

VINCENT MEYER

Directeur-adjoint du Centre de recherche sur les médiations

Université Paul Verlaine – Metz.

« QUI EST COMPETENT POUR DIRE QUI EST COMPETENT ? »

1- D'où je parle ?

Avant d'être enseignant-chercheur, j'ai exercé, pendant près de quinze ans, le métier de travailleur social dans plusieurs milieux institutionnels. Je suis entré dans le monde du social un matin de mars 1981 sans qualification préalable ; après avoir rapidement visité l'établissement – à cette époque un Institut médico-professionnel (IMPro) –, j'ai pris mes « fonctions ». Je suis entré dans une salle, des personnes handicapées mentales étaient assises en feuilletant des catalogues et des revues ; le cadre socio-éducatif de l'époque m'a dit : « Voilà ton groupe » et il est reparti. J'ai pour habitude de dire que c'est ce jour que naquit ma réflexion sur les compétences professionnelles et leur lien avec la formation. Un contact prolongé *in situ* m'a permis de trouver auprès de ces personnes à la fois un terrain de professionnalisation et de recherche. Recherche que j'ai commencé à élaborer dans un DSTS puis une thèse en sociologie tout en poursuivant mes activités professionnelles dans le social. C'est encore une des préoccupations que je développe au sein de mon laboratoire : le centre de recherche sur les médiations de l'université Paul Verlaine-Metz.

Mon propos se basera sur plusieurs contributions issues de mes recherches (*cf.* Bibliographie), et, en particulier, sur des travaux entrepris depuis 1999 dans le cadre du Comité scientifique de l'éthique, des pratiques professionnelles et de l'évaluation (CSEPPE) du Groupe national des établissements publics sociaux (GEPSo).

2- Saisir le lien entre compétence et formation

Deux questions ont jalonné ce parcours de recherche :

- qui a la compétence de dire qui est compétent dans le social ;
- comment faire reconnaître une compétence professionnelle.

En ce sens les travaux de Jean-Yves Trépos (1992) ont été essentiels ; le modèle proposé (*cf. infra*) permet de bien délimiter la manière dont se construisent une compétence et ses liens avec la formation. Nos intervenants hier ont eux aussi insisté avec raison que la compétence ne se décrète pas, mais se construit.

La construction de la compétence passe à la fois par les équipements courants sont les formations initiales et/ou continues, l'expérience, les tours de main, l'hexis corporelle, l'éthique ou la déontologie. Mais ces équipements sont toujours insuffisants.

La manifestation d'une compétence regroupe l'ensemble des actions au travail qui permettent la reconnaissance de cette dernière. C'est ce que nous donnons à voir au quotidien dans nos interactions professionnelles face à des spectateurs professionnels, des tiers intéressés (usagers, collègues, décideurs, financeurs). Mais là encore ce n'est pas suffisant car intervient toujours auprès des autres... Cette enceinte du cirque d'hiver le démontre chaque soir...

L'imaginaire de la compétence, nous avons des représentations de l'utilité des fonctions qui s'activent toujours en situation d'épreuve et dans des contraintes de justification. Personne n'est à l'abri de voir remettre sa compétence en cause... Comme dit le poème : « On peut perdre en une fois le gain de cent parties », vous le savez...

3- Intégrer l'université, se rapprocher des laboratoires en sciences humaines et sociales et développer des recherches actions

Dans le contexte actuel de justification et le développement encore incontrôlé des démarches qualités, les directeurs comme leur personnel du reste doivent développer une praxis et devenir les véritables savants de leur réalité professionnelle. Faute de quoi d'autres le feront à leur place. Ceci n'est pas sans risque...

En ce sens le rapprochement avec l'université, l'intégration dans des cursus masters voire au-delà permet de proposer des contre-expertises. Je pense surtout à la manière dont ils doivent intégrer la communication institutionnelle interne et externe (qui ne s'acquiert pas dans un manuel avec des recettes toutes faites). L'impératif communicationnel est d'autant plus important que les pratiques d'évaluation, ce n'est finalement rien d'autres que la transmission d'information sur les usagers par ce qui on n'en la charge. La communication est un acte qu'on pense facile parce qu'il est à la base des relations humaines ; l'information est son produit et certaines influent lourdement sur l'avenir des personnes prises en charge. Il ne suffit pas de l'objectiver ou de l'instrumentaliser dans des logiciels si participatifs ou perfectionnés soient-ils...

Parce que les démarches d'amélioration continue de la qualité doivent être en prise avec les exercices professionnels (les agents en savent long, mais ne veulent pas ou ne savent pas le dire), les problèmes de l'accès, de l'appropriation et de l'usage des données sur personnes accueillies doivent être repris sous un angle opératoire. Ainsi faut-il promouvoir une coproduction de savoirs entre des individus ayant un rapport différent à l'objet « prise en

charge » et souvent, mais c'est encore trop peu le cas, les laboratoires en sciences humaines et sociales peuvent être des relais importants. Ils offrent des compétences, un savoir méthodologique précieux.

Notamment pour développer des RA. La recherche-action est conçue comme un outil de travail permettant de faire participer à l'analyse savante et/ou à l'évaluation de leurs résultats, les professionnels d'une organisation donnée. La RA est également mobilisée dans ce qu'il est convenu d'appeler la conduite du changement et la gestion des crises internes dans un contexte d'évolution généralisée de dispositifs législatifs ou de démarches d'évaluation et/ou qualité, des plans et stratégies de communication. Elle reste un outil essentiel pour développer des synergies entre la recherche académique, la recherche appliquée, les interventions expertes des chercheurs et les connaissances produites dans l'acte par des praticiens.

4- Conclusion

J'ai connu plusieurs directeurs dans mon parcours antérieur, pour certains, je détournerai bien le titre de l'exposé de Pierre-Yves Renaud en le reformulant: Votre directeur vous expose : protégez-vous ? Pour les autres, je vous rassure, les plus nombreux, au fil des rencontres et des travaux notamment au sein du Comité scientifique de l'éthique, des pratiques professionnelles et de l'évaluation du GEPSO, j'ai mieux compris la nature de leur investissement, leurs charges et responsabilités. J'ai compris qu'il peinait à faire reconnaître leur compétence dans l'espace public surtout dans ce contexte de bouleversement des pratiques. Des ouvertures et des collaborations plus larges s'imposent donc plus que jamais...

VINCENT MEYER

Bibliographie de Vincent Meyer

<http://www.sha.univ-metz.fr/centre/crem/>

Université Paul Verlaine – Metz

Meyer V., 2004a, *Interventions sociales, communication et médias. L'émergence du sociomédiatique*, Paris, Éd. L'Harmattan.

— 2004b, « Expertise et qualité en milieu institutionnel : genèse et travaux du comité scientifique de l'éthique, des pratiques professionnelles et de l'évaluation du GEPSO », pp. 345-357 in : J.-M. Dutrenit, dir. *Recherche et développement qualité en action sociale*, Paris, Éd. L'Harmattan.

— 2004c, coord, Europe : quelle qualité dans le social ? *Actes du séminaire européen du comité scientifique de l'éthique, des pratiques professionnelles et de l'évaluation*, Paris, Éd. par le GEPSO.

— 2005a, *Communication organisationnelle et prise en charge du handicap mental*, Bordeaux, Éd. LEH, Coll. Libre propos.

— 2005b, « Évaluation des connaissances dans le champ du social : instrumentalisation et marchandisation », *Sciences de la société*, 66, pp. 149-162.

Trépos J.-Y., 1992, *Sociologie de la compétence professionnelle*, Nancy, Presses universitaires de Nancy.