

Howard BECKER, de l'école de Chicago a introduit une analyse des professions et des métiers du champ de l'intervention sociale : **le professionnel de l'intervention sociale, fait partie d'une chaîne de coopération qui nécessite l'intervention d'autres d'acteurs en interactions multiples.**

## **I°] La participation des acteurs**

### **1.1 De la citoyenneté et à l'engagement**

L'individu est d'abord vu comme producteur de richesse avant d'être perçu comme citoyen dans la domination de l'économique sur le politique. C'est à partir de 1848 que va se développer la citoyenneté, mais **pour Bourdieu, celle-ci pourrait être qu'illusion, les droits impliquent une certaine domination symbolique.**

### **1.2 Aux mobilisations collectives**

La mobilisation et l'engagement participent à l'action collective, à des revendications communes. Pour SIMMEL, le conflit est au cœur de la dynamique du social. **Ils jouent un rôle essentiel dans l'entretien du lien social et contribuent à la réévaluation périodique des règles qui le fonde.**

Depuis les années 1970, de conflits sont apparus, ils portent sur des revendications culturelles, égalitaires, identitaires et reposent sur des valeurs post-matérialistes (qualité de l'environnement, mouvements féministes, mouvements homosexuels...). **Les Nouveaux Mouvements Sociaux mobilisent des groupes de la société civile qui partagent des valeurs et une identité différente de ce qui fonde une classe.**

## **II°] La modernisation de l'action publique et la gouvernance des réseaux**

### **2.1 La décentralisation**

Le désengagement étatique progressif de l'Etat de la prise en charge du social, dès lors qu'un paradigme néo-libéral est venu remettre en question la vision étatique keynésienne à amener l'idée **d'une meilleure gestion du social par l'aspect local**, via l'accroissement de la proximité entre les élus et les citoyens. Les compétences des régions, départements et villes se sont accrues dès lors de manière significative dans la figure du département le chef de file du social. **Cependant, cela a eu pour effet de complexifier la mise en place des actions et politiques sociales** par la mise en place d'une logique de cascade et d'un empilement de structures administratives.

### **2.2 La gouvernance urbaine et des réseaux**

Il existe une triple crise de légitimité de l'état, sur la confiance, la transparence et la gestion. Le législateur est confronté à une relativisation de son action publique et à un amoindrissement des relations existantes entre la société civile et les pouvoirs publics. Un nouveau processus de coordination des acteurs se développe en vue d'atteindre des objectifs définis, admis et discutés collectivement. **C'est une nouvelle forme procédurale de l'action publique qui se dessine. Un pilotage pragmatique des pouvoirs au sein des réseaux d'acteurs se met en place.**

## **III°] Des stratégies au travail et la transformation des métiers du social**

Aujourd'hui, il ne suffit plus de travailler dans une structure mais de faire **preuve de son employabilité, de se rapprocher des idéaux recherchés.** Cela débouche sur une forme de précarisation du salariat qui pousse les individus vers des risques psychosociaux dus à l'injonction de sur-implication venant de leur hiérarchie

### **3.1. L'approche fonctionnaliste**

L'approche fonctionnaliste place le développement, la restauration et l'organisation des professions et métiers comme au cœur de notre société en ce sens qu'elles permettent d'assurer une

fonction essentielle : **la cohésion sociale et la morale du système social, elles représentent une alternative au capitalisme.**

### 3.2. L'approche interactionniste

Ici, les groupes professionnels sont vus comme des processus d'interactions autonomes. La dynamique d'un groupe dépend des trajectoires biographiques de ses membres, elles-mêmes influencées par les interactions existantes entre eux et l'environnement. Les professionnels cherchent **à se faire reconnaître par leurs partenaires en développant des rhétoriques professionnelles et en recherchant des protections légales ou conventionnelles.**

### 3.3. De nouveaux enjeux

L'approche par le modèle de la compétence selon P. ZARIFIAN (1988) a fait émerger cinq critères venant bouleverser le rapport du salarié : de nouvelles normes de recrutement, avec pour conséquence des diplômes privilégiés, des difficultés d'insertion et des déclassés de poste ; une valorisation de la mobilité et du suivi individualisé de carrière ; de nouveaux critères d'évaluation, avec les savoirs être et savoir-faire ; l'incitation à la formation continue ; la mise en cause, directe ou indirecte, des anciens systèmes de classification : issus de la négociation collective, la multiplication de formules d'individualisation des salaires à travers les primes, d'accords d'entreprises

Guy LE BOTERF (1994) a distingué plusieurs composantes ou critères constituant la compétence : des savoirs théoriques, des savoirs procéduraux, des savoir-faires sociaux, des savoir-faires procéduraux et des savoir-faires expérimentiels. **C'est la multi-dimensionnalité de ces savoirs et savoirs fait qui fonde la compétence.**

Sur la question de la compétence, Michel AUTES (1999) a traduit la notion de compétence la ramenant à **« l'ensemble des attributs professionnels accordés à l'individu et socialement reconnus et rétribués. Le diplôme et la durée de l'emploi sont les critères les plus importants de cette reconnaissance ».**

### 3.5. La reconnaissance de la professionnalité

Derrière la logique de compétence, une professionnalité est un ensemble de valeurs, de savoirs et de normes ; **« une expertise complexe et composite, encadrée par un système de références, de valeurs et normes, de mise en œuvre, ou pour parler plus simplement, un savoir et une déontologie, sinon une science ou une conscience ».** Plutôt que de professionnalité, on peut parler d'identité professionnelle.

Les identités professionnelles sont devenues de véritables enjeux, une part de notre identité globale car l'identité est sociale, personnelle, et institutionnelle ou associative. Il y a de nombreux problèmes identitaires et ces difficultés vont donner lieu à une émergence de revendications. Plusieurs logiques sont à l'œuvre autour de l'identité au travail : **principe de compétences, principe de projet, souffrance et mobilisation, l'entrepreneuriat de soi et il faut tenir compte de l'ensemble de ces spécificités pour comprendre l'évolution du travail social et sa transformation en intervention sociale.**

## IV°] Du travail social à l'intervention sociale, un champ professionnel en mutation

### 4.1. La professionnalisation du champ social

Parler de la professionnalisation c'est comprendre comment la question sociale et l'intervention sociale ont émergé au sein de l'Etat dans une dimension de solidarité mais aussi de contrôle et de réduction des dérives liées aux problématiques sociales. Ancrée d'abord dans le christianisme social et ensuite, dans l'émergence de problèmes sociaux qu'engendre la révolution industrielle et auxquels la classe ouvrière est confrontée. Elle fut récupérée par l'Etat pour

développer une logique de médiation, d'action sociale, d'ingénierie sociale, de gouvernement du social.

**L'avènement du néo libéralisme a marqué la fin du paradigme interventionniste** vers le paradigme de marché, reléguant l'Etat à un rôle de financement du social par un retrait progressif de la prise en charge de ce dernier. Les années 1980 marquent ainsi le déclin de l'Etat Social ou Providence et la figure de l'état régulateur.

#### 4.2. Définir et quantifier le travail social

Il existe une pluralité de définition du travail social, on évoque « ***l'indéfinition du travail social*** ». Il vise en somme l'augmentation et l'amélioration de la qualité de vie des personnes, et à l'accomplissement de la justice sociale. La loi de rénovation de l'action sociale et médico-sociale propose une définition de cette-même action : L'action sociale et médico-sociale « ***tend à promouvoir, dans un cadre interministériel, l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets*** ».

Par travail social, nous entendons d'abord : « **toute action organisée qui vise à réduire une inadaptation quelconque ou qui est préventive de l'inadaptation d'un individu ou d'un groupe** ».

#### 4.3. Les mutations du champ, l'émergence du modèle de l'intervention sociale :

On Les mutations sont : une féminisation des emplois et une présence de la jeunesse et une surqualification. L'évolution majeure du champ social réside dans l'affaiblissement de la notion de travail social et l'émergence voire la montée en puissance de l'intervention sociale.

L'intervention sociale se fonde sur les interactions entre l'accompagnant et l'accompagné. C'est un processus qui se situe à l'articulation du psychologique et du social, du social et de l'économique, du social et de l'institutionnel, du social et du politique ; **il se situe dans un ensemble concerté et coordonné d'actions menées par les divers autres partenaires.**

#### 4.4. Les transformations internes du champ des métiers du social

##### 4.4.1. Une transformation des activités et des relations de service

**La relation de service renvoie d'abord aux activités tertiaires**, car elle renvoie à une dimension unificatrice en termes de service rendu au public. Il y a une certaine dimension vocationnelle lorsque l'on aborde les métiers du champ social mais cela amène aussi à une dimension de courants avec une forme de transcendance du service.

L'activité de service n'est pas une relation de service. Elle incorpore une spécificité en ce qu'elle engage le bénéficiaire de l'action. La relation de service aboutit à un résultat qui suppose « ***une coproduction qui lui est spécifique*** » qui peut varier selon les modes d'interactions. Le travail sur autrui est vu comme spécifique car il est un mode d'engagement et de réalisation de soi. Les professions ne sont plus entrevues que comme un attachement à la formation, tous les professionnels ne sont pas mus par une relation de solidarité, les professions n'admettent plus d'autre réalité que celle des procédures qui en donnent l'accès.

##### 4.4.2. La gestion du social et sa chalandisation :

On dénombre trois périodes de management dans les organisations :

- 1900-1945 : Management de type paternaliste, ancrage du social dans le secteur privé.
- 1945-1975 : Développement d'établissements spécialisés.
- 1975-Aujourd'hui : Période de mutation avec la mise en place des lois de décentralisation et l'émergence de nouveaux métiers. Désormais, ce ne sont pas forcément des travailleurs sociaux qui prennent la tête de ces structures.

A partir de 1982, des logiques sociales proches de celles du marché se développent en réduisant l'autonomie des cadres et en donnant davantage de poids aux institutions politiques, administratives et techniques. Avant le management était invisible, implicite. **Cette différence de culture professionnelle qui émerge entraîne une transformation du champ du social.** Le secteur social est un système de gestion complexe, un lieu d'expérimentation, des personnes et des rôles s'y affrontent, des objectifs institutionnels se contredisent, des missions se concurrencent et des logiques disciplinaires se heurtent. **On est face à une nouvelle donne du social, on construit des logiques de moyens qui supplantent la logique des missions au sein des organisations, et contribue à la métamorphose de la notion de service.**

**Un processus de chalandisation est la contractualisation des politiques publiques qui transforme progressivement les entreprises sociales en prestataires du social soumis à la concurrence ce qui leur impose d'accorder valeur identitaire et impératifs gestionnaires.** Une conciliation est imposée entre deux mondes différents qui interrogent les logiques des actions. La montée en puissance des outils de gestion interroge l'éthique. La chalandisation a des conséquences pour les professionnels et en particulier celle de modifier le sens que les professionnels donnent à leur activité. En particulier, elle réduit l'idéal historique des professions à la gestion des compétences individuelles. L'arrivée des salariés, professionnels sans profession, participe à la DRHisation du social à travers lequel les professionnels ne peuvent que négocier selon les projets au cas par cas leurs compétences individuelles, à sauver leur avenir, à commencer par leur droit de faire carrière dans le social.