESF, font très souvent appel à leurs missions, à leur posture éthique et au code de déontologie encadrant leur profession pour interpréter leur engagement auprès des étudiants en formation : « *ça fait partie de mes fonctions et de mes missions* », (assistante sociale, 40). R. experte dans les Landes aime à

rappeler aux équipes qu'elle encadre : « *que la transmission des repères professionnels est inscrit comme tel dans le code de déontologie* » quand V. nous explique « *qu'il y a quand même quelque chose de l'ordre de la générosité* ».

Les professions éducatives (ES/ME/EJE) font plus souvent appel aux valeurs et notamment aux valeurs associatives qu'aux missions qui leur sont confiées pour justifier de leur intérêt et de leur implication dans la question des stages. C., directeur d'une structure petite enfance en Gironde, énumère les valeurs qu'il considère en lien avec l'accueil des stagiaires auquel il est particulièrement attaché : « *ouverture* », « *partage* », « *disponibilité* », « *reconnaissance* », « *respect* », « *transmission* », « *analyse* » et « *distance* ».

D., ancien éducateur, aujourd'hui directeur général d'une association en Gironde emprunte lui la voie de la philosophie associative et de la conception du métier pour expliquer son engagement :

*« Nous on croit dur comme fer à notre projet et à notre conception de l'action sociale et on a envie de faire passer notre modèle et accueillir des stagiaires, c'est aussi leur faire passer une norme et il y aura un effet de socialisation (...), on souhaite que les personnes embauchées soient véritablement imprégnées de cette figure associative ».*

A la lecture des entretiens se dégage souvent un champ lexical relatif au militantisme et à la philanthropie ce qui renvoie à la constitution historique du corps des professions sociales et à toute une tradition en travail social: « *pour moi c'est un vrai engagement* » (R., experte 40). Certains iront même jusqu'à parler « *d'obligation morale* » inhérente au métier et à la fonction :

*« Ce sont les professionnels les plus engagés dans tous les niveaux qui s'engagent le plus dans l'accueil des stagiaires ».* Experte (40).

*« Alors historiquement, la ... a tout à fait conscience, alors là, je prends la casquette institutionnelle, de son devoir en tant qu'institution de former les professionnels, d'autant plus qu'elle est demandeuse de professionnels bien formés et de qualité (...) ».* C., jeune retraitée, ancienne assistante sociale

Il est d'ailleurs intéressant de noter que derrière cet affichage particulièrement volontariste décrit par C. se cache une résistance très forte des professionnels à accueillir des stagiaires, ce qui atténue l'hypothèse selon laquelle la participation à la formation pratique dépend de la structuration politique et institutionnelle du problème.

Les valeurs, qu'elles soient professionnelles ou intimes jouent à l'évidence un rôle moteur dans l'engagement et la motivation. D'ailleurs, il faut noter que certains professionnels sont revenus sur leur décision de se retirer du marché des stages à la suite du mouvement des étudiants en travail social<sup>18</sup> au nom justement du système de valeurs auquel ils adhèrent. Trop

---

<sup>18</sup> En Gironde par exemple le mouvement fut marqué par des grèves, des manifestations et la sollicitation directe des institutions et des élus par les étudiants eux-mêmes.

sensibles au fait que certains des stagiaires auraient pu stopper leur formation faute de terrains de stage, certains se sont réengagés toujours en vertu du principe de l'obligation morale afférent au métier :

*« Donc on fait une réponse sur l'offre, après vient le moment des pressions, octobre arrive, il manque des stages, alors là on commence à nous téléphoner, donc nous on reporte systématiquement sur les équipes, donc il y en a souvent qui sont sensibles à la détresse des étudiants, on a aussi des étudiantes que l'on a eu en 1<sup>ère</sup> année qui nous rappellent en 3<sup>ème</sup> année, ça marche assez souvent, on tourne à 5 ou 6 stagiaires et c'est déjà beaucoup ». V., responsable de MDSI*

*« je crois que je culpabilise en fait pendant 2 ans, je me dis : « les pauvres, comment elles vont faire ? », je me dis que c'est une drôle d'attitude de ne pas en accueillir quoi ! ». CESF, Landes*

Quand les acteurs interrogés font allusion à la conception de leur métier, c'est la « figure de l'artisan » qui transparaît : « *transmission du métier* », « *des savoir-faire* », « *acquisition des compétences* », « *compagnonnage* » sont des termes qui jalonnent les entretiens. Ainsi, F. directeur général d'une association de 350 salariés nous dit :

*« Nous on considère pour employer des gros mots que ça fait partie des devoirs ... dans le cadre de la formation des futurs professionnels, on le conçoit un peu comme du compagnonnage si vous voulez ».*

Force est également de constater que le degré d'engagement dans la formation pratique est variable d'une profession à l'autre et est fonction du degré de professionnalisation de chacune d'entre elle. Ainsi C., Conseillère Technique dans une institution à mission de service public compare les modes d'engagement des assistantes sociales et des conseillères en économie sociale et familiale ou encore des médiateurs dans la formation de leurs pairs :

*« Il y a des cultures professionnelles où le devoir de prendre des étudiants fait partie du rôle professionnel, ils sont obligés ... des métiers plus nouveaux, comme les conseillères ont une culture ... c'est un métier nouveau, il y a un enjeu de développement de la profession comme métier nouveau, alors que malheureusement, je dis malheureusement parce que je suis d'origine assistante sociale, je vois une frilosité, alors autant je me dis que je ne veux pas jeter l'anathème sur tel ou tel métier, pour autant, on peut constater que ... je vais prendre l'exemple des médiateurs familiaux pour montrer que quand on a de nouveaux métiers, on a quelque part comme une envie, comme un devoir de développement et de militance ».*

À cela, il faut ajouter que pour les EJE, accueillir un stagiaire est un moyen de rompre l'isolement de cette profession, souvent esseulée dans les structures de la petite enfance. Pour les conseillères, il s'agit d'un objectif de reconnaissance et de légitimité

Le désir de transmettre est également en lien avec la propre expérience de stage, très réussie, c'est évident ou fâcheuse, ce qui l'est moins. J., 29 ans, éducateur de jeune enfant nous raconte que sa volonté d'accueillir des étudiants en stage est née d'une expérience particulièrement « maltraitante » pour reprendre ses propres termes :

*« Alors moi, c'est né d'une expérience particulièrement maltraitante en stage, très difficile à trouver, pas de suivi et d'accompagnement, donc ça me tenait à*

*cœur d'accompagner au mieux les stagiaires (...), voilà, moi je sais que sur mon parcours, ben à l'époque, je me suis rendue compte après coup que ça n'avait pas du tout été pensé, donc c'est le fait de pouvoir justement réfléchir à cet accueil là qui m'a motivé voilà (...), les difficultés auxquelles j'ai été confrontées sont plus dans l'accueil et le suivi, quelle place on laisse à un stagiaire ? C'est pas des bras en plus, on ne lui demande pas d'avoir ... il n'y a pas d'impératif de production (...)! ».*

Inversement quand les professionnels interrogés considèrent que leur motivation à transmettre est elle-même liée à une expérience particulièrement réussie en tant que stagiaire, ils font souvent allusion à un « modèle » représenté par le formateur de terrain.

Enfin, l'implication des professionnels dans les stages revêt un enjeu de professionnalisation, de reconnaissance, de légitimité et d'avenir des professions. A., assistante sociale dans un service du Ministère de la Justice nous rappelle que : « *ça fait partie de l'identité professionnelle sur la transmission, transmission de valeurs et envie de participer à la construction de l'identité professionnelle de collègues ...* ». Le degré d'engagement dans la formation pratique peut être variable, si l'on en croit certains témoignages d'une formation à l'autre et fonction du degré de professionnalisation de celle-ci. P. Experte dans les Pyrénées-Atlantiques nous explique qu'accueillir des stagiaires contribue à former les professionnels de demain à l'image de l'institution qu'elle représente. Elle ajoute que la transmission des repères professionnels assure la pérennité de la fonction : « *est-ce qu'on a envie que le travail social se perpétue ?* ».

Les valeurs qu'elles soient intimes ou professionnelles jouent sans conteste un rôle moteur dans la participation au processus de formation. S'il est par ailleurs incontestable qu'une infime minorité de professionnels ne se sentent pas du tout concernés par les valeurs liées à la transmission des repères professionnels, cela ne signifie pas pour autant que les professionnels qui n'accueillent pas ne sont pas porteurs des mêmes valeurs. Dans le premier cas, l'accueil du stagiaire est situé en haut de la hiérarchie du système des valeurs, dans le second, ce sont les conditions d'accueil du stagiaire qui arrivent au premier plan. Ainsi, il est rationnel que les individus qui estiment ne pas avoir des conditions de travail favorables n'accueillent pas de stagiaire. La rationalité est donc une notion subjective : ce qui est rationnel pour les uns ne l'est pas forcément pour les autres et le poids des contraintes est parfois supérieur aux ressources dont dispose un individu. On observe différents registres de valeurs en fonction des professions, notamment pour les plus majoritaires d'entre elles : si le désir d'accueillir naît chez les assistantes sociales de valeurs professionnelles ou éthiques, le registre des valeurs associatives est plus souvent mobilisé par les éducateurs spécialisés. Si les premières disent « *ça fait partie de mon métier et du code de déontologie* », les seconds aiment plus volontiers à dire que ça fait partie de la « *culture ou de la philosophie associative* ». Ainsi, les professionnels les plus impliqués voient dans la formation de leurs

pairs le moyen de la socialisation des jeunes aux normes qu'ils croient les plus légitimes. Enfin, le degré d'engagement est variable en fonction de l'expérience passée de stagiaire.

### 3. Réflexivité et pratiques professionnelles

Les acteurs ayant participé à l'enquête voient, pour eux-mêmes, un second intérêt à accueillir des étudiants en stage, celui de la réflexivité autour des pratiques professionnelles. Cette notion doit être entendue au sens de « regard sur la pratique » pour reprendre une formule récurrente. Ils disent ensuite que cet « œil nouveau » les valorise, les gratifie et vient parfois bousculer les évidences. Accompagner un stagiaire, aux dires de nos interlocuteurs, permet de se pencher activement sur les façons de faire et les façons de penser. S., directrice d'une crèche privée ironise en parlant d'une stagiaire Educatrice de Jeunes Enfants:

*« Elle m'a posé des questions auxquelles je pense que je n'avais pas réfléchi, elle m'a posé comme question : « quelles sont mes méthodes de management ? », ben j'ai été incapable de lui répondre sur le coup, ça m'a fait réfléchir et je me suis dit : « quelles sont mes méthodes de management ... ? » ».*

Souvent, les tenants de cette approche arguent du fait qu'il faut « décortiquer », « expliquer », « se justifier », « dépoussiérer » et parfois tout simplement « réfléchir ». Une assistante sociale dira même : « cette réflexion, elle n'est pas toujours possible quand on a le nez dans le guidon mais le stagiaire nous pousse à le faire ». Du coup, cette réflexion est l'occasion d'un « zoom » sur les pratiques et parfois de leur remise en cause. La plupart des entretiens avec des professionnels accueillants font état du fait que les stagiaires participent de cette prise de recul et discutent de la pertinence de certaines pratiques. Pourquoi tu as fait cela ? Pourquoi tu n'as pas fait autrement ? sont des questions auxquelles les professionnels sont souvent exposés de la part des étudiants en formation comme le souligne Ch., assistante sociale dans une institution privée à mission de service public :

*« Ca oblige à se dépoussiérer, ça oblige à expliquer certaines pratiques et certaines attitudes qui ne vous posent pas question (...), , après chaque situation, je prends du temps pour échanger et des fois, on merde et ils nous le disent, c'est ça aussi le métier, on n'est pas dans l'excellence tout le temps ».*

Ainsi, les argumentations que déploient les travailleurs sociaux autour de la question du regard des stagiaires sur leurs pratiques professionnelles tournent souvent autour de la routine qui s'installe au fil des années et que le stagiaire vient parfois percuter.

Les acteurs qui partagent le point de vue selon lequel les stagiaires permettent un « zoom » sur les pratiques expliquent, par-là même, la frilosité de certains de leurs collègues à s'engager dans la formation d'un stagiaire par cette crainte du regard d'autrui sur l'activité quotidienne. Les personnes qui « rechigneraient » à participer à la formation des étudiants auraient en fait peur de laisser voir ce qu'elles font. Cela implique aussi d'avoir confiance en

soi et en ce que l'on fait comme le résume fort bien V., assistante sociale dans une institution très peu pourvoyeuse d'offres. Elle tente, en fait, d'expliquer rationnellement le comportement de nombreuses de ses collègues récalcitrantes :

*« Alors moi je pense quand même que pour certaines, je ne veux pas généraliser mais c'est le regard du stagiaire sur son travail quand même, je pense qu'il y a de ça, donner à voir et expliquer parce qu'au-delà de donner à voir, une 3<sup>e</sup> année, elle va être en questionnement, pourquoi on fait ? Comment on fait, donc, il faut être suffisamment en confiance avec ce que l'on fait pour pouvoir l'expliquer et même si on ne sait pas l'expliquer être à l'aise avec ça (...), alors moi voilà, je pense que c'est ça, c'est le regard du stagiaire sur le travail parce que ça, on le voit apparaître autrement, je vous dis, à partir par exemple des écrits qui ne sont jamais faits, où les travailleurs sociaux ne montrent pas à la Direction ce qu'ils font (...), j'ai des collègues qui ont mené des actions très intéressantes mais qui n'ont jamais écrit dessus ».*

L., Conseillère en Economie Sociale et familiale renchérit :

*« moi, hier, en planning, on avait 8 rendez-vous, on a reçu 3 personnes, la journée elle a été longue, les autres rendez-vous ne sont pas venus, se sont annulés, enfin voilà et ben voilà, on a travaillé sur son écrit, on a fait autre chose, enfin voilà ça arrive, il y a la moitié de nos rendez-vous qui ne viennent pas, ben c'est comme ça mais il y a aussi des professionnels qui ne sont pas à l'aise avec ça, il y a des professionnels qui n'ont pas envie que l'on mette leur nez dans leurs affaires, ils ont peut-être la sensation qu'un stagiaire va vérifier ce qu'ils sont en train de faire ou comment ils le font ».*

On note donc que le stagiaire peut être vécu comme un contrôle supplémentaire sur l'activité quotidienne déjà fortement réglementée et évaluée.

Le plus souvent toutefois, les acteurs mobilisés pour les besoins de l'enquête tirent de ce regard sur la pratique, fierté, reconnaissance et valorisation. Au final, le recul sur leur activité et la remise en cause éventuelle de certains choix ne leur pose pas de problème . A-M assistante de service sociale (64) nous dira :

*« C'est très valorisant pour moi, ça me remet en cause, j'adore mon métier et j'adore le transmettre, ça permet de ne pas s'enfermer dans la routine ».*

*« Pour moi, il y a une plus-value pour les professionnelles, elles peuvent mettre en avant leur savoir-faire et ça c'est très valorisant (...), c'est une valorisation de leur technicité, leurs savoir-faire ». Experte (33)*

On peut noter à ce propos que les acteurs les plus mobilisés en faveur de l'accueil des stagiaires parlent avec fierté de « l'amour » de leur métier ou du climat social de l'institution qu'ils représentent :

*« C'est que les stagiaires souvent interrogent les évidences, les routines, les habitudes, ce à quoi, on a du mal à réfléchir finalement et puis dans cet établissement, il y a une certaine fierté à bosser ici je ne veux pas prendre la grosse tête mais ici, c'est un établissement qui a plutôt une bonne réputation, qui est connu et puis les gens savent aussi que les conditions de travail sont assez bonnes, donc voilà il y a une certaine fierté je pense à transmettre des valeurs dont on est porteur ici, je ne vous dis pas non plus que c'est le paradis. ». L. directeur de structure, (24)*



Au total, c'est l'idée d'un dynamisme induit par l'accueil des stagiaires qui semble s'imposer dans nos interviews dans des services parfois « ronronnant » pour reprendre une expression dont sont friands des travailleurs sociaux. « Vitalité », « bol d'air », « bouffées d'oxygène » sont également des formulations récurrentes :

*« Qu'on puisse croiser nos regards avec de jeunes minots, d'horizons et de formations très différents, c'est vraisemblablement de là que RPB tire son dynamisme, ben moi, me retrouver avec des minots qui ont l'âge de mes gosses et croiser nos orientations sur le projet d'établissement, de co-produire ensemble et ne pas s'enfermer encore une fois dans les choses réputées acquises (...), ça permet au projet associatif d'être encore vivant ! ».* C., Directeur d'association, Gironde.

#### **4. Don et contre don : une logique de contribution/rétribution**

Ensuite, il est possible de penser que l'accueil de stagiaire répond à une logique du don et du contre-don<sup>19</sup> et on pourrait dire que le système dans lequel est imbriquée la question des stages répond à une double obligation, celle de donner d'une part et de recevoir de l'autre.

*« Moi ce qui me passionne dans l'accueil des stagiaires, c'est à la fois de transmettre mais de recevoir aussi »* (Chantal, 60 ans, Gironde).

Ce point de vue est également relayé par P. chef de service d'un ITEP (64) et par E., assistante sociale dans une CHRS (64)

*« Les salariés sont contents, à la fois d'apporter ce qu'ils savent faire mais aussi d'avoir des renvois des stagiaires sur aussi les évolutions du travail social, voilà, c'est réciproque, je pense que l'apport, il n'est pas que du professionnel sur le stagiaire, ça peut être aussi du côté du stagiaire qui parfois de son esprit un peu candide, vient parfois poser des questions, tellement on est dans le quotidien, dans le jus, une question des fois, on n'y pense plus ... »*

*« c'est donnant/donnant, c'est dans ce sens là que je continue d'accueillir des stagiaires ».*

*« Je crois beaucoup aux modalités de la co-formation, la formation des stagiaires a une incidence sur le parcours professionnel ».* D., directeur général d'une association en Gironde.

Les échanges sont donc réciproques. Dans un sens « ascendant », il s'agit pour les professionnels de transmettre les aspects à la fois techniques et relationnels de la profession, les savoir-faire et les savoir-être pour employer des termes récurrents. Dans un sens plus descendant, à charge aux stagiaires de contribuer à la socialisation secondaire des professionnels de terrain parfois formés il y a de nombreuses années. Les tenants de cette approche étayent leur point de vue en mentionnant que les stagiaires sont généralement plus au fait des aspects théoriques et législatifs du travail social :

---

<sup>19</sup> M.Mauss, « Essai sur le don, » in *L'Année Sociologique*, 1923-1924 rééd in M.Mauss, *Sociologie et anthropologie*, Paris, Seuil, « Quadrige », 2001

*« Moi voilà, une des raisons pour lesquelles j'accueille des stagiaires, c'est pour me tenir à jour des réformes multiples et variées de la formation ».*  
N., CESF (40).

J., directeur d'une maison d'enfants va dans le même sens en estimant que les étudiants assurent le lien avec la formation théorique et les enjeux des politiques sociales actuelles :

*« Les stagiaires font du super boulot, ça irrigue les pratiques éducatives, ils sont souvent porteurs de la réforme de la protection de l'enfance, encore peu connue dans les établissements ».*

Les stagiaires ont même parfois un regard nouveau sur certains besoins comme nous l'exprime F, chef de service, (64), tout en insistant sur la logique réciproque de la contribution/rétribution entre un accueillant et un accueilli comme en témoignent les tournures : *« retour sur investissement »* et *« ça a été repris par un éducateur »* :

*« En terme de temps, donc c'est lourd, donc ce que je trouve logique, c'est qu'il y ait un retour sur investissement, donc qu'à un moment elles puissent prendre en charge, comme je vous le disais dans la mise en situation professionnelle, des groupes, quand les ES bon ne sont pas en maladie pendant 15 jours mais sont en congés 1 jour et puis qu'elles puissent amener un regard critique et constructif, elles vont aussi mettre en place ... parce qu'elles ont un projet d'animation à mettre en place, donc à un moment donné, il faut qu'elles repèrent des besoins, en général elles repèrent des besoins nouveaux qui n'ont pas été pris en charge par l'équipe, si vous voulez, c'est un œil nouveau, un exemple, le rendu de monnaie avec un public déficient intellectuel léger et moyen et donc qui ont des difficultés d'abstraction, etc, une stagiaire s'était rendue compte de ça de la difficulté à rendre la monnaie et savoir si quand on va chez le boulanger, on nous a bien rendu la monnaie et tout ça, elle a mis cet atelier en place et puis progressivement quand elle est partie, ça a été repris par un éducateur ».*

A., assistante de service social dans la fonction publique ira même jusqu'à dire à propos d'une situation de stage que l'étudiant vient parfois pallier chez le professionnel certaines faiblesses pour reprendre ses propres termes :

*« voilà j'en ai eu une il y a deux ans, tout son truc c'était l'accès aux droits et puis moi, le statut des fonctionnaires, ça me gonfle, j'ai beaucoup de mal avec ça mais il n'empêche que les gens ils viennent te demander à quoi ils ont droit, congés maladie, machin et tout, donc moi ça me barbe et je l'ai dit à la stagiaire, il faut chaque fois que j'aïlle regarder les textes parce que je ne les retiens pas, tandis qu'elle elle s'était bâti son petit calepin, elle avait appris son truc par cœur, à la fin du stage, c'est moi qui allait lui demander, donc j'essaie aujourd'hui d'être dans l'individualisation en fonction du profil de la stagiaire »*

On voit que selon les personnes interviewées, les motivations sont aussi guidées par les apports générés par la situation d'apprentissage réciproque. Bien souvent, au regard de la pénurie des stages, la dimension contributive semble l'emporter sur la rétribution. Les professionnels qui n'accueillent pas considèrent aussi qu'ils donnent beaucoup plus qu'ils ne reçoivent et considèrent par-là même qu'ils sont les grands perdants de la situation. C. Responsable d'une Maison de la Solidarité Départementale (64) ira même jusqu'à dire que: *« moi à part le regard sur la pratique, je trouve que le coût de l'accueil d'un stagiaire est bien*

*supérieur à ce qu'on y gagne !* ». Une fois de plus la rationalité en finalité triomphe sur la rationalité en valeurs. La situation est donc particulièrement complexe. D'un côté, les structures ayant participé à l'enquête déplorent souvent le manque de liens et la faiblesse des partenariats engagés avec les établissements de formation, ce qui aurait pour effet qu'une partie d'entre elles se désengagent de la formation pratique des étudiants en travail social. Pourtant, les résultats de cette enquête laissent à penser que la réconciliation des terrains professionnels et des écoles en travail social pourrait justement être facilitée par le vivier de stagiaires.

## **5. Les stagiaires constituent un vivier de recrutement**

Enfin, nous avons repéré un dernier argument en faveur de l'accueil des stagiaires. Celui-ci consiste en fait à penser que les stagiaires ont une fonction tout à fait nécessaire en termes de stratégie d'employabilité. Le « pool » constitué par les stagiaires est un moyen efficace pour les établissements de repérer des potentialités individuelles en vue d'un éventuel recrutement, surtout quand certaines d'entre eux se heurtent à des problèmes de recrutement. Les responsables interrogés sur la question admettent tous que dans l'immense majorité des situations, les professionnels en poste dernièrement recrutés sont aussi d'anciens stagiaires. Les propos de J. directeur d'une maison d'enfants sont éloquentes à ce propos :

*« Sur les 30 dernières embauches, tous sont passés par chez nous en stages longs ».*

F., chef de service dans un IME va aussi dans le sens de l'intérêt d'accueillir des stagiaires en termes de recrutement et de rentabilité immédiate :

*« oui tout à fait, d'autant plus si vous voulez qu'il y a un intérêt, là la dernière embauche était une personne qui avait été là en stage long avant la gratification, donc c'est une personne qui connaît bien l'établissement, une fois qu'elle a eu son diplôme, elle a fait des remplacements et puis au fur et à mesure, elle s'est fait connaître et puis au moment où il y a eu une possibilité d'embauche, un départ à la retraite d'une éducatrice, c'est elle qui a été retenue, parce qu'elle connaissait bien la maison (...) ».*

Les partisans du fait qu'il est intéressant pour des structures d'accueillir des stagiaires en vue d'éventuelles embauches usent tous des mêmes arguments : en gros, cela permet de disposer de professionnels directement rentables sur le terrain, formés à l'image des structures elles-mêmes et des valeurs qu'elles tentent de promouvoir. Bien souvent, nul besoin de soumettre les anciens stagiaires à des périodes d'essai ... Rappelons nous à ce sujet des propos explicites de D., directeur d'une association en Gironde :

*« Oui ils se battent un peu au portillon, très souvent on favorise celui qui a fait son stage à l'A., on souhaite que les personnes embauchées soient véritablement imprégnées de cette figure associative (...) ».*

Certains professionnels avouent qu'ils ont eux-mêmes été sollicités par leur responsable pour juger de la compétence professionnelle et de la fiabilité des stagiaires dont ils assuraient l'accompagnement :

*« On nous a demandé qu'est-ce qu'on avait pensé d'un stagiaire qu'on avait accueilli ». N. assistante sociale dans les Landes. « Il va y avoir pas mal de départs, donc on nous a demandé si les stagiaires étaient susceptibles de faire l'affaire, il y a quand même un enjeu de côté de l'employeur (...), moi je ne sais pas si C. va me remplacer mais en tous cas, elle a déjà une connaissance et des collègues de secteur et de certaines situations, pour l'employeur c'est un gain de temps (...), on les a formées, elles font l'affaire, c'est la suite logique ».*  
I. , assistante sociale dans les Landes.

A noter que la question de la constitution d'un vivier des stagiaires en termes d'employabilité se pose avec une acuité particulière dans les secteurs ruraux et excentrés. Dans ces cas-là, les stagiaires ont presque fonction d'agents de développement social local. Pour le dire autrement encore, former un stagiaire sur un territoire donné peut permettre de l'y fidéliser et d'éviter ainsi les fuites vers les espaces urbains comme nous l'expliquent parfaitement B., directrice générale d'une grosse association en Lot et Garonne et B., coordonnateur petite enfance pour une communauté d'agglomération du même département :

*«sur le terrain, il y a un manque d'EJE, c'est pour ça que la formation d'EJE sur Marmande, elle se justifie pleinement ».*

## Conclusion générale

### 1. Synthèse des résultats au terme de l'enquête auprès des sites qualifiants

La question de la pénurie des stages en travail social doit se comprendre d'une multitude de manières. Si l'obligation de gratification des stages de plus de 90 jours est le frein le plus souvent avancé pour expliquer la panne de la contribution des terrains professionnels à la formation pratique des étudiants, elle ne saurait se suffire à elle-même. En effet, on retrouve des difficultés ailleurs, y compris pour les stages courts et dans des secteurs non soumis à cette obligation.

La place qu'occupe chaque acteur dans le système se répercute sur la façon dont il interprète le problème et le justifie. Ainsi, si les acteurs du secteur privé et ou associatif, ainsi que les représentants de l'Education Nationale ou encore du Ministère de la Justice identifient dans l'écrasante majorité des situations, la gratification comme frein impactant considérablement l'offre de stage, il n'en n'est rien pour les secteurs qui ne sont pas contraints d'indemniser les stagiaires. On retrouve, ici, le cas des collectivités territoriales et des autres institutions à mission de service public. **Dans ces cas-là, la question des stages semble fonctionner comme une caisse de résonance de problèmes plus généraux affectant le travail social contemporain.**

La loi de 2006 prévoyant la gratification des stagiaires a eu pour conséquence le retrait partiel de certaines structures du marché des stages longs et ainsi « ravagé » des pans entiers du secteur associatif notamment, désormais privé d'un vivier de stagiaires parfois important. Telle est la position très largement majoritaire à la lecture des entretiens. Plusieurs positionnements sont néanmoins afférents à la question de la gratification. Si certains établissements ne peuvent tout simplement pas soutenir ce coût compte-tenu des contraintes budgétaires allant croissant, d'autres semblent idéologiquement contre la gratification. Les derniers refusent encore d'accueillir des stagiaires au nom des inégalités de traitement entre les associations et les collectivités territoriales notamment, concernant l'obligation ou non d'indemniser les étudiants en formation. La négociation du financement de la gratification avec les instances tarifatrices par les établissements sociaux eux-mêmes reste une zone d'ombre au terme de cette étude. **Nombreux sont, en effet, les éléments qui laissent penser que certaines structures n'ont pas pris la peine d'en faire la demande auprès des financeurs.** Ensuite, les points de vue divergent selon une autre question : le stagiaire en travail social qui n'apporte généralement pas un rendement immédiat aux structures accueillantes doit-il être payé ?

Concernant maintenant les établissements qui ne sont pas soumis à l'impératif d'indemnisation des stagiaires, les arguments sont d'une autre nature. **La question de l'accueil des stagiaires représente la plupart du temps pour les professionnels concernés un espace d'autonomie et parfois même le seul, compte-tenu de conditions de travail qu'ils jugent particulièrement dégradées. Pour le dire autrement encore, se positionner contre l'accueil des stagiaires s'inscrit dans une logique protestataire et**

**souvent très éloignée des questions de formation. Le problème des stages constituerait donc un moyen de pression efficace et comporte un enjeu de négociation tout à fait intéressant.**

Les revendications que les professionnels ont à porter via le non-accueil de stagiaires sont également diverses et variées : charge de travail trop importante, conditions de travail dégradées, contraintes organisationnelles trop pesantes, conflits avec la hiérarchie, réorganisation des services, manque d'espace disponible, etc. La charge croissante de travail est toutefois l'argument le plus souvent mobilisé par les travailleurs sociaux pour justifier de leur décision de ne pas participer au volet pratique de la formation sans compter que l'accueil de stagiaires est par essence une activité chronophage. Les thèmes de l'épuisement professionnel, de la perte des valeurs ou encore de la faiblesse de la conscience collective ressortent par ailleurs nettement de nos entretiens. D'une part, l'emprise des dispositifs sur la relation d'aide complique, voire court-circuite, la fonction de transmission, de l'autre la moindre sensibilité des professionnels à cette question là serait le signe d'une montée de l'individualisme en travail social. Le mouvement continu de rationalisation des pratiques sociales qui induit entre autres, efficacité et évaluation ne serait pas, selon les professionnels interrogés, propice à la fonction de transmission des repères professionnels dans le sens où le souci d'efficacité notamment nuirait à la relation d'aide et à l'accompagnement social des usagers. Or, les professionnels aiment à dire que ce qui les intéresse dans la formation des étudiants, c'est justement cet apprentissage de la relation à l'autre. Plus cette dernière s'amenuise, plus ils disent être démotivés par les questions de formation. **Au final, l'emprise de l'Organisation et des dispositifs sur les pratiques sociales affecterait la légitimité de l'action socio-éducative, l'amour du métier et en ricochet la transmission des savoir-faire professionnels. C'est le sentiment d'une perte de sens voire d'une crise du travail social qui finit par s'imposer au fil des interviews.**

A ces deux freins majeurs que constituent la gratification des stages et la marge d'autonomie dont dispose les acteurs à partir de la question des stages pour nourrir des revendications d'une autre nature, viennent se greffer d'autres difficultés dont l'ampleur cependant est de moindre importance. **D'une part quel que soit le secteur d'activité ou la profession exercée, on constate une très forte augmentation des demandes de stages ce qui a mécaniquement pour effet d'agir sur le volume de l'offre disponible. Ensuite, il ressort assez nettement de cette étude un manque d'institutionnalisation de la question des stages trop souvent portée par des initiatives individuelles, certes incontournables mais limitées. Les acteurs mobilisés pour les besoins de l'enquête entendent également le problème de la pénurie des stages comme le révélateur d'un écart grandissant entre les établissements de formation et des Sites Qualifiants qui pourrait se résumer à un manque de reconnaissance des premiers vis-à-vis des seconds d'une part, et à une faiblesse des pratiques partenariales de l'autre. La coproduction de formation n'a souvent pas de sens pour notre échantillon d'interviewés. D'ailleurs, il faut noter que si les professionnels voient dans le déficit de stages un des effets de la**

**réforme des diplômes, c'est le plus souvent pour critiquer la notion de Site Qualifiant qu'ils trouvent trop contraignante et peu respectueuse du travail individuel qu'ils accomplissent auprès d'un étudiant. Enfin, nombreux sont au final les professionnels qui mettent les étudiants en cause dans l'analyse de la pénurie des stages.** Ainsi, des expériences d'encadrement fâcheuses et répétitives peuvent agir défavorablement sur la motivation des professionnels à accueillir des stagiaires. On remarque donc que les freins à l'offre de stage sont nombreux et que la rationalité en finalité, l'emporte très souvent sur le choix d'accueillir ou non un étudiant en stage. Il reste que nombreuses sont les structures et les professionnels qui continuent à participer à la formation des étudiants malgré un contexte parfois défavorable. Examinons alors quelles sont leurs « bonnes raisons ». Pour les tenants de cette approche, leur dynamisme doit être relié à 5 raisons essentielles :

**- Les professionnels, cadres et cadres intermédiaires considèrent souvent que les motivations sont fonction du portage politique<sup>20</sup> et institutionnel autour de la question des stages** qui est variable, nous l'avons vu, d'une structure à l'autre. En d'autres termes, plus les établissements se dotent des moyens *ad hoc*, plus le nombre de stagiaires accueillis va croissant. Il va sans dire que la structuration politique des stages est indispensable mais ne saurait suffire puisque certains professionnels refusent d'accueillir alors que l'institution dont ils dépendent est volontariste en la matière.

**- Les professionnels relient alors leur engagement dans la formation pratique à un système de valeurs dont ils disent être porteurs.** Nombreux sont ceux pour qui participer de la formation pratique des étudiants s'impose comme une évidence tant cela fait partie de leur métier, de leur fonction ou encore de leurs missions. Les valeurs, qu'elles soient professionnelles ou intimes, jouent à l'évidence un rôle moteur dans l'engagement et semblent, par-là même, maintenir la motivation. Cela ne signifie pas pour autant que les professionnels qui ne reçoivent pas de stagiaires ne sont pas porteurs des mêmes valeurs mais pour les accueillants celles-ci arrivent toujours en tête des justifications.

**- Ensuite, les acteurs ayant participé à l'enquête voient, pour la plupart d'entre eux, un intérêt à accueillir des stagiaires en termes de réflexivité autour des pratiques professionnelles.** Ce « regard sur la pratique » pour reprendre une formule récurrente dans les entretiens bouscule certes les évidences et les routines mais les valorise et les gratifie. Ce « zoom » sur les savoir-faire est essentiel pour les professionnels accueillants.

**- Il est aussi possible de penser au terme de cette enquête que l'accueil de stagiaires répond à une logique de don et contre-don que les professionnels concernés jugent fondamentale.** Donner fait partie de leur fonction mais recevoir est à leur yeux tout à fait intéressant. Il s'agit pour eux de transmettre les aspects à la fois techniques et relationnels de la profession mais aussi d'être en retour socialisés par les étudiants eux-mêmes et se tenir informés des aspects théoriques et législatifs du travail social actuel. Au total, c'est l'idée d'un apprentissage réciproque qui semble ressortir des entretiens effectués.

---

<sup>20</sup> Entendre ici « politique » comme l'ensemble des moyens et des procédures mis en œuvre pour atteindre un objectif donné.

- Enfin, il ne faut pas oublier, que du point de vue des établissements concernés, **les stagiaires constituent un vivier de recrutement non négligeable.** L'arsenal constitué par les étudiants en stage constitue un moyen efficace de repérer des potentialités individuelles si un recrutement devait se présenter.

En somme, rien qu'à voir la morphologie de ce rapport, on remarque que les freins sont supérieurs aux « bonnes raisons » et que **le problème majeur réside dans le manque de politique régionale et concertée de la question des stages en travail social ce qui renvoie aussi, selon les acteurs sollicités, à une certaine nébuleuse autour des questions d'alternance.**

Si les professionnels concernés entrevoient le problème de l'offre de stages à l'aune d'un faisceau de causes, ils restent assez peu enthousiastes pour l'avenir. Rares sont ceux qui considèrent qu'il existe des solutions adéquates pour tendre à un rétablissement de la situation. Certains d'entre eux nous ont néanmoins livré quelques pistes de réflexion. Les leviers identifiés à la lecture des entretiens sont de différentes natures.

## **2. Vers un rétablissement de la situation selon les professionnels du social ?**

Les personnes interrogées déplorent souvent **le manque d'actions concertées par les acteurs portant la question des stages.** D'une part, les professionnels insistent sur le fait qu'ils ont parfois des difficultés à identifier les fonctions de chaque acteur dans le système, d'autre part ils font état d'un certain flou autour de l'affectation des stagiaires sur des Sites Qualifiants. C'est particulièrement le cas des structures pourvoyeuses d'offres et néanmoins privées d'étudiants, faute de candidats. Ainsi, on note à la lecture des entretiens des suggestions concernant les missions des trois principales instances que constituent les instances régulatrices (la DRJSCS et l'Etat en général), les établissements de formation et les structures sociales.

### **2.1 Au niveau de l'Etat et des instances de contrôle des formations sociales**

La première des solutions envisagées par les acteurs interrogés est logiquement la levée de l'impératif de gratification dans le meilleur des cas ou sa prise en charge automatique par les tarificateurs. Nombreux sont les entretiens qui déplorent le désengagement de l'Etat dans le soutien aux structures contraintes de gratifier les stages. Si tel ne pouvait pas être le cas, il s'agirait de réfléchir à un revenu de subsistance pour les étudiants. La Région pourrait jouer ce rôle en revoyant efficacement son système de bourse si l'on en croit le contenu de nos interviews. Bien entendu, il revient aux instances de contrôle des formations sociales de se pencher sur les questions de précarité des étudiants en carrières sociales. **Les personnes interrogées sur le volet préconisation au terme de cette enquête, plaident également en faveur d'une centralisation de l'offre régionale de stage par les instances régulatrices,**



ce qui permettrait à la fois plus de visibilité de celle-ci et d'éviter les logiques de concurrence entre les établissements de formation dans certaines zones géographiques susceptibles d'être pourvoyeuses d'offres pour plusieurs établissements de formation. Nos entretiens laissent également penser que les mesures coercitives suggérées par certains, qui consisteraient en fait à obliger tout établissement à vocation sociale à accueillir des stagiaires ne sont pas souhaitables car elles nuiraient à la qualité de l'accompagnement et au suivi des étudiants.

## **2.2 Au niveau des établissements de formations**

Des progrès doivent également être accomplis au niveau des centres de formation si l'on s'en tient au contenu de nos interviews principalement **à deux niveaux : la prospection d'une part, l'affectation des stagiaires de l'autre**. Tout porte en effet à croire que certaines structures n'ont pas été démarchées. Nous avons déjà mis en évidence que certaines d'entre elles étaient prêtes à accueillir des stagiaires mais n'ont néanmoins pas eu de demandes allant dans ce sens. Cibler au plus près les établissements susceptibles d'accueillir des étudiants en travail social s'impose comme une nécessité y compris quand il s'agit de territoires non couverts par un centre de formation.

Pour les personnes interrogées, l'adéquation entre offres de stage et besoins de formation ainsi que l'affectation des stagiaires sur des sites qualifiants doivent être l'apanage des instituts de formation. **Les acteurs interviewés sont en effet partagés à propos du démarchage des étudiants eux-mêmes pour trouver des lieux de stage** : si pour certains, cela permettrait une plus grande implication des jeunes dans leur projet de formation, cela aurait également pour effet d'accroître l'écart déjà effectif entre les terrains professionnels et les organismes de formation. **Disons que la question des stages constitue un des derniers remparts contre cet éloignement**. Toujours concernant la prospection, il est légitime de ne plus penser l'offre de stages exclusivement en termes de missions, de filières ou de corps de métier (les éducateurs en IME, les EJE en crèche, les AS au Conseil Général) mais en termes de publics reçus. Ainsi, les Educateurs de Jeunes Enfants auraient toute leur légitimité dans les SESSAD, les services de P.M.I ou d'ASE. Certains de nos interlocuteurs oeuvrant dans ces secteurs-là ont déclaré être prêts à étudier des demandes allant dans ce sens mais déclarent dans le même temps ne pas toujours être sollicités par les établissements de formation. Concernant l'affectation des stagiaires maintenant, l'adéquation entre offres de stage et besoins de formation mériterait d'être améliorée notamment par le biais d'une meilleure prise en compte par les organismes de formation des situations individuelle et personnelle des étudiants en formation. Sans se livrer à un interrogatoire policier, les écoles en travail social, pourraient selon les acteurs interrogés, mettre en lien une offre de stage dans un secteur reulé et une demande de stage d'un étudiant par ailleurs rémunéré par le Pôle Emploi par exemple. On pourrait tenir le même raisonnement pour les petites structures associatives qui ne peuvent soutenir le coût de la gratification des stages longs. Cela permettrait aussi de

pourvoir plus systématiquement les offres en milieu rural. AM, responsable de MDSI dans un secteur rural de la Gironde, qui se heurte au problème des offres vacantes déclare :

*« Moi je trouve que pour les attributions de stages sur la CUB, moi je trouve qu'on devrait prendre en compte un critère économique ».*

**Ensuite, les professionnels interrogés accusent souvent les instituts de formation de ne pas assez les impliquer dans la formation théorique des étudiants en travail social.** Souvent, ils jugent le poids des « universitaires » trop importants dans celle-ci et pensent que la logique de contribution/rétribution n'est pas suffisamment à l'œuvre. Pour le dire autrement encore, si les organismes de formation interpellent les professionnels sur les aspects peu valorisés de la formation (celle de terrain), peu d'entre eux sont mobilisés sur des interventions théoriques, plus gratifiantes à leurs yeux. On pourrait alors imaginer que le pool de vacataires constitué par les écoles pour la formation théorique soit constitué au maximum de personnes accueillantes sur le terrain, ce qui n'est pas toujours le cas si l'on en croit nos interlocuteurs. Quoi qu'il en soit, **il reste à trouver des passerelles pour mieux impliquer les professionnels dans la formation des étudiants** : explicitation des réformes et des exigences des différents diplômes d'Etat, participation à des jurys :

*« moi j'ai souvent fait passer des DE, je trouve qu'il n'y a pas assez ... c'est pas assez mixé, les gens qui sont dans les jurys, je trouve que l'on trouve trop de chefs de services et que du coup, enfin je sais pas ... moi aussi j'ai été chef de service mais je trouve que quand même une façon d'intéresser les gens à la formation, c'est aussi de les associer à un moment donné au parcours d'un étudiant ». J, experte (33).*

Les acteurs interrogés pensent aussi que le projet de formation de l'étudiant est un outil dont la pertinence est limitée dans la mesure où bien souvent, il ne correspond pas aux possibilités de stage offertes sur le terrain. A charge donc aux organismes de formation de mener **un travail autour du projet de formation de l'étudiant adapté aux réalités professionnelles.**

**Généraliser maintenant les formations de formateurs de terrain** pourrait constituer un outil intéressant pour rétablir un niveau acceptable d'offres de stages mais les personnes interrogées considèrent aussi que leur portée est limitée tant l'engagement dans les questions de formation est fonction des valeurs dont sont porteurs les individus. Disons encore que pour se pencher sur la question de l'accompagnement des stagiaires, encore faut-il être convaincu de la nécessité et du bien-fondé de la transmission des savoir-faire professionnels. C'est avant tout une question de conviction nous rappelle R., experte dans les Landes. D'ailleurs, on peut également noter à ce propos que rares sont les professionnels accueillants qui ont été formés aux fonctions de moniteurs de stage. **On peut cependant penser que l'obtention d'un diplôme de formateur de terrain serait un premier pas vers la reconnaissance d'un statut.**

### 2.3 Au niveau des établissements à vocation sociale

Au niveau des organisations enfin, les professionnels interrogés plaident largement en faveur **d'une reconnaissance de leur fonction d'accompagnant** qui passerait par un allègement du temps de travail spécialement alloué aux questions de formation. La plupart d'entre eux appellent à la généralisation des espaces de régulation autour de la question des stages et de l'accompagnement des stagiaires tant ils manquent de temps pour remplir correctement les missions qui sont les leurs. Dans l'écrasante majorité des cas, ils sont sceptiques quant à la portée des mesures coercitives de la part des directions contraignant les équipes à accueillir. **Cependant, certains considèrent que les fonctions de transmission mériteraient de faire clairement partie des missions de chacun et d'être stipulées comme telles dans les fiches de poste.** Enfin, même si les professionnels n'y font qu'exceptionnellement allusion, on pourrait penser que les gratifier pour leur travail autour de l'accompagnement des stagiaires pourrait améliorer la situation. Une somme même modique assurerait la reconnaissance du statut de formateur de terrain.

## **Bibliographie**

Boudon R., *Raison, bonnes raisons*, Paris, PUF, 2002.

Crozier M., Friedberg E., *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977.

Dubet F., *Le déclin de l'institution*, Paris, Seuil, 2002.

Mauss M., « Essai sur le don, » in *L'Année Sociologique*, 1923-1924 rééd in M.Mauss, *Sociologie et anthropologie*, Paris, Seuil, « Quadrige », 2001.

Rosanvallon P., *La nouvelle question sociale, Repenser l'Etat-Providence*, Paris, Seuil, 1995.

Touraine A., Wieworka M., Dubet F., *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 1984.

# **PREFAS** Aquitaine

**l'offre de stage et les besoins  
de formation en travail social  
en Aquitaine**

# **annexes**

**Rapport final de recherche**

*Septembre 2011*



# annexe 1

## liste des établissements et acteurs interrogés

### phase exploratoire catégorie 1 (formateurs et experts)

<b>Fonction</b>	<b>Etablissement / Institution</b>
Formatrice	IRTSA
Responsable formation	IRTSA
RCA <sup>1</sup>	IRTSA
Cadre de direction	ITS Pau
Responsable formation	IRTSA
Formateur	IRTSA
Formatrice	IRTSA
Formatrices (2)	IRTSA
Responsable pédagogique	CEF Bergerac
CT <sup>2</sup>	DRJSCS
Responsable de formation	CESF
CT	CG33
CT	CG47
Chargée DS	CG64
Responsable adjointe	CG40
Chargée de mission	IRTSA
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>

---

<sup>1</sup> Responsable Centre d'Activité

<sup>2</sup> Conseiller Technique

**liste des établissements et acteurs interrogés**  
**phase opérationnelle**  
**catégorie 2 (responsables, cadres intermédiaires, professionnels)**  
**département de la Gironde**

<b>Fonction</b>	<b>Etablissement</b>
CT	CAF33
Directeur	Structure associative Petite Enfance
Cadre socio-éducatif	Hôpital public
Responsable régionale	Organisme de sécurité sociale
Responsable adjointe	MDSI zone urbaine sensible
ASS	Hôpital public
DGA	Structure associative multidimensionnelle
Directeur	Centre social et culturel
Directeur Général	Association dans le champ de la protection de l'enfance
AS	CAF 33
Chef de service	Association de prévention à vocation sanitaire
AS	CARSAT 33
Directeur Général	Association d'accueil et d'insertion, champ du handicap
AS	CARSAT 33
AS	Clinique privée
AS	Fonction publique d'état
Responsable AS	Hôpital public
Responsable	MDSI, zone rurale
CT	Service social Education Nationale
DGA	Structure associative Petite Enfance
Directrice	Structure privée Petite Enfance



EJE	Structure privée Petite Enfance
Directrice	Structure communautaire Petite Enfance
Assistante sociale	Service social entreprise
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>

## liste des établissements et acteurs interrogés

phase opérationnelle  
catégorie 2 (responsables, cadres intermédiaires, professionnels)  
département des Pyrénées-Atlantiques

Fonction	Etablissement
Directeur	MECS, zone rurale
Chef de service	IME, zone urbaine
Chef de service	ITEP, zone urbaine
Directeur + AS	CHRS, zone urbaine
AS	MSD, zone urbaine
Responsable	MSD, zone urbaine
Directrice adjointe	CHRS, zone urbaine
Chef de service	Service Mandataire judiciaire
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>

## département des Landes

Fonction	Etablissement
Directeur	MECS, zone urbaine
CESF	CMS, zone urbaine
AS	CMS, zone rurale
AS	CMS, zone rurale
CESF	CMS, zone rurale
Directeur adjoint	FJT, zone urbaine
Directeur	SESSAD, zone urbaine
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

liste des établissements et acteurs interrogés

**phase opérationnelle**  
**catégorie 2 (responsables, cadres intermédiaires, professionnels)**

**département du Lot-et-Garonne**

<b>Fonction</b>	<b>Etablissement</b>
Responsable	CMS, zone urbaine
Responsable	CMS, zone rurale
AS	CARSAT 47
Directeur	Association d'insertion, zone urbaine et rurale
Coordonnateur	Communauté d'agglomération
Directeur	MECS, zone rurale
Directrice	Structure municipale Petite Enfance, zone rurale
EJE	Structure privée Petite Enfance, zone urbaine
Directrice générale	Association à vocation sociale, zone rurale
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>

## département de la Dordogne

<b>Fonction</b>	<b>Etablissement</b>
Directeur	ITEP, zone urbaine
AS	CARSAT 24
AS	CARSAT 24
Directeur	IME, zone rurale
Educatrice	Structure protection de l'enfance, zone urbaine
Chef de service éducatif	Structure protection de l'enfance, zone urbaine
DRH	Association spécialisée dans le domaine du handicap, zone rurale
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

## annexe 2

### récapitulatif des freins à l'offre de stage

<b>soumis à gratification</b>	<b>non soumis à gratification</b>	<b>ensemble<sup>3</sup></b>
<b>Gratification</b> (financement+principe+ inégalités de traitement)	<b>1. Marge de manœuvre</b> (charge de travail, dégradation des conditions de travail, réorganisation des services, conflit avec la hiérarchie, manque de locaux)  <b>2. Crise du travail social et montée de l'individualisme</b> (emprise des dispositifs sur la relation d'aide, perte de sens, épuisement professionnel, affaiblissement du militantisme et de la conscience collective de formation).	<b>1. Une très forte augmentation de la demande</b>  <b>2. Manque de politiques institutionnelles et inter-institutionnelles</b>  <b>3. Écarts croissants entre les Sites Qualifiants et les établissements de formation</b>  <b>4. Le niveau en baisse des étudiants</b>  <b>5. La Réforme des diplômes</b>

---

<sup>3</sup> freins qui tendent à dépasser la variable soumis/non soumis à gratification

## **annexe 3**

### **récapitulatif des bonnes raisons à l'accueil de stagiaires**

<b>LES BONNES RAISONS</b>
1. L'institutionnalisation des questions de formation
2. Le rôle des valeurs
3. Réflexivité et pratiques professionnelles
4. Don et contre-don
5. Un vivier de recrutement

## annexe 4

### les points « faibles » et suggestions au terme de l'enquête

au niveau des instances de régulation (Etat/DRJSCS)	au niveau des établissements de formation	au niveau des établissements et services à vocation sociale
1. Rendre lisible et visible le rôle des différents acteurs qui portent la question des stages	1. Améliorer la prospection hors département et de façon générale construire de réels partenariats interinstitutionnels	1. Réflexion autour de la reconnaissance du statut de formateur de terrain (gratification, allègement de charge, etc)
2. Se pencher sur un revenu de subsistance des étudiants en travail social	2. Impliquer de façon modérée les étudiants dans la recherche de leur lieu de stage	2. Négociation automatique du financement de la gratification avec les tarificateurs
3. Réfléchir à un outil de centralisation de l'offre de stage au niveau régional	3. Penser les stages en terme de publics reçus en se décentrant des missions et corps de métier	
4. Lever l'impératif de gratification ou contraindre les établissements à accueillir des stagiaires en légiférant sur la question <sup>4</sup>	4. Mieux prendre en considération la situation personnelle des étudiants et leur degré de précarité	
5. Promouvoir des logiques partenariales solides	5. Trouver des passerelles pour mieux impliquer les professionnels dans la formation théorique des étudiants	
	6. Généraliser les formations de formateurs de terrain (ex : obtention d'un diplôme de formateur) et renforcer la formation continue des travailleurs sociaux	

<sup>4</sup> Bien évidemment, il s'agirait de la mesure la plus simple. Nous pensons néanmoins qu'elle n'est pas souhaitable.

