De la reconnaissance d'une qualification professionnelle : les intervenants éducatifs en centres éducatifs renforcés

Recognition of a vocational specialisation: educators working at centres for juvenile offenders

Betreuer in Erziehungsheimen: Anerkennung beruflicher Qualifikation

Capucine Bigote

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/2521>

DOI : 10.4000/formationemploi.2521

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 1 octobre 2006

Pagination : 25-37

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Capucine Bigote, « De la reconnaissance d'une qualification professionnelle : les intervenants éducatifs en centres éducatifs renforcés », *Formation emploi* [En ligne], 96 | octobre-décembre 2006, mis en ligne le 14 décembre 2009, consulté le 30 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/2521> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.2521>

DOSSIER

De la reconnaissance d'une qualification professionnelle : les intervenants éducatifs en centres éducatifs renforcés

Par Capucine Bigote*

Face aux difficultés de recrutement de personnels certifiés, les centres éducatifs renforcés doivent embaucher des intervenants non diplômés. Comment alors est reconnue l'activité de ces intervenants contractuels et quelles sont leurs perspectives de carrière ?

Dans le cadre du « Pacte de relance pour la ville », ont été créés en 1996 des unités à encadrement éducatif renforcé (UEER), devenues centres éducatifs renforcés (CER) en 1999. Ces établissements accueillent en moyenne six à huit adolescents, âgés de douze à dix-huit ans¹, pour une durée de trois à six mois. Ces derniers y sont placés sur décision de justice au titre de l'ordonnance du 2 février 1945². Il s'agit donc d'une mesure contraignante qui fait suite à un ou plusieurs actes délictuels ou criminels. En se situant d'emblée comme une alternative à l'incarcération, les CER ont

* **Capucine Bigote** est actuellement Attachée temporaire d'enseignement et de recherche au Laboratoire Georges Friedmann – université Paris 1 Panthéon – Sorbonne. Sa thèse, dirigée par Françoise Piotet, traite de l'utilisation de l'expérimentation comme méthode de mise en œuvre de dispositifs publics avec comme exemple d'application la professionnalisation des intervenants éducatifs en centres éducatifs renforcés. Elle a notamment présenté à des colloques les articles suivants : « Les intervenants éducatifs en CER : quelles stratégies pour valoriser des relations de travail hors normes ? », *X^e journées de sociologie du travail*, 24 et 25 novembre 2005. « Les enjeux de l'expérimentation dans la mise en œuvre de politiques sociales », colloque *État et régulation sociale. Comment penser la cohérence de l'intervention publique ?* Matisse, Paris, septembre 2006.

¹ La moyenne d'âge des adolescents se situe à 16,1 ans ; 28 % ont moins de seize ans (Cf. Sicot F., Maigne N., 2005).

² Cette ordonnance affirme la priorité de la mesure éducative sur la sanction pénale et marque la reconnaissance d'un droit d'éducation pour les mineurs délinquants. L'éducation surveillée, devenue Protection Judiciaire de la Jeunesse, est alors une direction à part entière du ministère de la Justice.

réhabilité une pratique ancienne de cette ordonnance fondée sur la dialectique entre décision pénale et mesure éducative. Au cœur du projet des CER se trouve l'idée d'un « *cheminement étroit et permanent entre l'adulte et le jeune dans un vivre-avec engagé et soutenu, fait d'exigences, de valeurs fortes fondées sur le respect de l'autre, de règles de vie en société* »³. Ainsi, la conception éducative qui y est développée s'oriente autour de deux grands axes : l'accompagnement continu des jeunes dans leur quotidien et le « déconditionnement » au travers de deux à trois séjours par session, en France ou à l'étranger, centrés sur l'effort physique et des actions humanitaires. De plus, chaque établissement possède un projet éducatif spécifique : certains travaillent sur la remobilisation scolaire en vue d'une réintégration dans un établissement, d'autres sont axés sur l'intégration professionnelle, etc. Concrètement, les jeunes sont accueillis dans une maison, généralement située en milieu rural et à une distance certaine de leur lieu de vie, afin de favoriser la coupure avec d'éventuelles fréquentations néfastes. Des adultes les y encadrent vingt-quatre heures sur vingt-quatre et les accompagnent dans toutes les activités du quotidien. Ces professionnels jouent un rôle primordial dans le succès des sessions : ils ont pour objectif de faire en sorte que le passage en CER soit un « électrochoc » pour le jeune, qu'il mette fin à la spirale des actes de délinquance. Or, il s'avère que les associations gestionnaires des CER rencontrent des difficultés pour recruter des personnes qualifiées, c'est-à-dire détenant l'un des diplômes du secteur social reconnus pour encadrer des adolescents en difficulté placés en établissement⁴. Sont notamment absents ceux que l'on attendait à ces postes : les éducateurs spécialisés. Par conséquent, les employeurs sont contraints de recruter des animateurs socioculturels, voire tous autres profils dès lors que le candidat présente la motivation nécessaire pour occuper ce type d'emploi. De fait, près de 75 % du millier⁵ de ces sala-

riés ne disposent pas de la qualification requise pour l'exercice de leur activité professionnelle. Ce manque de personnels qualifiés interpelle autant les individus qui s'engagent dans ces carrières – en termes de reconnaissance de leurs compétences, de possibilité de mobilité professionnelle – que les institutions qui les recrutent – en termes d'efficacité de l'action, de légitimité dans le secteur et vis-à-vis de l'extérieur, etc.

Encadré 1 Méthodologie et contexte

Cet article s'appuie sur les travaux d'une thèse en cours sur l'utilisation de l'expérimentation comme méthode de réforme dans le champ des politiques publiques. Cette thèse porte plus particulièrement sur « l'expérimentation de la professionnalisation des intervenants éducatifs en CER » (centres éducatifs renforcés). Des entretiens semi-directifs ont été conduits dans quatre de ces centres, implantés dans trois régions différentes, dans deux écoles de formation, ainsi qu'auprès des institutions nationales engagées dans l'expérimentation de la professionnalisation, à savoir le ministère de la Justice et les antennes locales de la Protection Judiciaire de la Jeunesse, le SNASEA (Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social) c'est-à-dire le syndicat employeur, UNIFAF (fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-social), porteur du projet, etc. L'enquête ne prétend pas à une représentativité étant donné l'hétérogénéité des modes de fonctionnement et de contenus des modalités éducatives dans les différents CER. Elle vise à analyser comment est vécu ce dispositif de professionnalisation dans les établissements sélectionnés aléatoirement. La recherche vise également à identifier en quoi ce projet bouleverse les règles de fonctionnement de la formation du secteur et à mettre en avant les enjeux de l'utilisation de l'expérimentation comme méthode de mise en œuvre d'une politique de formation.

³ « Présentation du dispositif de professionnalisation des intervenants éducatifs en CER », Séminaire de formation « Quels professionnels pour les CER ? », 17 avril 2003.

⁴ C'est-à-dire le Diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES) ; le Certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur (CAFME) ; le Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé (DEETS).

⁵ Il est difficile d'obtenir des chiffres précis concernant ces salariés dans la mesure où des centres éducatifs renforcés sont créés et d'autres fermés tous les ans.

Cet article vise à analyser le processus qui a conduit au recrutement de personnels non qualifiés pour accompagner des mineurs délinquants. Il s'agit également d'étudier dans quelle mesure les employeurs et le secteur social, en général, reconnaissent la qualification professionnelle de ces personnes non diplômées. Autrement dit, comment parviennent-ils à résoudre les problèmes de recrutement tout en permettant à ces salariés d'évoluer professionnellement ? Avant d'analyser les enjeux de la reconnaissance de la qualification des intervenants éducatifs⁶,

⁶ Comme ils ne possèdent pas le diplôme requis, ces professionnels de l'éducation ne peuvent prétendre au titre d'« éducateurs spécialisés », ils sont appelés « intervenants éducatifs ».

et de présenter les parcours de professionnalisation qui leur sont proposés, il convient de revenir sur la question de l'absence de salariés qualifiés dans ces structures de prise en charge de mineurs délinquants.

LES INTERVENANTS ÉDUCATIFS SE SUBSTITUENT AUX ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS

L'arrivée massive de personnels non qualifiés dans les centres éducatifs renforcés fait suite au désistement des éducateurs diplômés qui ont refusé ces postes pour des raisons idéologiques, mais aussi en raison du contenu de l'activité ou des conditions de travail. Ainsi, un accord a été trouvé entre les employeurs et

Encadré 2

Quelques repères concernant les centres éducatifs renforcés (CER)

Les centres éducatifs renforcés appartiennent à la large palette de dispositifs de placement mise à disposition des juges pour enfants. L'imposition de contraintes varie en fonction du type d'établissements. Les foyers d'action éducative accueillent des enfants relevant de l'ordonnance de 1945 ou de l'article 375 du code civil (1). Ils ont une mission d'hébergement et de suivi individualisé.

Les centres de placement immédiat représentent une solution de placement provisoire qui porte davantage sur l'orientation des adolescents. Il y est opéré un contrôle étroit des sorties et des déplacements. Les centres éducatifs renforcés (CER), quant à eux, concernent les mineurs les plus en difficulté.

Cet éventail a été complété par la création des centres éducatifs fermés, en 2002, qui reçoivent des mineurs placés sous contrôle judiciaire ou exécutant un sursis avec mise à l'épreuve (2).

Enfin, l'incarcération est possible pour des enfants âgés de plus de 13 ans dans un établissement pénitentiaire pour mineurs ou dans un quartier « mineur » d'un établissement pénitentiaire.

Juridiquement, les centres éducatifs renforcés peuvent avoir un statut d'établissement public (3) mais il s'avère que 80 % des 67 CER présents sur le territoire national en 2006 sont des établissements privés, intégrés à des associations d'action sociale, habilités par la Protection Judiciaire de la Jeunesse. Le CER est organisé en « sessions » de trois à cinq mois. À titre d'exemple, le CER T. accueille des adolescents de début février à début juillet ; après trois semaines de repos et de préparation, de nouveaux jeunes arrivent pour la seconde session de début août à fin décembre. Dans la grande majorité des CER, chaque session débute avec un nouveau groupe d'adolescents, sélectionnés par les cadres du centre. Ces établissements accueillent essentiellement des garçons puisque les demandes d'admission concernent surtout ces derniers.

(1) : L'article 375 du Code Civil organise l'intervention judiciaire en faveur des mineurs en danger.

(2) : Etant donné le faible nombre de centres éducatifs fermés, (quatorze début 2006), ces mineurs sont pour le moment le plus souvent placés en CER.

(3) : Cet article ne porte que sur les CER associatifs. Dans les CER publics, le recrutement et l'avancement des personnels répondent aux règles de fonctionnement de la Fonction publique (concours, mutations, etc.)

les intervenants éducatifs : les premiers résolvent leurs problèmes de recrutement en embauchant les seconds bien qu'ils ne possèdent pas la qualification requise. Ces derniers trouvent la possibilité d'entamer une carrière dans une profession éducative qui ne leur était pas ouverte.

■ Le désintéret des professionnels qualifiés

L'équipe d'un centre éducatif renforcé est généralement composée d'une part, d'un groupe d'encadrants, c'est-à-dire d'un directeur (qui a la responsabilité d'un ou deux autres établissements), d'un chef de service, d'un psychologue à mi-temps et d'autre part, d'une équipe éducative de huit à neuf personnes. Dès le lancement des CER, les associations ont peiné à recruter des éducateurs et chefs de service et à stabiliser les équipes. En effet, les éducateurs spécialisés diplômés postulent peu lors des recrutements en interne ou par annonces extérieures. Les associations rencontrées n'attribuent pas ces difficultés de constitution des équipes à une éventuelle rareté de la main-d'œuvre dans la mesure où, sur cette même période (1999-2004), les autres projets de foyers éducatifs ne connaissaient pas cette pénurie de demandes d'emplois. En effet, tous les acteurs rencontrés dans le cadre de notre enquête insistent sur l'idée que les éducateurs décidaient de ne pas postuler pour ces emplois. Cependant, depuis 2005, on observe une légère augmentation de la part de diplômés.

Les causes de cette désaffection sont avant tout idéologiques. De fait, les centres éducatifs renforcés ont fait l'objet de nombreuses controverses dès leur apparition. Le caractère obligatoire du placement et les méthodes employées⁷ constituent, pour certains, un virage vers une conception répressive de la prise en charge. De même, une partie des principes de fonctionnement de ces centres va à l'encontre de certaines évolutions du travail éducatif. Par exemple, la courte durée de la prise en charge (trois à six mois), sans possibilité de maîtriser l'avant et l'après dans le parcours du jeune, est fortement critiquée. Le

contenu même du travail est source de polémiques. En effet, en dehors d'une réunion formelle hebdomadaire, la totalité du temps de travail des intervenants éducatifs est consacrée au suivi des activités (scolaires, sportives, manuelles...) des adolescents⁸. De plus, dans les CER, il n'y a ni veilleur de nuit, ni personnel de service pour le ménage, la cuisine, l'entretien du jardin, etc. Toutes ces tâches sont assurées par les jeunes et l'équipe éducative. Cette grande proximité dans l'accompagnement participe du projet éducatif de l'établissement. Or, il semble qu'une partie des éducateurs spécialisés, notamment les plus récemment diplômés, considèrent que cet accompagnement de type « faire-avec » (c'est-à-dire le partage quotidien des activités et des tâches) ne relève pas ou plutôt plus de leur profession. Il est vrai que, depuis les années 60, leurs tâches se sont enrichies. Dans les premiers internats, la conduite d'activités était prépondérante. Elles étaient considérées comme des outils thérapeutiques dans la mesure où elles permettaient à l'adulte de faire prendre conscience à l'enfant de son propre fonctionnement, voire de provoquer un changement dans ses attitudes. Progressivement, « *l'accompagnement verbal des activités journalières* » (Capul, Lemay, 2002) a pris la forme d'entretiens plus formels, en tête-à-tête, durant lesquels l'enfant expose son vécu familial, ses craintes, ses projets, etc. La conduite d'entretiens est alors devenue une technique de plus en plus réfléchie et enseignée. Par ailleurs, l'éducateur spécialisé est davantage tourné vers la compréhension de l'environnement social des enfants, ce qui se concrétise par la rencontre avec les familles, les établissements scolaires etc. Même si ces dimensions ne sont pas négligées dans les CER, le travail éducatif est orienté vers le comportement de l'adolescent et l'apprentissage/le réapprentissage des règles de vie en société.

Ces évolutions du contenu du travail éducatif ont été suivies, voire anticipées, par les écoles de formation. Celles-ci reconnaissent que leurs enseignements ont connu de fortes transformations dans deux directions : une diversification des savoirs, notamment pour intégrer la dimension d'ouverture vers

⁷ Présence d'un règlement intérieur strict, emploi du temps imposé, impossibilité pour les jeunes de sortir du centre sans être accompagnés d'un adulte, etc.

⁸ Contrairement à d'autres foyers d'accueil, les jeunes placés en CER ne sont temporairement plus scolarisés.

l'environnement social (sociologie urbaine, droit...) et un approfondissement théorique (en psychologie, sociologie ...) au détriment de ce « faire-avec ». Elles affirment également que la reconnaissance des compétences professionnelles a évolué. Il y a vingt-cinq ans, un éducateur était considéré comme compétent dès lors qu'il était capable de prendre du recul sur sa pratique (Verdes-Leroux, 1978). Aujourd'hui, il doit « concevoir des projets », les mettre en oeuvre, construire des grilles d'évaluation, rendre compte par écrit... Au vu des observations effectuées, il semble que l'on se situe à une étape de l'histoire de la professionnalisation dans laquelle l'accompagnement dans les activités quotidiennes est progressivement dévalorisé, confié à d'autres catégories de personnels (moniteurs-éducateurs, maîtresses de maison, veilleurs de nuits...). Ainsi, en affirmant que le « faire-avec » appartient pleinement au métier éducatif, les intervenants éducatifs en CER reviennent aux référentiels du métier définis par les pionniers du secteur dès l'entre-deux-guerres.

À ces évolutions est venue se greffer la question des moyens matériels attribués par les pouvoirs publics. Les détracteurs des CER dénoncent l'ampleur des moyens octroyés à ces centres, qui en fait des privilégiés. Ainsi, un établissement « classique », habilité à accueillir des adolescents relevant de la Protection Judiciaire de la Jeunesse, reçoit près de 200 euros par mineur et par jour alors que ce prix de journée monte à un peu plus de 7 00 euros dans un centre éducatif renforcé. À l'inverse des foyers d'accueil qui accompagnent en moyenne une quarantaine d'enfants, le faible effectif des CER, six à huit mineurs, influencerait positivement la qualité du travail des éducateurs. Ces éléments nourrissent une certaine rivalité entre les différents types d'établissements.

Les conditions de travail expliquent aussi la défection des éducateurs diplômés. Elles les détourneraient de ces emplois au profit de postes où la conciliation vie privée/vie professionnelle paraît plus facile. De fait, durant les sessions de trois à six mois, les éducateurs encadrent les adolescents vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept. Durant les séjours de dégagement sportifs ou humanitaires, en France ou à l'étranger, qui durent en moyenne de deux à quatre semaines, la démobilisation se révèle quasi impossible. Cela s'explique par des questions de moyens (toute l'équipe ne peut être envoyée en séjour) mais aussi par le contenu des activités propo-

sées : comme en témoigne l'une des personnes rencontrées, lors d'un trekking d'une semaine dans le désert mauritanien, il est difficile de s'éloigner du groupe pour prendre une pause, même de quelques minutes.

Ainsi, les centres éducatifs renforcés n'ont pas été considérés, par l'ensemble du secteur social, comme une solution pertinente à la prise en charge de la délinquance juvénile. Les écoles de formation admettent avoir été, dans un premier temps, actrices de cette non-reconnaissance en formulant publiquement des critiques à leur encontre et en n'incitant pas leurs étudiants à postuler aux emplois proposés :

« Les CER ne faisaient pas partie de nos partenaires de formation, nous n'avions pratiquement jamais de stagiaires dans ces dispositifs, nous ne les connaissions pas et nous étions un certain nombre à avoir des a priori plutôt négatifs par rapport aux CER parce qu'il n'y avait pas de personnels formés, qu'il y avait des positions qui étaient contraires à ce qu'on défendait, c'est-à-dire des actions à court terme puisque c'est trois mois. Ça paraissait ne pas correspondre à la façon dont on conçoit le travail éducatif, l'engagement éducatif auprès des jeunes. » (Formateur, Centre de formation T, rencontré pour son engagement dans le dispositif de professionnalisation des intervenants en CER)

Le secteur social se caractérise par une considérable production de travaux de réflexion sur ses pratiques ; pourtant, il reste en débat sur les bienfaits et l'efficacité du type de solutions représentées par les centres éducatifs renforcés, débat que l'on retrouve au niveau des individus dans leurs choix de carrière. En raison de cette inadéquation entre la formation reçue et la réalité de la prise en charge d'adolescents délinquants, associée parfois à d'éventuelles premières expériences dans des établissements plus classiques, les éducateurs spécialisés diplômés ne postulent pas aux postes proposés par les CER.

■ L'instauration d'un commun accord

Ce désintérêt des éducateurs spécialisés a conduit à une situation inédite. Ces derniers, qui depuis les années 60 ont travaillé à faire reconnaître leur expertise dans la prise en charge des enfants et adolescents en difficulté, ont laissé le champ libre à des personnes ne possédant pas l'autorisation d'exercer, la

« licence » au sens de Hughes⁹. Les employeurs sont contraints de s'adapter en élargissant le recrutement à des personnes non diplômées mais qui peuvent se prévaloir d'une expérience au contact d'adolescents et avant tout de la motivation nécessaire pour assurer ce type de mission. Chacune des parties, État (Protection Judiciaire de la Jeunesse), associations et intervenants éducatifs affirme tirer profit de la situation. Ce commun accord s'est installé progressivement, de façon informelle, avec pour objectif de satisfaire au maximum les besoins de chacun.

Pour les associations, le recrutement de salariés non qualifiés a constitué *a priori* un choix contraint, étant donné le faible nombre de postulants diplômés. Néanmoins, dans un second temps, elles ont cherché à optimiser la situation en embauchant des personnes dotées de compétences originales souvent bienvenues dans le fonctionnement de la structure. Des personnes diplômées en STAPS (Sciences et techniques des activités physiques et sportives), des sportifs aguerris ou maîtrisant des sports peu communs (kayak, arts martiaux...) animent des séances d'activité physique. D'autres types de pratiques comme la mécanique, le travail du bois, l'électricité sont également valorisées. Ces intervenants peuvent aussi se prévaloir de compétences plus « sociales » : étant souvent issus de milieux sociaux et de quartiers proches de ceux des jeunes accueillis, ils peuvent s'adapter à ces publics grâce à leurs connaissances des valeurs, codes de langage ou de comportements. Plus que l'analyse du *curriculum vitae*, l'entretien individuel constitue l'étape essentielle de la procédure de recrutement ; entretien durant lequel sont abordés des éléments de la vie privée, passée et actuelle. Il s'agit de repérer, au-delà des expériences d'encadrement d'adolescents, des personnalités, des qualités comme l'honnêteté, la force de caractère, la persévérance... Les postulants mettent en avant ces caractéristiques personnelles, et notamment l'idée de « vécu », récurrente dans les discours des intervenants éducatifs non diplômés :

« Je vis dans un quartier où il y a énormément de problèmes de délinquance, de vol, de dégradation. Ce

qui me posait le plus de problèmes, c'est de voir de plus en plus de jeunes impliqués dans des trafics de cannabis, voire d'autres produits, et puis on ne peut pas rester non plus insensible. J'ai peut-être eu la chance d'avoir des enfants qui sont passés au travers de ça, mais j'ai des petits enfants et on vit toujours dans le même quartier et je pense que c'est important que tout le monde se motive par rapport à ce problème. » (Lina, 55 ans, huit ans d'expérience dans

Encadré 3

Le « profil » des intervenants éducatifs

Il n'existe pas de profil-type de l'intervenant éducatif en centre éducatif renforcé (CER) et chercher à en établir un peut être considéré comme une démarche artificielle. Néanmoins, on peut présenter certaines caractéristiques plus fréquemment observées. Ainsi, l'âge moyen des éducateurs rencontrés est de 35 ans. La tranche des trentenaires semble privilégiée dans la mesure où les associations souhaitent disposer d'un personnel qui allie expérience auprès de ce public et dynamisme physique, élément important lors des séjours de dégageant (voyages à caractère sportif ou humanitaire se déroulant en France ou à l'étranger). Les hommes sont majoritaires. Selon les employeurs, cela s'explique par l'effet conjugué du faible nombre de candidatures féminines et d'une certaine frilosité des recruteurs face à la dangerosité supposée des adolescents. Par ailleurs, le personnel comprend une proportion importante de personnes ayant des origines maghrébines ou africaines. Cette diversité est perçue comme une richesse au sens où la pluriculturalité peut être un outil pour comprendre le malaise de certains adolescents tiraillés entre deux cultures et origines. Enfin, une majorité des intervenants éducatifs a suivi des trajectoires professionnelles et scolaires décousues. Rares sont ceux qui possèdent un diplôme de formation initiale supérieur au baccalauréat. De même, beaucoup ont connu une intégration dans la vie active laborieuse ou des ruptures dans leur parcours professionnel.

⁹ « On peut dire qu'un métier existe lorsqu'un groupe de gens s'est fait reconnaître la licence exclusive d'exercer certaines activités en échange d'argent, de biens ou de services. », Hughes E., *Le regard sociologique, Essais choisis*, Paris, Éditions de l'Ehess, 1996, p. 99.

le CER, a repris des études à l'âge de 45 ans pour devenir monitrice-éducatrice, suite à sa « carrière » de femme au foyer).

Le marché du travail du secteur social est organisé autour de qualifications clairement identifiées dans le cadre d'un système réglementé de diplômes, délivrés par les centres de formation agréés. La situation atypique des centres éducatifs renforcés a obligé les associations à bousculer leurs habitudes. Comme le remarque Dominique Beynier (2002), ce type d'embauche s'inscrit dans une tendance générale présente dans le secteur social : *« On observe une certaine propension à la déspecialisation des interventions, à l'apparition de nouvelles dénominations d'acteurs, à l'occupation des postes de travail par des intervenants ne possédant pas les diplômes délivrés par les instances de formation légitimes dans le champ de l'intervention sociale : écoles professionnelles, instituts régionaux de formation. Le recrutement fait appel à l'engagement et une tendance à recruter sur la compétence émerge alors et fait lentement reculer la logique de qualification et de certification. »* Ainsi, selon les recruteurs rencontrés, le choix ne pouvant se faire en fonction de compétences identifiées par des diplômes, ils recherchent des personnalités, c'est-à-dire *« un ensemble de qualités et savoir-faire non formalisés »* (Boltanski, Chiapello, 1999). Ils s'inscrivent de ce fait dans le passage d'une logique de qualifications vers une logique de compétences, comme le souligne Matteo Alaluf (2001) : *« Ce n'est plus une spécialité définie qui serait demandée aux salariés, mais une maîtrise générale, des capacités transversales permettant de gérer une situation. Si bien que le "mou" qui se serait installé dans la qualification permettrait désormais de la penser en termes de compétences. »*

Pour les intervenants éducatifs, les intérêts du commun accord sont dans un premier temps évidents : cette embauche leur permet d'occuper un emploi auquel ils n'auraient pu accéder sans les diplômes requis. Pour une majorité d'entre eux, exercer en CER est synonyme d'ascension sociale et professionnelle. Ainsi, pour Malik, qui a enchaîné « les petits boulots » dans différents métiers (maçonnerie, électricité...) puis les contrats d'intérim en tant qu'ouvrier dans l'industrie automobile, ce poste en CER représente une réelle ascension, la possibilité d'occuper un emploi qu'il décrit comme étant à haute responsabilité.

QUELLE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES ?

En apprenant leur métier sur le terrain, au contact de leurs collègues et des adolescents, les intervenants éducatifs en centres éducatifs renforcés développent des compétences éducatives. Mais bien que celles-ci soient partiellement reconnues, elles ne garantissent pas à ces salariés la possibilité de connaître une mobilité professionnelle et ainsi une évolution de carrière. Parce qu'ils n'ont pas suivi de formation initiale et donc obtenu un diplôme, les intervenants éducatifs ont un statut à part.

Une formation sur le tas

Suite à leur intégration dans le centre éducatif renforcé, permise par la valorisation de compétences acquises précédemment et reconnues comme pertinentes, les intervenants éducatifs cherchent à se former afin de pouvoir assurer la mission spécifique qui leur est confiée. Ainsi, l'une des questions posée lors des entretiens était la suivante : *« Comment avez-vous appris votre métier ? »* Il s'agissait de déterminer par quels types de processus ces salariés parvenaient à acquérir les compétences manquantes. Les résultats conduisent à distinguer différentes stratégies. La plus fréquente consiste à imiter ou prendre conseil auprès de collègues expérimentés, qu'ils soient diplômés ou non :

« On apprend beaucoup par rapport aux autres éducateurs qui eux sont diplômés, on les regarde faire, on est obligé de passer par là pour voir comment ils font et pour faire dans le même sens. » (Hakim, 24 ans, intervenant éducatif non diplômé, huit mois d'expérience dans le CER, après une expérience dans l'animation)

Une autre voie possible consiste à faire appel à la méthode essais/erreurs. Les intervenants éducatifs apprennent progressivement les attitudes à adopter face aux adolescents, le type de discours efficient, en s'appuyant sur les expériences successives. Il s'agit pour eux d'adopter une posture incrémentaliste, c'est-à-dire d'adjoindre constamment une valeur ajoutée à chaque exécution :

« Tout à l'heure, vous m'avez demandé comment j'ai appris... en faisant des erreurs, simplement cela, il n'y a qu'en faisant des erreurs qu'on voit si on est... »

et là c'est cash, le jeune il le dit tout de suite, le formateur, c'est le jeune finalement, le vrai formateur, c'est le jeune. » (Yacine, 42 ans, intervenant éducatif non diplômé, trois ans d'expérience)

Comme pour de nombreuses professions, cette méthode de formation, « sur le tas », explique en partie le fait que ces salariés affirment être des éducateurs « hors-normes ». En effet, parmi les constats qui ont conduit à la création d'une « expérimentation de professionnalisation » des intervenants éducatifs, on trouve l'idée que le défaut de qualification a conduit à un investissement disproportionné de ces salariés. La relation au travail est particulière dans la mesure où ce dernier est autant conçu comme un engagement personnel que comme un ensemble d'actes professionnels. En effet, il s'agit d'accorder une dernière chance à ces adolescents pour qui le passage en CER est souvent synonyme d'alternative à l'incarcération. La vie en communauté, face à un groupe réduit, favorise l'apparition de rapports personnels avec les jeunes. De plus, ce rapport au travail se distingue de celui pratiqué dans le secteur social en général du fait des particularités des conditions de travail évoquées plus haut. Les séjours de rupture, les efforts physiques que tous accomplissent, sont autant d'occasions de créer des liens particuliers ; cela les conduit à un investissement personnel et affectif très important. Qu'il s'agisse de départs en France ou à l'étranger, l'objectif visé est de faire aller les jeunes « au bout d'eux-mêmes », de les « désarmer ». Les adultes cherchent à montrer une réalité difficile aux adolescents afin qu'ils parviennent à relativiser leurs situations personnelles. Dans les séjours à caractère humanitaire, il s'agit également de leur donner l'occasion de rendre service, de réaliser des actions gratifiantes et d'en retirer une confiance qui leur servira dans la suite de leur parcours. Ces voyages initiatiques sont nécessairement l'occasion de partages forts entre jeunes et adultes.

De fait, ces intervenants éducatifs n'ont pas bénéficié des enseignements de la formation initiale qui préconisent la mise en œuvre d'un travail de distanciation entre les publics et les professionnels. S'ils apprennent progressivement à recréer une forme de barrière leur permettant d'exercer plus sereinement leur activité, beaucoup sont marqués par la force de la relation créée avec les adolescents.

« Il y a des moments qui sont durs et quand il [l'adolescent] vient en pleurant, c'est normal qu'on le

console. Même si on dit que les rapports ne doivent pas être proches, on est des êtres humains, on travaille avec nos tripes et notre cœur. »

« Q : donc ça demande beaucoup d'investissement ? »

« Oui, personnel et tout, beaucoup, beaucoup. Il faut donner beaucoup de soi-même. » (Yacine, 42 ans, intervenant éducatif non diplômé, trois ans d'expérience)

Ces intervenants éducatifs proposent une offre éducative qui se différencie de celle que ces jeunes ont connue dans les circuits classiques. Les observateurs du secteur social et les autorités politiques conviennent que cet investissement extraordinaire permet d'aboutir à de bons résultats avec les mineurs délinquants. Cependant, ils concèdent que les conséquences sont lourdes en termes d'usure des professionnels, ce qui se traduit par un *turnover* important.

Des compétences reconnues pour une carrière incertaine

« Les gens ont beau n'avoir rien comme diplôme, ce n'est pas pour autant qu'ils ne sont pas bons et que les résultats n'ont pas été à la hauteur de ce qu'on aurait pu espérer. On a eu des résultats. » (Responsable région 1 de la Protection Judiciaire de la Jeunesse)

La qualité du travail fourni par les intervenants éducatifs est reconnue, notamment par l'État et ses agents de la Protection Judiciaire de la Jeunesse, ainsi que par les autorités judiciaires. Ainsi, les juges pour enfants font très fréquemment appel aux CER. Le nombre de dossiers reçus dépasse largement les capacités d'accueil. Les résultats obtenus ne sont pas facilement chiffrables. Néanmoins, s'il n'existe pas de consensus autour des méthodes de l'évaluation de la récidive des adolescents ayant séjourné en CER, il est admis que six mois après leur passage, les actes de délinquance ont significativement baissé¹⁰. De ce fait, les intervenants éducatifs non diplômés retirent quelques profits symboliques c'est-à-dire une certaine autosatisfaction d'exercer et de réussir dans un métier réputé difficile, mais aussi des encourage-

¹⁰ Étant donné la « sensibilité » du sujet, les chiffres précis ne sont ni publiés ni communiqués.

ments entre membres d'une même équipe et des encadrants de celle-ci. Malgré tout, les intervenants éducatifs affirment souffrir d'un manque de reconnaissance de leur professionnalité. Cela peut s'expliquer par une conception de la qualification selon le modèle procédural (Piotet, 2002) : le poste de travail est la référence et le niveau de formation définit le poste auquel l'individu peut prétendre. Ainsi, au sein des quelques CER où les deux types de professionnels (qualifiés et non qualifiés) se côtoient ou à l'échelle du secteur, l'existence d'une hiérarchie entre les éducateurs diplômés et non diplômés persiste, quels que soient les résultats obtenus.

Bien que l'utilisation du concept de « *segments professionnels* »¹¹, au sens où l'entend Anselm Strauss (1992), soit ici impropre puisque les intervenants éducatifs ne font officiellement pas partie de la profession « éducateur spécialisé », certaines de ses caractéristiques sont observables. Les éducateurs spécialisés, mais aussi les groupes qui ont intérêt à la protection de cette profession, comme les centres de formation, représentent le segment professionnel dominant. Ils tracent la frontière de leur zone d'action et les modalités de celle-ci. Quant aux intervenants éducatifs, segment minoritaire, qui ont eu accès à cette zone et ont obtenu des résultats, ils s'engagent dans un processus de « négociations ».

Leurs revendications portent sur la reconnaissance des qualités de ces établissements, et notamment la revalorisation du « faire-avec ». Ils cherchent à mettre en valeur leurs méthodes et apports originaux et personnels, ceux-là même qui ont conduit à leur recrutement. Cependant, leurs requêtes concernent surtout les avantages associés au statut de leurs collègues diplômés. Il s'agit des différences en matière de rémunération mais surtout des possibilités d'évolution de carrière. Il est en effet unanimement reconnu qu'étant donné les difficiles conditions de travail décrites plus haut « *on ne fait pas carrière en CER* ». Or, celle des intervenants éducatifs est incertaine au sens où les profits symboliques évoqués précédemment ne suffisent pas à garantir la possibilité d'accéder à d'autres emplois du secteur. Pour ces salariés

non diplômés, si le CER représente un ticket d'entrée dans le secteur social, il ne leur confère pas de statut clairement identifiable. L'impossibilité de se reconverter dans des structures plus classiques constitue l'une de leurs principales inquiétudes¹². Partant du principe que seule l'acquisition du diplôme donne accès à d'autres emplois dans le secteur, quelques professionnels cherchent à s'investir dans des parcours professionnalisants.

LA PROFESSIONNALISATION DES INTERVENANTS ÉDUCATIFS

Certains responsables régionaux de la Protection Judiciaire de la Jeunesse ont très rapidement pris en charge financièrement la formation des intervenants éducatifs volontaires. Des accords entre cette administration et les associations organisaient le remplacement de salariés désireux de s'engager dans des parcours diplômants. Cependant, ces solutions ponctuelles étaient laissées à l'initiative des acteurs locaux. Depuis 2004, une proposition plus collective a été mise en œuvre. Dans un premier temps, une vaste réflexion a été engagée sur la question de la qualification de ces salariés et un référentiel de la profession a été produit. Partant de ce rapport, un dispositif de professionnalisation des intervenants éducatifs est mis en œuvre. Ce projet prend la forme d'une expérimentation étalée sur deux ans et se concrétise par une alliance multipartenariale¹³ entre les institutions ayant intérêt à la progression de cette professionnalisation. Les objectifs de ce dispositif visent au développement « *d'une offre de formation durable, pérenne, adaptée au contexte des CER et aux profils et attentes des intervenants éducatifs qui y*

¹² Il est à noter que cet argument, souvent cité par les personnes rencontrées, est controversé. Certains directeurs d'association assurent que l'expérience en CER est reconnue par les employeurs, qui passent outre l'absence de diplôme requis.

¹³ Le dispositif associe l'UNASEA (Union nationale des associations de sauvegarde de l'enfance, l'adolescence et des adultes), le SNASEA (Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social c'est-à-dire le syndicat employeur), le ministère de la Justice – Direction de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (administration déconcentrée) ; le ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité – Direction Générale de l'Action sociale, l'UNIFAF (fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale).

¹¹ Pour Anselm Strauss, il n'existe pas de profession unifiée mais des segments professionnels, plus ou moins organisés et unifiés, qui évoluent de façon plus ou moins concurrente.

oeuvrent »¹⁴. Le terme « professionnalisation » est ici entendu dans une conception individualiste de construction de la professionnalité et de l'identité professionnelle (Dubar, 1991). Cela signifie que par l'acquisition individuelle de savoirs professionnels mais aussi l'intériorisation des valeurs, normes, on incite les entrants à s'identifier au groupe d'appartenance. Mais cette professionnalisation n'est possible que si ces personnes acceptent l'idée de la nécessité de cette formation.

■ Une relation à la formation difficile

Face à cette proposition de formation, les intervenants éducatifs ont adopté une position qui apparaît contradictoire. En effet, ils ressentent une distorsion dans leur identité professionnelle au sens où ils ne se sentent pas réellement appartenir au groupe « éducateurs spécialisés ». Ils sont partagés entre leur volonté d'être dans la même situation que leurs collègues diplômés et le souhait de s'en distinguer. Ce décalage s'explique en partie par l'absence de formation initiale au sein d'une école du secteur social. En effet, cette étape joue un rôle déterminant dans la construction de ce processus identitaire¹⁵. Ces intervenants ne souffrent pas seulement d'éventuelles lacunes théoriques, mais plus encore n'ont pas intériorisé toutes les références officielles et officieuses (valeurs, code éthique, historiques du secteur etc.) véhiculées durant ces années d'apprentissage. Bien qu'ils remplissent quotidiennement les mêmes tâches, qu'ils admettent bénéficier de leurs conseils et connaissances théoriques dans certaines situations, les intervenants éducatifs ne souhaitent pas être assimilés à leurs collègues diplômés. De plus, il semble qu'ils considèrent que le diplôme n'apporte pas toutes les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission. Selon eux, il ne peut pas être considéré comme un gage suffisant d'efficacité professionnelle :

« Ça n'a rien à voir avec le diplôme. C'est d'abord l'expérience... Le diplôme ça vient après, je n'y crois

pas trop, ce n'est pas parce qu'il est diplômé qu'il va être capable de bosser en CER. Non, avoir une expérience et le diplôme peut passer après. D'abord s'il sait répondre à un jeune : " c'est moi l'adulte, c'est toi le jeune, c'est moi qui décide, ce n'est pas toi". Arriver à faire ça déjà, c'est bien. C'est vrai que les jeunes, que ce soit en CER ou ailleurs, aiment avoir quelqu'un en face d'eux qui sait leur dire non quand c'est non. C'est pour cela que la formation, à la base, ce n'est pas l'essentiel pour moi. Après oui, pour avoir plus de détails, pour travailler sur des choses plus pointues, des trucs comme ça. Mais d'abord, au niveau de la prise en charge, il faut avoir un peu de bouteille. » (Tahar, 45 ans, intervenant éducatif non diplômé, dix ans d'expérience)

Les intervenants rencontrés citent volontiers des exemples d'éducateurs diplômés inexpérimentés qui « n'ont pas tenu une semaine dans le CER ». On se trouve ainsi en présence d'un décalage important dans les discours qui contiennent des arguments contradictoires quant à la possession du diplôme. Les intervenants éducatifs, témoins des démissions de leurs collègues diplômés, se forgent une opinion négative sur ce qu'induit la possession de ces diplômes dans l'exercice quotidien de l'activité. À l'inverse, la personnalité, l'expérience et la formation pratique, sur le tas, sont valorisées. Parallèlement, le diplôme est considéré comme un passeport déterminant au sens où il offre des possibilités de mobilité professionnelle.

■ Vers une réhabilitation des centres éducatifs renforcés ?

Concrètement, le parcours de professionnalisation se déroule en deux temps, avec la participation obligatoire de tous les intervenants éducatifs à une série de sessions de formations, suivie d'une proposition d'intégration en alternance dans une école.

Durant la première phase, les formateurs interviennent directement au sein des CER, ce qui constitue une innovation importante dans l'offre de formation du secteur. En effet, étant donné leur conception de l'acquisition des compétences centrée sur l'expérience, il était difficile d'envisager que les intervenants éducatifs s'investissent dans une formation plus classique « en amphithéâtre ». La formation s'organise autour de temps d'observations et de discussions

¹⁴ Extrait de la Convention de l'expérimentation des intervenants éducatifs en CER, signée le 28 octobre 2003 entre les partenaires cités ci-dessus.

¹⁵ Ces écoles ne relèvent ni de l'Université ni de l'Éducation nationale mais du ministère de l'Emploi et de la Solidarité et les formateurs qui y exercent sont des professionnels du secteur.

individuelles et collectives. L'intervention des formateurs dans les CER permet de compléter les connaissances des intervenants sur des sujets tels que le fonctionnement du système judiciaire, de l'aide sociale à l'enfance, la psychologie des adolescents, la gestion des conflits, etc. Ils les conduisent surtout à opérer un retour réflexif nécessaire à la construction de leur expérience en les incitant à analyser leurs pratiques, à les formaliser et à en discuter collectivement. Le choix des formateurs s'est révélé capital pour faciliter l'adhésion au projet dans la mesure où ils doivent être capables de se faire accepter par les équipes, de faire preuve d'une grande expérience personnelle de terrain et d'une capacité d'adaptation importante.

La seconde phase du dispositif ne concerne que les salariés volontaires pour poursuivre le processus de professionnalisation. Officiellement, son objectif est de permettre à trois personnes de l'équipe d'intégrer un organisme de formation pour suivre un cursus traditionnel. Mais une majorité d'entre eux n'envisage pas cette possibilité. Ils craignent d'être confrontés à des difficultés dans des cours où la théorie et la production d'écrits tiennent une place importante. L'engagement dans une telle formation sur trois ans nécessite un investissement personnel qui leur semble difficilement conciliable avec leur mission sur le terrain. Les premiers résultats de l'expérimentation montrent qu'ils envisagent plutôt la poursuite du parcours par la validation des acquis de l'expérience. Ils espèrent ainsi valider non pas une quantité de savoirs théoriques mais plutôt une capacité d'action. De plus, elle leur permettrait d'obtenir un retour sur investissement plus rapide que s'ils intégraient une école¹⁶. Selon les intervenants éducatifs, la VAE leur semble la meilleure façon de concilier leur travail quotidien, ses contraintes, son stress et le statut auquel ils prétendent :

« C'est vrai que c'est valable de pouvoir bénéficier d'une expérience professionnelle qui, je pense, peut valider un diplôme, au même titre qu'une formation. Parce que pour moi, j'ai appris dans la théorie à l'école, forcément, mais je suis plus un praticien. J'apprends plus sur le terrain, dans les moments, les

instants que je passe avec les jeunes et après coup quand il se passe un clash, je m'interroge sur la théorie et non l'inverse. » (Amin, 24 ans, moniteur-éducateur, a entamé une VAE pour obtenir le diplôme d'éducateur spécialisé ; trois mois d'expérience dans le CER après des expériences dans l'animation)

Les centres de formation du secteur jugent cette expérimentation positive dans la mesure où elle leur a permis de créer des liens avec les centres éducatifs renforcés. À l'heure où la délinquance juvénile est au centre du débat public, ils cherchent à mieux connaître ces alternatives à l'incarcération. Leur motivation est d'autant plus importante qu'une majorité des jeunes accueillis en CER a connu un parcours institutionnel conséquent avec un ou des placements dans des établissements classiques. Or, le passage en CER tend à prouver que le suivi par des éducateurs spécialisés n'a pas suffi à prévenir les actes de délinquance :

« C'est quelque chose qui devrait nous permettre de re-réfléchir un peu sur un certain nombre de positionnements par rapport à la formation initiale d'éducateurs spécialisés. » (Formateur, Centre de formation T., acteur engagé dans l'expérimentation des parcours de professionnalisation)

Au contact des intervenants éducatifs en CER, les représentations des formateurs ont évolué. Un réel mouvement de reconnaissance des compétences développées semble enclenché. En découvrant la conception du métier que ces salariés non qualifiés construisent, ces mêmes membres du segment professionnel dominant sont amenés à s'interroger sur les travers de l'évolution du métier et de la formation initiale des éducateurs spécialisés :

« Il y a effectivement une non-reconnaissance de leur savoir-faire, de toute l'expérience qu'ils développent, j'allais dire par le secteur, c'est-à-dire qu'ils sont très malmenés [...] on va dire ils étaient parce qu'on voit que les choses, que ce dispositif de formation a contribué à une réelle modification. » (Formateur, Centre de formation T.)

Près de deux ans après le lancement de cette expérimentation de professionnalisation des intervenants éducatifs, les CER semblent être en voie de réhabilitation. Les centres de formation qui y ont participé incitent aujourd'hui leurs étudiants éducateurs spécialisés à effectuer des stages dans ces établissements. S'il est trop tôt pour pouvoir l'affirmer, cette tendance semble avoir des premières conséquences

¹⁶ Ces éléments restent à confirmer dans la mesure où la constitution des premiers dossiers de VAE est actuellement en cours.

sur le recrutement, puisque les CER reçoivent de plus en plus de candidatures de jeunes éducateurs spécialisés pour ces postes. Quant aux intervenants éducatifs, les processus de validation des acquis devraient leur permettre d'obtenir un statut plus conforme à la réalité de leur capacité d'accompagnement de mineurs délinquants.

* *

*

« Dès que vous vous occupez de délinquance, vous êtes dans une situation où les métiers ont besoin d'être tout le temps relégitimés parce qu'il y a tout le temps des dommages de légitimation par rapport à des choses. Quand vous avez un chauffeur de taxi qui a un accident, vous ne remettez pas en cause la profession de chauffeur de taxi. Quand vous avez un conducteur de machine mécanique qui se coupe une main dans sa machine, vous ne remettez pas en cause le métier d'opérateur, de conducteur de machine et quand vous avez un incident dans un CER, vous remettez en cause le métier d'éducateur. » (ex. directeur de l'UNIFAF¹⁷)

Dans un contexte politique où la lutte contre la délinquance juvénile est devenue une priorité nationale,

les centres éducatifs renforcés, en tant qu'alternative à l'incarcération, représentent des enjeux de taille. Le secteur social s'est attelé à cette tâche en multipliant la création de centres éducatifs renforcés associatifs. Il doit aujourd'hui affirmer sa légitimité à assurer cette mission. Or, ces centres se distinguent des autres établissements du secteur, qu'il s'agisse du mode de fonctionnement ou de la composition des équipes éducatives. De même, le contenu des tâches et le rapport au travail s'éloignent de l'idéologie professionnelle défendue par le segment professionnel dominant. La prise de conscience d'une nécessaire évolution du statut des intervenants éducatifs en CER a eu lieu ; elle a permis d'engager un premier pas à travers l'expérimentation de parcours de professionnalisation. Pour les associations, ces parcours constituent une possibilité de stabiliser leurs équipes et d'améliorer l'efficacité de la prise en charge. Ils se veulent aussi des outils qui contribuent à la sécurisation des trajectoires de leurs salariés en leur permettant de se repositionner sur le marché du travail. Or, cette expérimentation a conduit de manière inattendue à un nouveau regard de la profession sur ces « amateurs » de l'éducation. Ainsi, ce dispositif met surtout en lumière le fait qu'il n'y a pas de consensus sur les critères de compétences professionnelles pour ces professions éducatives. L'exemple des centres éducatifs renforcés tend à montrer que l'élargissement du champ d'intervention du secteur social et sa complexification le conduisent à s'interroger sans cesse sur l'évolution de ses professions traditionnelles, comme celle d'éducateur spécialisé. ■

¹⁷ UNIFAF est l'organisme paritaire agréé par l'État pour collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle continue des entreprises de la branche sanitaire, médico-sociale et sociale, secteur privé à but non lucratif.

Bibliographie

Alaluf M. (2001), « L'analyse du travail et son organisation », *Formation Emploi*, n° 76, p. 99-103.

Beynier D. (2002), « Au-delà des catégories : déconstruire et reconstruire l'intervention sociale », *Formation Emploi*, n° 80, pp. 33-51.

Dubar C. (1991), *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.

Hughes E. (1996), *Le regard sociologique, Essais Choisis*, Paris, Éditions de l'EHESS.

Maigne N., Sicot F. (2005), « Les CER, un placement (pénal) parmi d'autres ? », *Empan*, n° 59, Septembre, p. 91.

Piotet F. (dir.) (2002), *La révolution des métiers*, Paris, PUF.

Strauss A. (1992), « La dynamique des professions », *La trame de la négociation*, Paris, L'Harmattan, pp. 67-86.

Verdes-Leroux J. (1978), *Le travail social*, Paris, Minuit.

Résumé

De la reconnaissance d'une qualification professionnelle : les intervenants éducatifs en centres éducatifs renforcés

Capucine Bigote

Les centres éducatifs renforcés, intégrés à des associations d'action éducative, accueillent des mineurs délinquants, placés sur décision de justice. Certaines particularités de ces centres (la courte durée de la prise en charge, les conditions de travail, la grande proximité dans l'accompagnement) dissuadent les éducateurs spécialisés diplômés de postuler aux emplois proposés. Les employeurs sont contraints d'y embaucher des personnes non qualifiées, présentant une grande motivation et des compétences réelles mais non reconnues par une certification. L'objectif de cet article consiste à mettre en évidence les enjeux de la reconnaissance de la qualification professionnelle de ces personnels non diplômés.

Mots clés

Identité professionnelle, éducateur spécialisé, non-diplômé, recrutement.

Journal of Economic Literature : I 23, J 24