

Nouveaux Diplômes

Tribune de **marie-Christine bastien**

DEJEPS et DESJEPS

barbarie douce et propagande du quotidien.

Une réforme des diplômes, nécessaire, mais pas celle-là

Novembre 2006 : les décrets et les premiers arrêtés de nouveaux diplômes de niveau III et II de la filière de l'animation sportive et socioculturelle sont sortis. À cette heure nous attendons les derniers arrêtés. Les nouveaux DE et DES seront inscrits au RNCP, certes... À part cela, rien, absolument rien de réjouissant.

La propagande du quotidien à propos de formation professionnelle

Comment peut-on s'opposer : à la compétence ? Aux acquis de l'expérience ? A la validation des acquis de l'expérience ? A l'alternance ? A l'autonomie des équipes et des structures ?

À l'individualisation des parcours ? A la qualité ? à la sécurité ? Au projet ? A la proximité ? A la modernisation ? A l'adéquation emploi/formation ? Et ... à la lutte contre le chômage ?

Il faut un solide sens critique pour ne pas se laisser séduire par cette barbarie douce⁽¹⁾ comme le dit Le Goff, ou cette propagande du quotidien⁽²⁾ comme le dit Eric Hazan. Tout ce vocabulaire vise à masquer, déplacer les luttes.

La logique de la compétence vise à remplacer la qualification, le diplôme, les programmes et les contenus de connaissances par un savoir en acte. Les tenants de la pédagogie active, réticents aux diplômes peuvent être séduits, mais la compétence est un savoir en actes dans un cadre prescrit, celui du travail prescrit. La validation des compétences et des acquis de l'expérience dépend toujours de ce travail prescrit, du contexte de son exercice.

Autrement dit, de manière plus brutale, le patron est celui qui décide de la compétence.

Jusqu'à présent, la qualification permettait de mettre à distance le travail prescrit. La logique de la compétence rend cet exercice plus délicat, parce que l'on ne se forme plus à un métier mais à des compétences.

Qualité et compétence vont ensemble, il s'agit de la même entreprise visant à déshumaniser le travail en une multitude de tâches et/ou procédures (« process » dit-on pour faire moderne).

Justement, mettre à distance l'humain et ses affects, mettre à distance les finalités, les questions du sens, c'est l'ambition des démarches qualité. Qualité et compétence,

c'est de la technique. Car tous les spécialistes et cabinet-conseils vous expliquent que la technique est neutre, que la démarche de qualité ou la validation des compétences n'est qu'un dispositif technique ; la preuve, cela peut aussi bien servir à une banque, une entreprise de béton, une association caritative, un service public, ou un centre de formation...

La sécurité, c'est aussi de la technique. Il faut édicter les normes et règlements, respecter les normes et règlements, c'est tout. Responsabiliser, éduquer, apprendre à, risquer d'apprendre ..., ce n'est pas cela la sécurité. Appliquer un règlement oui⁽³⁾.

Le projet dont il est question dans les réformes en cours, ce n'est pas une intention de transformer le réel, c'est une méthode de gestion, comme chacun doit le savoir désormais. Dans le projet, on ne retient que la méthodologie de projet et l'on oublie l'intention de transformation.

Proximité bien sûr, parce qu'il faut être au plus près des besoins, tant pis si l'on ne saisit plus rien du global.

Autonomie, individualisation des parcours, cela permet d'échapper au poids des collectifs de travail, des collectifs de

¹ Jean-Pierre LE GOFF : *La barbarie douce : la modernisation aveugle des entreprises et de l'école. La découverte : 1999.*

² Eric HAZAN : *LQR La propagande du quotidien_Raisons d'agir 2006*

³ Autrement dit pour éviter les morts des accidents de voiture sur les départementales, on coupe les arbres ; pour éviter les intoxications alimentaires les enfants ne confectionnent plus leurs crêpes...

nouveaux diplômés

formation, au risque de la mise en concurrence de la lutte pour des places...

Autonomie des équipes, des établissements, cela permet à chacun de révéler ses potentialités, sa créativité, au risque de l'inégalité et de la mise en concurrence.

Adéquation emploi/formation : à quoi cela sert-il de former des pompistes quand toutes les pompes sont automatisées? C'est une évidence, les formations de pompistes sont obsolètes.

Donc il faut former à des emplois qui existent... Certes il y a souvent des décalages entre les emplois émergents et les formations à ces nouveaux emplois. Les temporalités ne sont pas les mêmes hélas, mais des cabinets d'experts visent à réduire les décalages temporels.

Ne nous expliquent-ils pas qu'il s'agit de prospective (lire dans le grand livre de la destinée ou dans les lignes de la main invisible du marché), pas de choix politiques. En ces temps de chômages, il appartient aux organismes de formation de gérer les flux, c'est-à-dire l'adéquation entre l'offre et la demande, entre les fiches de postes et les compétences et aux salariés de gérer leur employabilité.

Et la boucle est bouclée, où l'on en revient toujours au même point, le chômage pour les entreprises n'est pas un problème, c'est une solution. L'angoisse nous prend alors quand nos réformateurs s'en prennent aux diplômés.

Une idéologie à laquelle la FSU, syndicat de l'éducation de la recherche et de la culture, ne souscrit pas.

La logique de la compétence est au cœur des réformes des diplômes de jeunesse et sports depuis le BAPAAT. La rengaine de la compétence s'est imposé à un point tel qu'il est devenu inconvenant, d'en critiquer l'usage. Laissons la parole à Jean-Pierre Le Goff :

« Tout en présentant des caractéristiques nouvelles, le type de découpage de l'activité

travail, l'obsession du classement et le formalisme méthodologique de ces outils ne rompent pas fondamentalement avec la démarche taylorienne.

Le taylorisme décompose le travail humain en une série de gestes et de mouvements élémentaires et les mesures en quanta de temps les plus resserrés possible.

Sont ainsi déterminés des postures et des mouvements auxquels les salariés doivent strictement se conformer. Après avoir été décomposée à l'extrême et mesurée de la sorte, l'activité professionnelle devient à proprement parler méconnaissable. Cette déshumanisation pratique s'accompagne de façon symptomatique de discours généraux et abstraits sur l'« éthique », les « valeurs », la « culture d'entreprise », qui elles aussi donnent lieu à de nombreuses études et manipulations de la part des spécialistes. Brandies par les directions, ces valeurs sont censées « donner du sens » par en haut à une activité que, dans le même temps, on déstructure par en bas et qu'on rend à proprement parler insignifiante.

Car le travail n'est pas une simple affaire de « compétences » ou d'activité cognitive, il n'est pas seulement un « processus » à rationaliser, il est aussi un « monde » dans lequel l'individu se confronte aux limites du possible, entre en coopération et en conflit avec d'autres, acquiert des habitudes et des valeurs qui sont constitutives d'une identité individuelle et collective. » (4)

Et pour les formateurs qui devront se soumettre au « stage d'habilitation » encore ce passage:

« L'encadrement déjà en place, ayant acquis une sagesse pratique, se trouve, quant à lui, de plus en plus contraint de subir la logomachie des spécialistes déclarés. Il peut être envoyé dans des stages qui font fi de son expérience ou s'en servent comme un simple support pour construire des outils et des méthodologies formelles. La sous-culture des milieux de la formation et du management se diffuse ainsi par le biais de nombreux stages, accentuant le divorce qui s'est installé entre spécialistes

déclarés et praticiens, entre dirigeants et dirigés dans de nombreuses sphères d'activité. Ce sont deux « mondes » qui coexistent et ne parlent plus forcément le même langage. »

Parce que c'est aussi une raison de s'énerver sur cette rénovation, il faut dénoncer ces « stages d'habilitation » consistant en 6 journées durant lesquelles des « spécialistes » expliquent la tuyauterie à des formateurs du MJSVA et des mouvements d'Éducation Populaire dont on fait fi de l'expérience ! L'acte de formation, par la même occasion est passé à la machine à décerveler et à déshumaniser. L'acte de formation perd tout sens. La lecture de la suite de l'ouvrage de Le Goff peut convaincre les hésitants.

En tant que syndicat des personnels du MJSVA nous condamnons:

♦ *L'absence de sollicitation des collègues en charge du seul diplôme de niveau III de ce ministère.*

Depuis 12 ans, au moins, jamais le ministère n'a réuni les personnels techniques et pédagogiques en charge du DEFA, seul diplôme de niveau III pour faire un point de situation, mutualiser les expériences, procéder à des réajustements réglementaires. Or, les formateurs sont les chevilles ouvrières des jurys et des secrétariats permanents.

♦ *Une DEF composée majoritairement de personnels issus du secteur sport, qui induisent une concertation active des seuls personnels sportifs et d'inspection...*

Les nouveaux diplômés sont créés pour des sportifs, par des sportifs avec une conception du sport plutôt élitiste. Les jurys DEFA, les présidents de jurys auraient pu être sollicités sur cette réforme. De même que les CNAFA et COREFA, avant qu'elles ne soient supprimées discrètement ces derniers mois.

♦ *Un diagnostic qui oublie délibérément l'histoire et une stratégie d'étranglement (5)*

Cette rénovation commencée par le BPJEPS, disent les auteurs de la réforme

(Suite page 10)

4 Jean-Pierre LE GOFF : *La barbarie douce : la modernisation aveugle des entreprises et de l'école. La découverte : 1999. Pages 32 à 36*

5 *Étranglement, parce que c'est la stratégie qui précède toutes les disparitions. A la poste, à la SNCF, on supprime des postes on diminue les moyens, on sectorise, et l'on déplore l'inefficacité du service.*

nouveaux diplômes

(Suite de la page 9)

en cours. En fait, elle a commencé par la mise en place d'un diplôme de technicien, le BEATEP, première concrétisation de la hiérarchisation à l'œuvre dans la branche. La « rénovation » s'est poursuivie par l'introduction de la logique de la compétence : le BAPAAT, s'est poursuivie par le DEDPAD, puis enfin le BPJEPS. Cette réforme a pris en tenaille⁽⁶⁾ le socle des qualifications de notre secteur, c'est-à-dire, le DECEP/CAPASE/DEFA, qui n'ont jamais été classés, ni homologués pour plusieurs raisons : l'éducation populaire d'abord, puis l'animation socioculturelle -dans une moindre mesure- sont allergiques aux diplômes donc leur classement et leur homologation ne sont pas une priorité.

Notre secteur est attaché à la formation, surtout à celle qui se construit dans l'action collective. Ces formations et diplômes reposaient sur le principe de la promotion sociale. Il s'agissait de se former tout au long de la vie, le DEFA d'avant 1988 ne fixait pas de durée maximum à la formation. Et depuis 1988, le faible nombre de titulaires du DEFA s'explique en grande partie par cette conception de la formation.

La formation DEFA accompagne un parcours professionnel et l'expérience qui s'accumule. Les animateurs pratiquaient l'alternance bien avant que les financeurs et les ingénieurs de formation ne l'imposent. Alternance au long cours certes, mais alternance.

Bien évidemment compte tenu de tout ce qui précède, il était difficile de classer à un niveau quelconque le DEFA. Comme le montre Olivier DOUARD dans une étude des offres d'emploi⁽⁷⁾. La CNAFA et les COREFA⁽⁸⁾ n'ont pas été réunies depuis des années. Le dialogue était-il à ce point rompu pour que plus aucune commission ne puisse se réunir ?

Qu'il soit impossible d'évoquer et de faire

évoluer les points difficiles et de modifier si nécessaire les textes ?

◆ *Le mépris de la mission de service public des services.*

Le faible niveau d'information des services sur les nouveaux diplômes, le morcellement de la publication des textes placent les acteurs de la formation, les services et les candidats aux formations dans une position scandaleusement inconfortable.

La parution de l'ensemble des textes, équivalences comprises et l'indication de dates d'effet auraient eu pour mérite de permettre à chacun de prévoir et d'anticiper.

À l'heure des financements régionaux, de la précarité des financements de la formation professionnelle pour les candidats, de la précarité des situations de travail, la parution des textes par petits bouts, en particulier dans le champ socioculturel où existent déjà des diplômes à ce niveau relève de la pure désinvolture.

En tant que syndicat de l'animation socioculturelle et sportive nous condamnons :

◆ *Une conception du sport et des métiers du sport que nous ne partageons pas :*

Il est très grave que l'on réduise des diplômes de niveau III et II dans le domaine du sport à la seule performance sportive. La performance ne doit être qu'une composante d'un diplôme qui prend en compte l'ensemble des éléments de l'animation sportive.

Les nouveaux diplômes partent du postulat que la compétition est la référence identitaire du secteur.

C'est sans doute vrai pour les fédérations, mais cela ne répond ni à la réalité professionnelle des éducateurs sportifs, ni à la réalité sociale de la majorité des personnes qui souhaitent avoir un encadrement de qualité de leurs pratiques

sportives.

Combien d'éducateurs sportifs peuvent se prévaloir de ne faire que de l'entraînement dans leur travail ?

◆ *L'absence de l'éducation populaire.*

La référence dans l'intitulé du diplôme, à l'éducation populaire, est un leurre. La conception du métier sous-jacente place l'animateur en coordinateur ou en directeur de la vente de produits d'animation courante.

Et pourtant, l'éducation populaire, depuis le livre blanc, nous nous sommes mis d'accord sur ce que c'est. Il s'agit du travail de la culture dans la transformation sociale. Les nouveaux diplômes ne visent aucune transformation, ils accompagnent la professionnalisation par la marchandisation du secteur et la précarisation des emplois. Et pourtant les fonctions d'animation nous savons, au moins depuis les travaux de JC Gillet qu'elles sont au nombre de trois : production, facilitation, élucidation. Les nouveaux diplômes n'en connaissent qu'une seule : la production. La construction d'actions collectives est absente.

Il s'agit toujours d'activité, jamais d'action. L'animateur, tant au niveau II qu'au niveau III et IV, fait partie de ces agents qui font des projets pour les autres, sans les autres. La conception pédagogique de la formation place l'entreprise au centre et jamais le futur professionnel. Le principe de l'alternance et la logique de la compétence ne sont pas une garantie de démarche pédagogique active et progressiste. Au contraire, le référentiel professionnel joue un rôle prescripteur fort, désigne le professionnel conforme et conformiste. Il ne s'agit pas de construire avec l'animateur en formation et ses pairs des apprentissages, mais de le formater et de l'isoler⁽⁹⁾.

◆ *La rupture avec le social.*

L'intérêt du DEFA est son caractère

⁶ Les réformes et rénovations successives ont grignoté le DEFA, en créant de nouvelles qualifications au-dessous et au-dessus, homologuant les nouveaux diplômes laissant tomber l'homologation du DEFA.

⁷ Dire son métier, les écrits des animateurs, sous la direction d'Olivier DOUARD. Étrange d'ailleurs que cette étude n'ait pas été citée dans les différents rapports précédant ces nouveaux diplômes.

⁸ Pour mémoire, ces commissions réunissaient les professionnels du secteur, c'est dire des syndicats de salariés et d'employeurs.

⁹ C'est l'analyse de Stéphane Martin sur le BPJEPS (l'harmattan 2003)

nouveaux diplômes

généraliste, qui permet à ses détenteurs, ou même à ceux qui sont en cours de formation d'avoir accès à des emplois très divers tant dans le secteur socioculturel que dans le secteur social.

Hier, ils pouvaient être salariés du secteur associatif aujourd'hui ils peuvent travailler dans le secteur social et demain ils pourront intégrer une collectivité territoriale...

« Il a fallu une trentaine d'années pour que l'animation obtienne une place et une reconnaissance au sein du travail social. Et il me semble qu'avec cette réforme, une part de cette histoire est oubliée et que l'on assiste à un sérieux retour en arrière. »⁽¹⁰⁾

◆ *L'absence de bilan de la mise en œuvre du BPJEPS.*

Quels enseignements tirés de la mise en œuvre des formations BPJEPS : procédures d'habilitation, d'évaluation, de certification, fonctionnements des jurys, insertion professionnelle des BPJEPS, inflation de spécialités, positionnement au niveau IV ? Nous ne disposons d'aucun élément officiel et pourtant là encore les expériences des collègues auraient permis de ne pas reproduire les erreurs du BP.

◆ *Une CPC qui fonctionne en comité d'experts et qui a peu joué son rôle de mobilisation de la branche professionnelle.*

Les organisations syndicales de la branche ont été bien discrètes sur ce qui a motivé leurs positions. N'ayant qu'un avis consultatif, jouant assez peu son rôle de mobilisation de la branche le véritable acteur de la réforme semble avoir été le ministère et les acteurs associatifs empêtrés comme souvent dans leur double rôle d'acteur social et d'employeur⁽¹¹⁾.

La faible syndicalisation du secteur leur a ouvert un boulevard. Les organisations syndicales du secteur ne bénéficient pas du même soutien de la part du ministère que les associations (également employeuses).

◆ *Une CPC qui fonctionne cependant comme un espace de dialogue social de la branche.*

Au-delà des questions de diplômes se joue

à la CPC les questions d'emploi et de garanties collectives pour les salariés du secteur. La définition des métiers, des hiérarchies et des niveaux de rémunérations comportent des enjeux majeurs pour les salariés de la branche. L'homologation des diplômes et la construction des diplômes selon la logique de la compétence, qui atteste pourtant de savoirs opérationnels, ne garantissent pas l'occupation de l'emploi correspondant.

La déconnexion des qualifications et des emplois occupés dans la convention collective de l'animation permet à un titulaire d'un diplôme de niveau IV de remplir des tâches de coordinateur, voir même de directeur, mais pas l'emploi, ni le salaire. La réforme des diplômes organise-t-elle la professionnalisation ou l'emploi ?

EPA demande:

◆ *Des mentions généralistes qui s'appuient sur l'éducation populaire.*

Jean-Claude Gillet propose une construction à trois pôles au métier d'animateur, celui de la militance, celui de la technique, et celui de la médiation. Ces trois pôles sont reliés par un sens, obligatoire, dit-il, le lien social. Au niveau III, une seule mention suffit. Elle permet de clarifier les finalités : faire société. Elle permet aux animateurs de conserver la dimension généraliste qui permet des parcours professionnels multiples.

◆ *Un diplôme qui retrouve sa dimension sociale*

Plutôt que signer une mention avec les Affaires Sociales, signer la spécialité et organiser les équivalences entre les DE/DES et les diplômes du social. Pour parvenir à ces équivalences, un référentiel de formation doit être élaboré.

◆ *Des diplômes reconnus dans les conventions collectives et les 3 fonctions publiques*

Le DEFA était mentionné dans de nombreuses conventions collectives et dans les 3 fonctions publiques. Les nouveaux diplômes doivent l'être aussi, en attendant, il faut maintenir le DEFA.

◆ *Une réécriture de l'UC 4 du DE et du DESJEPS animation socioculturelle.*

La sécurité des participants aux actions tant pour un coordinateur que pour un directeur doit renvoyer aux questions de déontologie, d'éthique et de morale. Par exemple : le respect de la démocratie associative, et sa mise en œuvre, le respect du code du travail, la question de l'obéissance et de la désobéissance, l'articulation et la cohérence de la fin et des moyens, la veille juridique, la contribution à l'amélioration du droit des personnes. Cela nécessite de re-écrire l'UC 4, donc un arrêté déjà paru, et alors...

◆ *Une procédure d'habilitation respectueuse des partenaires, plutôt qu'organisatrice de la concurrence.*

Plutôt qu'imposer la participation à une formation à l'ingénierie des UC la mise en œuvre de partenariats régionaux, permettrait les déclinaisons régionales des textes, permettrait la construction de synergies plutôt que la mise en concurrence. EPA FSU reste attaché à la construction d'un service public élargi aux partenaires associatifs.

◆ *Les présidences des jurys, les groupes méthodologiques nationaux ouverts aux Personnels Technique et Pédagogique.*

Il convient d'identifier des coordonnateurs nationaux ou interrégionaux, par spécialité ou mention, mission qui ne doit pas être réservée au seul corps de l'inspection. La remarque est la même pour les présidences de jurys.

◆ *Des parcours de formation mixtes DEFA/DE:*

Pour une durée déterminée, permettre aux candidats de terminer le DEFA et/ou le DE.

Aujourd'hui les organismes de formation ne pourront pas choisir entre aider les candidats à terminer le DEFA et démarrer les nouveaux diplômes. Il faut autoriser la double habilitation/déclaration préalable pour des formations DEFA et DE.

Marie-Christine BASTIEN

¹⁰ Eric Carton ASH 1/12/2006

¹¹Le scénario est le même pour l'engagement éducatif.