

Retour d'enquête sur les trajectoires professionnelles des titulaires du DEIS

Les enjeux d'une lutte pour la reconnaissance. *

*Je tiens à remercier sincèrement celles et ceux qui ont pris du temps pour répondre à mon questionnaire, les centres de formation qui ont accepté de le transmettre à leurs anciens étudiants, et l'association ANDELIS de Marseille pour le relai fait auprès de ses adhérents.

Le Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale (DEIS), créé par l'arrêté du 2 août 2006, vient de fêter ses 10 ans d'existence. Age de raison ? Difficile à dire pour un diplôme dont on ne sait trop dire encore à quel métier il forme...Parler d' « ingénieur social » paraît audacieux tant la terminologie se murmure tout au plus dans les instituts de formation.

La laborieuse reconnaissance de « l'ingénieur social » comme métier peut venir de la fébrilité même de la notion « d'ingénierie sociale » (BARBANT, 2011, pp. 72-73)¹. Pour NAUD, le couplage des termes « ingénierie » (issu du monde de l'industrie) et « sociale » fut néfaste à la notion dans le difficile débat « *identitariste* » qui anima les travailleurs sociaux des années 70 (NAUD, 2015, p. 25). Davantage pensée comme un « *référentiel méthodologique* » que comme une « *reconnaissance statutaire* » depuis le milieu du XXème siècle, l'ingénierie sociale semble retrouver un souffle nouveau avec l'instauration du DEIS (BARBANT, 2011, p. 72). Ce renouveau serait dû au besoin de trouver des réponses innovantes aux enjeux qui traversent la société française d'aujourd'hui : accroissement des difficultés socio-économiques et défiance envers notre modèle de démocratie sociale. Ainsi, l'ingénierie sociale se verrait « *convoquée pour inscrire les politiques éducatives et sociales dans un processus continu d'adaptation et de régulation organisationnelle et financière* » (PENVEN, 2013, p. 9).

Défini dans les textes comme « cadre développeur » (Référentiel professionnel – Annexe 1 de l'arrêté du 2 Août 2006 relatif au Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale), le titulaire du DEIS a des compétences dans la production de connaissances, la conception et conduite d'actions, la

¹ Les ouvrages et articles cités sont référencés dans la bibliographie en fin d'article.

communication et les ressources humaines (Référentiel de compétences – Annexe 1 de l'arrêté du 2 Août 2006 relatif au Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale) pour exercer des fonctions d'expertise-conseil, de conception et de développement, d'évaluation (Référentiel d'activités – Annexe 1 de l'arrêté du 2 Août 2006 relatif au Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale).

En 2014, une enquête réalisée par le LERS - IDS² à l'initiative conjointe de l'UNAFORIS³ et du RUFUS⁴, montrait que le devenir des personnes diplômées du DEIS se décline ainsi :

- 89% avaient un statut de cadre ;
- 39% ont obtenu une promotion, intégré un nouveau poste ou vu évoluer le contenu de leur poste (attribution d'une responsabilité de projet, etc.);
- 34% ont réintégré les postes qu'elles occupaient, sans modification de contenu.

Par ailleurs, 18% des diplômé(e)s ont recherché de nouveaux emplois qui, dans 38% des cas, étaient « *souvent ouverts aux détenteurs d'autres qualifications du champ social, telles que notamment le CAFERUIS et le CAFDES* ».

Même si les résultats de cette enquête montrent un positionnement certain des titulaires du DEIS sur des statuts de cadres, il n'en reste pas moins que la démonstration s'avère limitée en termes de structuration des fonctions occupées. Ainsi, ce que l'étude ne dit pas, ce sont les taux de titulaires du DEIS qui assurent des fonctions que nous appellerons « intrinsèquement liées à l'ingénierie sociale » (cadre développeur, chargé de mission ou de projet, consultant voire formateur) et ceux qui se tournent vers des postes directement liés à l'encadrement (chef de service, adjoint de direction, directeur). Cela signifie qu'aujourd'hui le devenir professionnel des titulaires du DEIS reste un point aveugle. Alors qu'une décennie après sa création, le débat sur la visibilité du diplôme reste d'une criante actualité, c'est pour commencer à lever le voile sur cet état de fait qu'il nous a semblé pertinent de mener une enquête sur le devenir professionnel des DEISiens.

² Laboratoire d'Etude et de Recherche Sociales de l'Institut du Développement Social de Haute-Normandie

³ Union Nationale des Associations de Formation et de Recherche en Intervention Sociale

⁴ Réseau Universitaire des Formations Sociales

Méthodologie d'enquête

Appréhender le devenir professionnel des titulaires du DEIS nécessite, avant toute analyse, de se placer dans une logique descriptive. Il s'agit, dans un premier temps, de construire des « *catégories de perception* » qui soutiennent l'analyse du chercheur par la production de chiffres (DE SINGLY, 2005). Pour cela, choix a été fait de mener une enquête essentiellement quantitative par questionnaire.

Le questionnaire a été élaboré autour de plusieurs objectifs:

- figer, à la manière d'une « photographie », la structuration professionnelle des titulaires du DEIS au moment de l'enquête ;
- identifier les dynamiques à l'œuvre dans la construction de cette structuration ;
- repérer les raisons de l'absence de modification dans les trajectoires professionnelles de certains malgré l'obtention du diplôme ;
- percevoir les comportements des DEISiens face au marché du travail des cadres de l'action sociale et médico-sociale ;
- appréhender les aspirations professionnelles des DEISiens ;
- discerner la place des activités d'ingénierie sociale dans leurs activités professionnelles quelles que soient leurs fonctions.

Pour cela, le questionnaire, anonyme, a été construit autour de 40 variables, 3 questions ouvertes et, en fin de questionnaire, un espace de libre expression. Pour des raisons d'efficacité, nous avons opté pour un mode de passation numérique⁵. L'enquête a été menée au premier trimestre 2017.

Pour construire l'échantillon, des centres de formation préparant au DEIS en France et une association de DEISiens ont été contactés. Il leur a été proposé de transmettre le lien menant au questionnaire à l'ensemble de leurs anciens étudiants diplômés du DEIS. Sans pouvoir en connaître les raisons, certains centres de formation n'ont pas donné suite. Au total, sur 84 questionnaires récupérés, 81 étaient exploitables, 2 étaient remplis par des répondants non titulaires du DEIS et 1 présentait des incohérences majeures dans les réponses.

⁵ Les répondants étaient invités, par courriel, à cliquer sur un lien qui leur permettait d'accéder au questionnaire en ligne. La récupération des questionnaires s'est faite automatiquement après validation du répondant.

Après encodage des variables, la série statistique a été construite à partir des questionnaires sur logiciel de calcul. Cela a permis d'opérer à des croisements de variables.

Les résultats de l'enquête

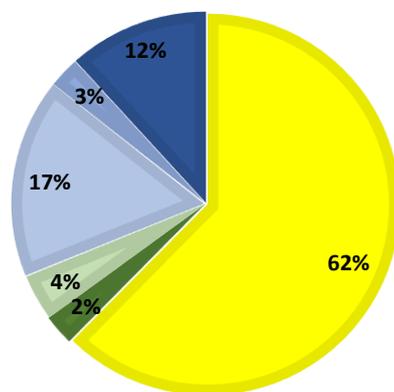
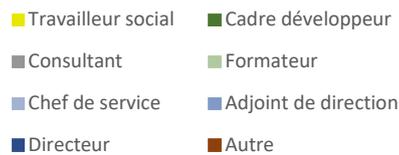
Avant toute chose, nous précisons que l'échantillon est équilibré en termes de genre (53% d'hommes et 47% de femmes). Par ailleurs, on peut penser que les répondants sont globalement des professionnels expérimentés (64% ont entre 35 et 50 ans et 32% entre 51 et 65 ans).

Si nous nous attachons tout d'abord à observer la structuration professionnelle des titulaires du DEIS à l'instant T, les choses se déclinent ainsi : une majorité de DEISiens travaillent dans le secteur privé non-lucratif (72%) contre 11% dans le privé lucratif et 17% dans le public. Ensuite, nous pouvons observer que près de la moitié (45%) occupent des fonctions classiques d'encadrement, un quart ont des fonctions intrinsèquement liées au DEIS et un dernier quart sont travailleurs sociaux. On peut en déduire, au premier regard, que les titulaires du DEIS ont un statut de cadre dans 70% des cas. Ces chiffres sont issus des résultats du questionnaire toutes années d'obtention du diplôme confondues. Ils sont donc à relativiser au regard de l'effet « dernières promotions » qui entraîne une arrivée récente de DEISiens sur le marché du travail des cadres. C'est d'ailleurs ce que l'on observe lorsque l'on discrimine de l'échantillon les diplômés de 2017, 2016, 2015 à l'exception de ceux qui étaient déjà cadres avant l'entrée en formation. Dans ce cas, le taux de cadres atteint les 81%. Même si la taille de notre échantillon de nous permet pas de forcer plus en amont la discrimination (le sous échantillon devient trop faible pour sérieusement en tirer des conclusions statistiques), on peut déduire de ces deux relevés que le temps joue en faveur de l'inscription des titulaires du DEIS sur des fonctions de cadres.

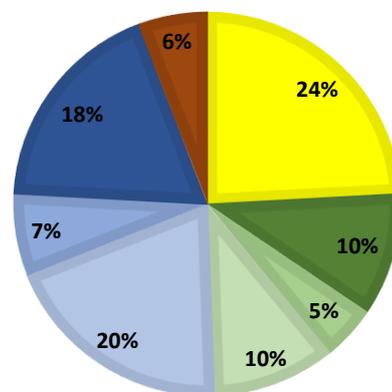
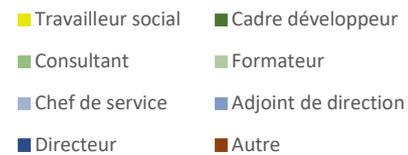
Après cette « photographie » de la structuration professionnelle des DEISiens, nous allons identifier les dynamiques à l'œuvre post-diplôme (Graph n° 1 et 2). Avant le DEIS, les profils professionnels étaient ainsi répartis : 62% étaient travailleurs sociaux, 32% occupaient des postes d'encadrement classiques et 6% avaient des postes liés au DEIS (chargé de mission/projet, formateur, consultant). Dans 57% des cas, le DEIS a permis un changement de fonction après l'obtention du diplôme. Du coup, si l'on met le focus sur le profil de celles et ceux qui ont changé de fonction, 54% prennent des postes classiques d'encadrement et 40% des postes intrinsèquement liés au DEIS. On peut aussi remarquer que le changement de fonction

que peut permettre l'obtention du DEIS est lié à la fonction ante- diplôme : si celles et ceux qui étaient, avant l'entrée en formation, travailleurs sociaux basculent à 60% vers de nouvelles fonctions, à l'inverse, les directeurs ante-DEIS conservent la même fonction dans 78% des cas. Ainsi, le DEIS est clairement un diplôme qui permet une promotion sociale.

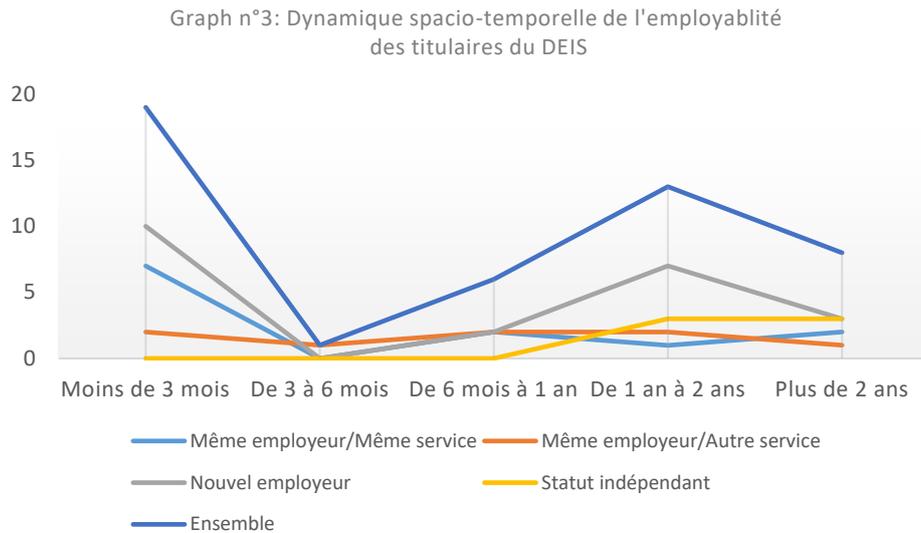
GRAPH N°1: STRUCTURATION DES FONCTIONS DES TITULAIRES DU DEIS AVANT LE DIPLÔME



GRAPH N°2: STRUCTURATION DES FONCTIONS DES TITULAIRES DU DEIS APRES LE DIPLÔME



Par ailleurs, nous nous sommes aussi intéressés à la dimension temporelle et spatiale à l'œuvre dans les processus de changement de fonctions (Graph n°3). La variable temporelle qui définit le temps nécessaire à un DEISien fraîchement diplômé pour changer de fonction donne des résultats plutôt surprenants. Tout d'abord, un chiffre encourageant : 41% ont changé de fonction en moins de trois mois. On pourrait penser, de prime abord, que ce taux est dû au phénomène « promotion interne ». En fait, celle-ci n'entre en ligne de compte que dans la moitié des cas. Passé le cap des trois mois, les choses se corsent. Entre 3 mois et 1 an, nous observons un véritablement effondrement de l'employabilité des DEISiens. Il faut attendre une à deux années pour retrouver des taux d'employabilité à la hausse, sans pour autant égaliser ceux relevés pour les trois premiers mois.



La dimension spatiale se décline ainsi : 42% des titulaires du DEIS évoluent dans le cadre d'une promotion/mutation interne, 46% ont dû changer d'employeur et 12% s'orientent vers un statut d'indépendant. Nous noterons à cet égard qu'il faut attendre au moins une année après l'obtention du diplôme pour que les premiers accomplissent le grand pas vers le statut d'indépendant.

Intéressons-nous maintenant à la situation de celles et ceux qui n'ont pas changé de fonction. Pour près d'un quart d'entre eux (24%), c'est un choix. Pour celles et ceux qui sont dans une dynamique de changement, 18% attendent patiemment une opportunité alors que 31% cherchent activement mais vainement un poste. Par contre, 9% paraissent découragés devant l'absence de poste à pourvoir. Les 18% restants expriment des raisons « autres » sans les préciser. Enfin, le statut d'indépendant n'est envisagé pour aucun.

En termes d'orientation professionnelle, si celles et ceux qui recherchent un emploi se positionnent prioritairement en faveur de postes intrinsèquement liés au DEIS, ils sont tout de même prêts à se tourner à 59% vers des postes classiques d'encadrement.

Les résultats que nous venons de présenter montrent que, de manière générale, il n'est pas évident, pour les DEISIens, de trouver et d'occuper des postes liés à leur diplôme. Cela signifie-t-il pour autant que, celles et ceux qui n'ont pas encore accédé à des postes de cadres ou qui ont choisi, peut-être momentanément, la voie des postes classiques d'encadrement, ne mènent pas des activités d'ingénierie sociale ?

Nous avons cherché à recenser, au moyen d'une liste⁶, l'ensemble des activités d'ingénieries développées par les titulaires du DEIS. Les répondants ont indiqué avoir participé, au total, à 160 activités d'ingénierie sociale. De plus, et il paraît essentiel de le souligner, 93% des répondants, quelle que soit leur fonction actuelle, ont au moins mené une fois une activité d'ingénierie sociale depuis l'obtention de leur diplôme. Par ailleurs, l'emploi des compétences en ingénierie des DEISiens ne se cantonne pas à la sphère professionnelle. Si on prend l'exemple de l'animation de projet : ils sont 74% à l'avoir pratiquée au moins une fois dont, à 63% dans le cadre d'une commande institutionnelle et à 16% pour soutenir une cause qui leur tient à cœur. Au final, on peut en déduire que des activités d'ingénierie sociale sont portées par les titulaires du DEIS, sans que la fonction qu'ils occupent ne soit préjudiciable à cette dynamique. Cela étant dit, si l'action est nécessaire à la reconnaissance des compétences, la communication paraît fondamentale à la visibilité. Au regard de notre échantillon, un DEISien sur deux a au moins communiqué une fois depuis l'obtention de son diplôme. Dans 1/3 des cas via un support écrit (ouvrages ou articles), les 2/3 restants dans le cadre de colloques ou journées d'études.

Enfin, nous terminerons sur la grande absente des activités des DEISiens : la recherche. Ils ne sont que 7% à avoir participé à un programme de recherche, généralement interne à leur structure. Cet état de fait avait déjà été pointé par NAUD (2015, p. 95) qui relève un difficile rapprochement entre la sphère de la recherche académique et une recherche qui se veut davantage praxéologique.

Discussion

Même si, comme nous l'avons vu d'un point de vue quantitatif, les dynamiques de promotion sociale des DEISiens semblent plutôt fonctionner, force est de constater que, face à l'investissement formatif, nous sommes en présence d'un diplôme qui, faute d'être reconnu à sa juste valeur, peine à trouver sa place sur l'échiquier des fonctions de cadres dans le secteur social. Le DEIS est une formation longue (elle peut s'étaler sur quatre années entre l'entrée en formation et la soutenance du mémoire) qui demande un investissement sans relâche pour des

⁶ Le diagnostic de territoire/L'étude d'opportunité-faisabilité/Le projet de création d'une nouvelle structure/La participation à la création d'une nouvelle structure/L'évaluation d'un dispositif/Une démarche d'évaluation externe. Une même personne pouvait cocher plusieurs réponses.

apprenants qui combinent généralement en même temps vie professionnelle et vie privée. La concomitance avec un master universitaire, lorsque la double certification est convoitée, rajoute à la densité du cursus. Diplôme de niveau I, les attentes pédagogiques sont de haut niveau. Alternant travaux individuels et collectifs, la confrontation à l'autre est omniprésente, mettant parfois les nerfs à rude épreuve. La question de la reconnaissance est récurrente lorsque les DEISiens sont invités à exprimer leurs ressentis sur leur diplôme⁷. Cette quête de reconnaissance peut être entendue comme « *une demande de confirmation de la valeur des actions et des capacités de la part d'un individu (ou d'un groupe) lorsqu'il éprouve un doute à ce sujet et qu'il s'adresse à son environnement social afin d'obtenir cette confirmation. Ce qu'il revendique, [...] c'est l'attestation de la valeur des capacités qu'il possède et l'attestation qu'il les possède et en fait un usage acceptable* » (LAZZERI, CAILLE, 2004). Le déficit de reconnaissance a des conséquences à la fois collectives et individuelles.

Sur le plan collectif, outre la rareté des postes à pourvoir, c'est aussi à la difficulté de la reconnaissance statutaire à laquelle sont confrontés les titulaires du DEIS. Si l'on se penche sur les deux conventions collectives majoritairement appliquées dans le secteur social et médico-social, nulle mention de métiers qui feraient référence à des activités d'ingénieries sociales de niveau I. Ce vide réglementaire entraîne visiblement des pratiques salariales peu favorables : « *les postes ont une rémunération très faible par rapport au niveau d'étude (2000 €)* », « *chargé de mission à 1600€* », « *je gagnais plus comme éducateur spécialisé* »...certains DEISiens déplorent les niveaux de rémunération pratiqués et nourrissent des rancœurs vis-à-vis des « promesses » des centres de formations.

Au niveau individuel, ce sont des sentiments ambivalents qui dominent. Si la majorité des titulaires du DEIS reconnaissent indéniablement des apports de la formation (en termes de méthodologie, analyse des politiques publiques...), la perplexité vis-à-vis de la reconnaissance est bien présente. Certains affirmant qu'ils ne recommanderaient pas le DEIS comme formation de cadre. Mais au-delà, c'est parfois de la colère qui ressort (« *Quel dommage et quel gâchis !* », « *Grande déception !* ») voire la souffrance : une répondante écrit qu'elle ne voit plus ses anciens collègues de promotion au motif qu'elle se sent « *un peu nulle de ne pas mettre à profit ce diplôme* ».

⁷ Le thème de la non-reconnaissance du diplôme revient 35 fois sur un total de 56 réponses dans l'espace de « libre expression » proposé en fin de questionnaire.

Comme nous l'avons vu, ce manque de reconnaissance ne peut être imputé à une carence des activités d'ingénierie sociale. Nous faisons donc l'hypothèse que c'est davantage du côté de la lisibilité/visibilité qu'il s'agit de porter l'effort. C'est en ce sens que des pistes de travail peuvent être esquissées :

- « *Seul le DEIS n'a pas de dénomination de métier, ce qui complique sa visibilité* » (NAUD, 2015, p. 84). Les textes qui encadrent le DEIS proposent « cadre développeur ». Force est de constater que la formule est non seulement imprécise mais aussi qu'elle ne dit rien de l'identité professionnelle de celui qui prétend l'être. Les directeurs sont cadres et la majorité d'entre eux « développeurs ». Certes, on peut toujours objecter que le métier n'est pas la fonction, que la fonction n'est pas l'activité et qu'un DEISien en fonction de directeur peut faire de l'ingénierie sociale. Il est évident par ailleurs que le secteur social et médico-social n'a pas attendu la création du DEIS pour mener des activités d'ingénierie (NAUD, 2015, P. 84). Pourtant, il peut paraître important, pour la visibilité du diplôme, de ne pas réduire l'ingénierie sociale à l'activité, mais aussi de définir clairement les fonctions afférentes au DEIS et de nommer le métier auquel il forme. Il en va de l'identité professionnelle des DEISiens, de leur manière de se présenter au monde et, *in fine*, de la reconnaissance des autres et entre pairs.
- La validation du DC3 du DEIS passe par l'écriture d'un article, parfois, mais non officiellement, qualifié de « scientifique ». Il s'agit d'un exercice individuel qui peut, au-delà de la notation, donner lieu à publication, certaines revues acceptant volontiers les productions des apprentis DEISiens. Et là, il y a finalement une visibilité bien plus importante que pour ce qui semble être considéré comme la pierre angulaire du DEIS : le DC2 et son « étude de terrain ». Autrement dit, il peut paraître opportun de donner davantage d'ambition au DC3. Il pourrait, sans caractère obligatoire, être collectivement porté, autour de mini programmes de recherche et donner lieu à des articles, d'une stature plus conséquente, et co-signés par deux/trois étudiants.
- Enfin, la promotion du DEIS doit être portée par les DEISiens eux-mêmes. C'est le rôle que peuvent jouer les associations de DEISiens en développant des réseaux, soutenant des projets collectifs, proposant des prestations de conseil sans but lucratif, bref en

menant un ensemble d'actions propices à la visibilité et la reconnaissance de l'ingénierie sociale.

En conclusion et au regard de ce que nous venons de dire, le DEIS est, c'est un qualificatif qui lui va bien, marqué du sceau de la complexité. Promis à un avenir de cadres, les DEISiens endurent une formation longue et exigeante. Une fois le diplôme obtenu, c'est à un marché du travail pauvre en postes liés au DEIS auquel se confrontent les lauréats. Par voie de conséquence, bon nombre d'entre eux se tournent logiquement vers des fonctions d'encadrement classiques du secteur social et médico-social. Ainsi, le DEIS est un diplôme qui mène majoritairement ses détenteurs vers un statut de cadre.

En confiance avec les compétences développées durant leur formation, les DEISiens assurent des activités d'ingénierie sociale quelles que soient les fonctions qu'ils exercent, parfois même en dehors du cadre professionnel. Malgré cela, le DEIS souffre d'un déficit de reconnaissance. Nous pouvons en déduire qu'il s'agit alors d'un problème de lisibilité/visibilité de ces activités et de celles et ceux qui les mènent. Pour ce faire, il s'agit que chacun prennent part au chantier. Les DEISiens en premier lieu en clarifiant un positionnement épistémologique qui permettra de nommer le métier auquel forme le DEIS. Les instituts de formation, en promouvant la visibilité du DEIS durant les années d'étude, au moyen d'un DC3 plus ambitieux par exemple. Les pouvoirs publics enfin, et l'Etat en premier lieu (NAUD, 2015, P. 85), qui pourraient enfin créer un statut spécifique aux activités d'ingénierie sociale. Son intégration dans les conventions collectives éviterait les situations de sous-rémunération au regard d'un diplôme de niveau I.

Enfin, les résultats de la présente enquête sont à relativiser au regard de la modestie de l'échantillon. Une étude plus ambitieuse, mêlant analyses quantitatives et qualitatives, pourrait être produite dans un futur proche. Il serait, par exemple, tout à fait intéressant d'observer les dynamiques territoriales à l'échelle de la France ou encore d'entendre des retours d'expériences d'employeurs de DEISiens.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages :

Barbant Jean-Christophe, *Sociologie de l'expertise et de l'intervention sociale. Modèles et éthiques de l'ingénierie dans le champ social*, L'Harmattan, Coll « Recherche et transformation sociale », 2011, Paris.

De Singly François, *L'enquête et ses méthodes, le questionnaire*. 2^{ème} édition, Armand Colin, 2005, Paris.

Naud Laetitia, *Ingénierie sociale et recherche. Un diplôme d'Etat d'avant-garde : le DEIS*, L'Harmattan, 2015, Paris.

Penven Alain, *L'ingénierie sociale. Expertise collective et transformation sociale*, Eres, 2013, Toulouse.

Articles :

Lazzeri Christian, Caillé Alain, La reconnaissance aujourd'hui. Enjeux théoriques, éthiques et politiques du concept, *Revue du MAUSS*, 2004/1 N°23, P.88-115.

Le profil des étudiants préparant le Diplôme d'Etat en Ingénierie Sociale ainsi que des éléments sur les besoins d'employeurs en matière « d'ingénierie sociale », *Laboratoire d'Etude et de Recherche Sociales - Institut du Développement Social de Haute-Normandie - Avril 2014*.

Textes réglementaires :

Référentiel professionnel – Annexe 1 de l'arrêté du 2 Août 2006 relatif au Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale – Extrait du BO Santé, Protection sociale, Solidarité/ N°9 du 15 octobre 2006.

Référentiel de compétences – Annexe 1 de l'arrêté du 2 Août 2006 relatif au Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale – Extrait du BO Santé, Protection sociale, Solidarité/ N°9 du 15 octobre 2006.

Référentiel d'activités – Annexe 1 de l'arrêté du 2 Août 2006 relatif au Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale – Extrait du BO Santé, Protection sociale, Solidarité/ N°9 du 15 octobre 2006.