

1^{ÈRE} JOURNÉE RÉGIONALE ETS-MA

13 NOVEMBRE 1998

**Profession E.T.S. :
son histoire,
ses réalités,
ses perspectives**

avec la participation de Jean-Yves GAUQUELIN
"Cellule Audit et Contrôle" du Ministère des Affaires Sociales

**INSTITUT RÉGIONAL
DU TRAVAIL SOCIAL
Provence - Alpes - Côte d'Azur et Corse**

DIFFUSION

I.R.T.S. / P.A.C.A. et Corse - Service Documentation
"Les Flamants" - Av. Georges Braque - 13014 MARSEILLE
Tel. : 04-91-11-22-00

SOMMAIRE

Accueil, François SENTIS, Directeur Général de l'IRTS-PACA et Corse	1
Introduction à la Première Journée Régionale des ETS et MA Jean-Louis FOUCHARD, Chef de Service à l'IRTS	2
Profession E.T.S. : son histoire, ses réalités, ses perspectives Jean-Yves GAUQUELIN, Ministère des Affaires Sociales.....	4
Les paradoxes du CAT : missions sociales et contraintes économiques Patrick MEUNIER, Directeur du C.A.T. Paul Martin	10
Les repères constitutifs de l'activité et de l'identité des jeunes handicapés : la responsabilité et la pédagogie de l'ETS Henry ROIG, Directeur du Centre Jean Itard.....	14
L'accompagnement social et la production Pierre MARCEAU, ETS au CAT La Parade	16
Les compétences de l'ETS Gérard CIAIS , ETS au CAT Jean Médecin	19
“Recherche E.T.S.” Ghyslain DEMAILLY, ETS au CAT “Haute Lèbre”	21
L'ETS et le projet institutionnel ou "Quelles relations relient l'ETS et le projet institutionnel ?" Jean-Jacques BRICE, Directeur de l'Institut Départemental des Aveugles.....	23
Synthèse des ateliers : Modérateur : Jean Pierre ESPANNET, Responsable de la filière ETS-MA à l'IRTS de 1981 à 1990	26
Les invariants de l'E.T.S. Rapporteur : Henry ROIG	26
Les défis de l'exclusion Rapporteur : Gilbert Cuny, Chef de Service, IME Marseille	27
Éthique et pédagogie Rapporteurs: Éliane RICO et Lakhdar ADROUCHE, formateurs à l'IRTS.....	27
Accompagnement social et production Rapporteurs : Pierre MARCEAU, Gérard CIAIS	28
Nouveaux dispositifs d'insertion Serge SALERNO, Chef de Service, CHRS la Selonne.....	29
Et le cœur dans tout ça ? Michel PESSAUX, Formateur IRTS.....	31

ACCUEIL

François SENTIS, Directeur Général de l'IRTS-PACA

Je suis heureux de vous accueillir pour cette première journée régionale des Éducateurs Techniques Spécialisés et des Moniteurs d'Atelier.

Néanmoins j'aimerais rappeler que cette journée a lieu parce que des gens nous ont précédés, à savoir Monsieur Joseph BLUTEAU, Jean BERCY et Jean-Pierre ESPANNET qui est ici parmi nous. Ces personnes ont initié ici à l'IRTS cette formation d'ETS (Educateur Technique Spécialisé) et de MA (Moniteur d'Atelier), à l'époque de l'IFES.

Les concepts sur lesquels ils se sont appuyés étaient au nombre de trois, qui tiennent dans le signe même d'E.T.S. :

- Le premier concept était l'éducation afin de faciliter l'intégration du public dans son milieu. C'était là un premier concept sur lequel la formation a été bâtie.
- Ensuite venait la technique, afin d'inscrire cette éducation dans un faire-avec les jeunes. Ce concept est encore tout à fait d'actualité.
- Et enfin on évoque la spécialisation nécessaire auprès du public dont s'occupaient ces professionnels.

On s'aperçoit donc que ces trois concepts sont, malgré le temps, toujours d'actualité. À travers la loi de la lutte contre les exclusions, malgré toutes les modifications des structures institutionnelles et la modification des enjeux économiques, il demeure important d'inscrire les pratiques dans un "faire-avec" qui sache appréhender les spécificités du public, de manière à ce qu'il conserve toute sa dignité, malgré les difficultés auxquelles il peut être confronté, notamment dans le domaine de l'inadaptation intellectuelle et physique.

Donc cette journée me paraît importante car les formations du travail social, en manière générale, ne doivent pas être instrumentalisées par des logiques institutionnelles, et que les professionnels sachent et puissent se donner les moyens de s'approprier et de définir eux-mêmes les finalités sur lesquelles ils veulent s'appuyer pour exercer leur métier.

J'espère qu'une journée comme celle-ci pourra contribuer à l'appropriation de cette finalité.

INTRODUCTION A LA PREMIERE JOURNEE REGIONALE DES E.T.S. ET M.A.

Jean-Louis FOUCHARD, Chef de Service à l'IRTS-PACA

Depuis quelques années, le souhait s'exprimait avec de plus en plus d'insistance de trouver pour le secteur d'accueil des travailleurs handicapés ou en difficulté sociale un temps de réflexion collective rassemblant les représentants des politiques publiques, des Associations, les professionnels, les stagiaires en formation, et l'IRTS. L'idée d'une journée régionale se précisait, avec pour objectifs :

- d'évaluer les pratiques actuelles, qu'elles soient dans le cadre d'IME, d'IMPro, de CAT, d'ateliers protégés, de CHRS, etc...
- de conforter la spécificité d'une approche qui, basée sur le travail et la production, contribue ainsi en partie à l'identité sociale de personnes trop souvent marginalisées,
- d'interroger professionnels, services et institutions sur leur mission sociale et la façon dont ils s'en acquittent
- d'impliquer la formation dans ces objectifs pour à la fois répondre à ces attentes... et savoir en susciter de nouvelles.

Ainsi a été conçu le projet de telles journées professionnelles. Il fallait en déterminer le thème inaugural.

Lors de précédents Comités Techniques et Pédagogiques des formations d'ETS et de MA, une préoccupation venant à la fois des professionnels et des étudiants de ces formations se faisait de plus en plus insistante : quelle place ont l'ETS et le MA dans les institutions traditionnelles d'accueil de travailleurs handicapés, sont-ils reconnus, appréciés, utilisés, à la hauteur de leur qualification et de leur compétence ? En écoutant mieux, nous percevions que cette question prenait surtout corps chez les ETS, dont on pouvait penser que l'histoire professionnelle plus longue, la formation plus conséquente, le niveau de qualification plus élevé mettaient à l'abri d'un tel doute identitaire.

Nous avons constaté qu'il n'en était rien et que ce souci devait être pris en compte. Ainsi s'est confirmé le thème de cette journée :

"Profession ETS Quelle histoire, quelles réalités, quelles perspectives ?"

En posant ce thème nous prenions le risque de mécontenter les Moniteurs d'Ateliers qui n'étaient pas évoqués dans ce titre. Nous souhaitons que ce choix ne provoque aucune amertume de leur part et que, si cela était, nous sommes convaincus que la teneur et l'ouverture des débats feront que chacun pourra y trouver matière à réflexion, et à mutation professionnelle.

Nous voulons cependant bien préciser les intentions des organisateurs de cette journée pour ne pas ouvrir à des malentendus :

Savoir qui on est, en interrogeant son histoire, ses pratiques actuelles, ses projets est une démarche évidente. Elle permet de repérer des attaches à des secteurs d'intervention sociale à l'intérieur desquels chacun a besoin de se reconnaître dans son utilité spécifique. Sachant ainsi mieux qui l'on est, on s'engage avec moins de frilosité dans le changement, la nouveauté, l'initiative. Telle est bien la première intention de cette journée.

Mais cela peut aussi ouvrir à un corporatisme néfaste, à un nombrilisme préjudiciable à la mise en œuvre des missions confiées. Malgré sa proximité de calendrier avec les commémorations du 11

Novembre, cette journée ne peut être celle du souvenir ou des Anciens Combattants. Elle doit être celle du remue ménage, de l'initiative, de l'ouverture.

Sur le plan symbolique, il faudra aussi être vigilant à ne pas cultiver une opposition de statuts - entre ETS et MA, une opposition entre secteurs d'activités ou d'exercices professionnels : CAT, entreprise, IME, IMPro, Foyer de vie, CHRS...

Ce qui nous est différent nous inscrit dans le registre de l'altérité, pas dans celui de la négation. C'est pourquoi au cours de cette journée, nous aurons le souci de dégager ce que nous appelons les "invariants" de la fonction ETS, ce qui en fait la colonne vertébrale sans jamais devenir forteresse ou ghetto.

Nous connaissons et apprécions tous les qualités de convivialité, de fidélité, de rigueur des ETS et cette journée en sera bien évidemment une manifestation supplémentaire. Mais nous souhaitons aussi que se développe un travail sans concession, qui sache aller au fond des choses, même si parfois cela doit faire un peu mal.

L'ETS est-il mal connu, mal utilisé, mal aimé ? Il faut en faire l'analyse et interroger les politiques publiques, les tutelles aux établissements, les responsables d'établissements et services, mais aussi et surtout les ETS : qu'avez-vous fait de votre compétence ? Qu'en dites-vous aujourd'hui ? Quelles perspectives avez-vous développées, quels sont vos nouveaux projets ? Votre Curriculum vitae s'est-il arrêté le jour de l'obtention de votre CAFETS ?

L'ETS s'imposera s'il ne renonce en rien à ce qui fait sa particularité : un savoir-faire technique bien maîtrisé, transmis par une pédagogie adaptée à un public en difficulté mentale, physique ou sociale, dans un projet assurant à celui-ci sa dimension sociale, qui peut aller d'une bonne intégration dans un Foyer de Vie ou un CAT, à une réinsertion professionnelle dans le cadre d'un CDI.

Enfin, cette journée devra avoir un lendemain. Je suggère deux pistes possibles :

- l'une - et cette proposition peut également concerner les Moniteurs d'Ateliers - plutôt centrée sur l'organisation de la profession, sera d'encourager les professionnels à se constituer en Association régionale. Celle-ci a déjà existé... Serge SALERNO en a été un des fondateurs. Ne serait-il pas opportun de la faire revivre ?
- l'autre serait de constituer un groupe de travail pour reprendre les deux référentiels ETS et MA élaborés lors de précédents CTP et qui pourraient être revus et corrigés à la suite de cette journée.

L'IRTS est partie très prenante d'un tel chantier, car il est indispensable que les professionnels s'auto-définissent dans leur référentiel métier, sachant qu'ils contribuent ainsi à se positionner comme partenaires responsables dans ce que pourront être les diverses applications locales ou régionales de la loi sur l'exclusion. De cela aussi nous parlerons aujourd'hui.

Je termine en remerciant tous les participants à cette journée, chez lesquels j'ai trouvé une égale motivation à vous rencontrer et travailler avec vous, particulièrement chez Monsieur Jean Yves GAUQUELIN qui, dès le premier contact, a manifesté son intérêt à réfléchir encore sur ce qui a été la passion d'une grande partie de sa vie professionnelle : l'ETS, le CAT.

Je lui laisse la parole.

PROFESSION E.T.S. : SON HISTOIRE, SES REALITES, SES PERSPECTIVES

Jean-Yves GAUQUELIN ¹, "Cellule Audit et Contrôle", Ministère des Affaires Sociales

Les contextes de l'éducateur technique spécialisé :

Dans une carrière qui commence à tirer en longueur, cette invitation a été l'occasion pour moi de pointer qu'à l'exception d'une courte expérience dans un Foyer de l'Enfance, toutes les institutions dans lesquelles j'ai travaillé depuis plus de 35 ans m'ont permis de collaborer avec des éducateurs techniques puis des Éducateurs Techniques Spécialisés après la création du CAFETS.

Que ce soit en Institut Médico-Professionnel ou en Centre d'Aide par le Travail, je peux donc dire ici combien leur apport enrichit le travail d'équipe de leur approche spécifique. Nous, y reviendrons.

Une autre remarque, avant d'entrer dans le vif du sujet : C'est la première fois que j'ai connaissance d'une manifestation propre aux ETS. Alors que notre secteur fourmille de journées d'études, de colloques, de rencontres, de carrefours et autres assises, les questions sur leur fonction, leur rôle ou leur statut n'ont pas jusque là été publiquement posées.

Est-ce à dire qu'ils ne se posent pas ces questions ?

Est-ce à dire qu'ils n'arrivent pas à se faire entendre ?

Est-ce à dire que cette journée marque l'avènement d'une prise de parole collective des Éducateurs Techniques Spécialisés ?

Pour ma part, je le souhaite car je crois vraiment qu'ils peuvent être un facteur d'équilibre et une source d'apports essentiels dans le secteur des établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Le contexte historique

Quand j'ai affirmé tout à l'heure qu'aucune contrainte ne m'avait été imposée pour ouvrir cette journée, j'ai omis de dire qu'il était souhaité qu'un bref historique de la profession soit fait.

Bien que peu familiarisé avec cette démarche, j'ai benoîtement pensé qu'une recherche rapide et sommaire au Centre Technique National de Recherche sur les Handicaps et les Inadaptations, ou dans les bureaux de la Direction de l'Action Sociale du Ministère, ou encore auprès de bibliothèques spécialisées me fournirait les éléments suffisants pour reconstituer une histoire somme toutes très récente. En réalité, avec surprise et désappointement, j'ai dû constater que peu de documents historiographiques semblent exister sur ce thème.

Faut-il en conclure, là encore, sur la discrétion de cette profession, décidément très soucieuse de ne pas trop faire parler d'elle ? En tout cas, il y aurait là un bon thème de mémoire. Car je n'ai pas la prétention de penser que j'ai épuisé toutes les pistes de recherche.

Ainsi dans les bureaux ministériels, je n'ai rien retrouvé sur les débats et discussions qui ont amené le décret 76-47 du 12 janvier 1976 instituant le Certificat d'Aptitude aux fonctions d'Éducateur Technique Spécialisé. Même la consultation du guide bibliographique pour l'histoire des professions sociales ne m'a rien apporté. C'est donc sur la mobilisation de ma mémoire, puis sur les définitions du dictionnaire des professions sociales que je me baserai pour, succinctement, évoquer une histoire qui se confond partiellement avec celle des institutions sociales.

¹ Jean-Yves GAUQUELIN "Un projet institutionnel en CAT", TSA Éditions 1992

Jusqu'à la fin des années 60, trois catégories d'éducateurs cohabitaient dans les établissements sociaux (essentiellement des internats) : les éducateurs de groupe, les éducateurs scolaires et les éducateurs techniques.

Les éducateurs techniques, appelés aussi moniteurs d'atelier, notamment dans les établissements publics, étaient chargés de la formation professionnelle des adolescents.

Des influences fondatrices...

Deux références, se sont opposées pour constituer un support théorique d'une part, et un modèle professionnel d'autre part.

D'abord l'Éducation Nationale et ses centres d'apprentissage de l'époque qui allaient devenir les CET (collèges d'enseignement technique). Les Professeurs Techniques Adjoints, (PTA), enseignaient dans ces structures ; la méthode en était classique, scolaire, analytique : en d'autres termes, la pratique professionnelle était découpée en séquences progressives, dans lesquelles la théorie tenait une place relativement importante. Le reproche principal était celui d'une formation trop théorique, coupée de la réalité professionnelle, favorisant les bons élèves.

Mais déjà une autre "école" prenait de l'importance pour former ceux qui avaient quitté l'école à 14 ans sans formation, mais aussi pour répondre au besoin en main d'œuvre compétente d'un secteur industriel à cette époque, en plein développement. L'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes, l'AFPA, créée à cet effet avec les crédits du Ministère du Travail, mit ainsi sur pied des formations rapides, adaptées aux besoins des employeurs, en "inventant" une méthode globale d'apprentissage permettant aux stagiaires de fabriquer très vite et de réussir des réalisations relativement complexes, pour lesquelles les explications techniques et théoriques ne viendraient que par la suite, et répondraient aux questions des stagiaires au fur et à mesure que ceux-ci les poseraient.

Pour ma part, sortant, comme tout le monde, du "moule" Éducation Nationale, et ayant souvent souffert de cette coupure entre enseignement et réalité, je me souviens très bien de l'intérêt suscité par cette méthode. Combien de fois avais-je en effet ressenti le manque d'intérêt des adolescents devant l'enseignement théorique préalable dont ils ne percevaient pas l'incidence sur la pratique professionnelle ?

Cette pédagogie de la réussite, ces séquences rapides et pratiques de 4 à 9 mois de formation, ont eu dans le secteur des enfants et adolescents handicapés et inadaptés une réelle influence car ressentie, à juste titre me semble-t-il, comme mieux adaptée à la population concernée, souvent en rupture scolaire et en difficulté de conceptualisation.

Je citerai pour mémoire une troisième voie qui, pour être minoritaire, n'était pas sans influence dans certaines professions ; je veux parler du compagnonnage. Le Compagnon était cet ouvrier hautement qualifié et expérimenté, amoureux de "la belle ouvrage" dont une des missions consistait à transmettre à son apprenti son savoir, son savoir-faire, son expérience. Sa pédagogie passait par une relation de bonne qualité avec son apprenti mais aussi par l'investissement très fort dans son métier. Ce qui, comme on dit maintenant, donnait du sens à son action.

Ces pratiques, un peu dispersées dans un premier temps se sont structurées pour en arriver...

À la naissance d'une profession

L'action des institutions de cette époque, trop basée sur la séparation du scolaire et professionnel d'une part, et de ce que l'on appelle aujourd'hui l'accompagnement éducatif et social d'autre part, allait s'infléchir vers une prise en compte globale de l'usager que l'on ne peut réduire à des potentialités relationnelles d'un côté, et à des potentialités cognitives, de l'autre.

Ainsi, par l'utilisation de la formation professionnelle continue, les éducateurs techniques furent amenés à compléter leur formation en matière de pédagogie, de connaissance des handicaps, des inadaptations et des institutions qui les traitent, mais aussi à s'interroger sur leur relation à l'autre.

Des séquences de formation spécifiques leur furent proposés notamment par des instituts de formation de travailleurs sociaux, qui allaient naturellement déboucher sur la définition de l'éducateur technique spécialisé, je cite :

"À la fois éducateur et technicien d'une pratique professionnelle dans un métier de base, maîtrisé pour favoriser l'adaptation ou la réadaptation professionnelle des personnes inadaptées ou handicapées."

Jusqu'à la création du CAFETS, la spécificité des ETS a été discutée dans la mesure où l'insertion professionnelle était considérée comme partie intégrante de la fonction éducative dévolue aux éducateurs spécialisés. Mais la spécificité de leur fonction, leur proximité avec l'enseignement technique, leur connaissance du monde ouvrier leur a permis de se forger une identité propre, particulière, attestée par une formation et un diplôme reconnu d'entrée par l'Éducation Nationale (ce qui n'avait pas été le cas des éducateurs spécialisés qui avaient attendu 25 ans cette reconnaissance).

On perçoit, dès la naissance de cette profession, qu'il lui a fallu se faire sa place dans les institutions, souvent contre ceux qui, historiquement les y avaient précédés en s'appropriant tout le champ libre. Je ne suis pas sûr qu'aujourd'hui encore, cette ambivalence initiale avec les éducateurs spécialisés d'une part, et les psychologues et psychiatres d'autre part soit complètement levée.

Le contexte législatif et sociétal

Depuis 1976, notre champ des institutions sociales et médico-sociales a beaucoup évolué. Outre les lois du 30 juin 1975 qui lui ont donné le cadre et le socle législatifs et réglementaires qui lui manquaient, la sortie de ce qu'on a appelé les trente glorieuses, avec la montée du chômage et les exclusions qu'elle génère ont radicalement modifié les données.

Les institutions ont changé.

Les usagers ont changé.

Le travail social a changé.

Les institutions ont changé

J'ai évoqué tout à l'heure les années 60. À l'exception du travail en milieu ouvert et des équipes de prévention, la quasi-totalité des institutions étaient des internats. Y ajoute que souvent ils étaient situés à la campagne, loin des centres urbains.

La nécessité de traiter les difficultés là où elles se trouvent, de travailler avec les familles et l'environnement proche, si possible sans séparation traumatisante, a permis de multiplier les formes de la prise en charge pour qu'elle soit, autant que faire se peut, adaptée aux besoins.

Je ne me lancerai surtout pas dans une énumération fastidieuse qui ne pourrait être exhaustive. Je noterai simplement l'évolution des structures : l'internat a donné naissance au semi-internat puis à l'internat de semaine ; les externats se sont multipliés se rapprochant de plus en plus de l'école par des formules d'intégration adaptées, les services d'éducation et de soins spécialisés à domicile se rapprochent encore des usagers de même que les services d'accompagnement et de soins ambulatoires ; et ces derniers temps voient se multiplier les associations de services à domicile pour personnes âgées ou handicapées.

Parallèlement, les professions sociales se sont développées pour répondre aux nouveaux besoins. Les trois catégories d'éducateurs évoquées précédemment ne sont plus que deux, les éducateurs

scolaires, à quelques exceptions près ayant été remplacés par les instituteurs spécialisés, l'Éducation Nationale reprenant ainsi son rôle pédagogique, mais elles ont été renforcées par la naissance de nouveaux métiers : les moniteurs éducateurs, aides médico-psychologiques, aides à domicile, auxiliaires de vie, dans le champ éducatif, tandis que des professions déjà existantes investissaient les institutions : psychomotricien, orthophonistes, ergothérapeutes en y apportant leurs connaissances spécialisées, tandis que les animateurs sportifs ou socioculturels imposaient leur spécificité. Mais vous savez tous la variété, pour ne pas parler de la multiplicité des intervenants dans les institutions.

Les usagers ont changé

Les internats des années 60 s'adressaient majoritairement aux jeunes inadaptés. La loi d'orientation en faveur des personnes handicapées a multiplié les établissements et services créés à leur intention.

La nécessité et l'intérêt de traiter les troubles le plus tôt possible a élargi par le bas l'éventail des âges tandis que l'aide apportée s'adressait progressivement aux jeunes adultes, puis aux adultes handicapés puis aux familles en difficulté sociale et alors même que la question de structures spécialisées se pose pour ceux que l'on nomme pudiquement adultes handicapés vieillissants, et que les établissements d'hébergement pour personnes âgées se dotent de moyens pour compenser ce que l'on appelle aujourd'hui la dépendance, en rendant de plus en plus difficile la distinction entre le social et le sanitaire.

Ainsi peut-on conclure aujourd'hui que le travail social et médico-social s'adresse à tous les âges de la population, que le handicap soit social, psychique ou mental.

Le travail social a changé

Qu'elle est loin l'image un peu surannée de l'assistante sociale, à moitié infirmière, à moitié dame patronnesse ! Notre secteur est investi par des disciplines scientifiques diverses : psychologie, pédagogie, médecine, sociologie, ergonomie, économie font partie du débat quotidien de nos institutions. Les notions de projet institutionnel, de projet individualisé fixent le cadre qui va justifier le paiement, sous forme de prix de journée ou de dotation globale, de cette prestation de service social, payée par l'État, les collectivités locales, l'assurance maladie ou les usagers eux-mêmes. Lesquels financeurs demanderont de manière tout à fait justifiée des résultats et des services à la hauteur de leur contribution. Et l'on parle même de management social, voire d'ingénierie sociale...

J'aurais pu facilement développer ce chapitre. Le thème s'y prête, il est porteur... Mais je laisserai aux historiens ou aux chercheurs le soin d'analyser les influences des diverses disciplines, voire des courants qui ont inondé le secteur.

Il ne s'agit pas de les nier. Il ne s'agit pas de pratiquer le travail social comme si le développement des sciences humaines n'avait pas existé. Mais je préfère me contenter de dire qu'ils ne sont que des outils, souvent intéressants, quelquefois performants, outils qui ne sont réellement productifs que s'ils sont bien maniés par de bons professionnels. Alors connaissons-les ; utilisons-les lorsqu'on est bien familiarisé avec leur maniement. Dans tous les cas, gardons bien ouverte notre capacité d'analyse critique.

Voilà, rapidement brossé, le cadre dans lequel l'ETS est amené, aujourd'hui à apporter sa part de travail, sa part de débat. Voyons donc maintenant...

La place de l'éducateur technique spécialisé

Sa légitimité est entière. On peut s'étonner qu'il ait fallu l'explosion du chômage pour se rendre compte de l'importance irremplaçable du travail dans l'identité sociale de l'individu. Faut-il rappeler que, de toutes les professions sociales, l'ETS est le seul à avoir connu, obligatoirement et de l'intérieur le monde du travail ?

Je ne suis pas de ceux qui croient que le travail est, en soi, rédempteur. Mais je continue à penser que pour longtemps encore il est porteur de valeurs sociales, relationnelles et humaines, même si je n'ignore et regrette autant que vous la généralisation actuelle du travail précaire ou intérimaire et l'insécurité et l'isolement qu'il génère.

Hier limité à l'insertion professionnelle des jeunes dans les institutions que j'ai rapidement évoquées, le domaine d'activité de l'ETS s'élargit. Déjà sa connaissance du monde industriel lui donne une place indiscutable dans les Centres d'Aide par le Travail. Les CAT sont les premières structures à intégrer la réalité économique dans le champ social. Bien que, historiquement, les CAT aient été créés comme la continuité de l'IMPRO, la réalité économique dans laquelle, obligatoirement, ils s'insèrent, leur donne une nature totalement différente : l'adolescent y devient un travailleur qui, malgré ses difficultés, participe à la création de valeur ajoutée.

Pour moi, le CAT n'est pas l'addition d'une structure économique à un établissement social ; ce n'est pas un centre de soins accolé à une usine, pas plus qu'il n'est un centre d'activités professionnelles auprès d'un centre psychothérapique. Toute l'originalité de son fonctionnement tient à la confrontation de ses deux finalités, aider et produire, confrontation qui doit enrichir les actions engagées, alors que trop souvent, on la regrette. Les difficultés que rencontrent les travailleurs handicapés y sont reconnues comme pouvant évoluer, susceptibles d'être compensées par la participation à des activités dites de soutien, compensées aussi par les échanges et les dialogues que l'activité de production suscite. Ainsi ces difficultés, qu'elles soient d'ordre cognitif, relationnel ou psychique peuvent être mises en cause, corrigées, compensées.

Dans ces établissements, l'ETS doit être l'agent essentiel car il est à la fois celui qui aide dans le travail, celui qui aide par le travail, celui qui favorisera le savoir-faire et le savoir être. Son expérience, sa formation, sa pratique lui permettent d'être le formateur, le chef d'équipe, l'éducateur de groupe, l'éducateur référent.

De manière plus générale, le développement des entreprises intermédiaires, des chantiers de formation dont le champ est à la fois économique et social lui offre un nouveau cadre adapté à ses compétences. Mais c'est aussi l'ensemble des mesures qui visent à rétablir une communication plus harmonieuse dans les banlieues des grandes villes, et que l'on peut rassembler sous l'expression de politiques de la ville, qui offriront à l'ETS l'occasion d'exercer ses compétences économique, professionnelle et sociale. Comme vous le voyez, ce n'est pas un cadre en voie d'extinction

Le contexte éthique

Je ne voudrais pas terminer cette introduction à votre journée régionale en n'évoquant seulement que les cadres historique, juridique, politique, technique et scientifique de votre travail.

Si je me réjouis que notre secteur aille vers plus de professionnalisme, vers plus de technicité, vers plus de rigueur, si je me réjouis de voir que l'ETS va pouvoir maintenant tenir toute sa place sur l'échiquier du travail social, il nous faut être vigilant à ce que cette pratique soit nourrie par un engagement personnel, contrôlée par une éthique exigeante et rigoureuse.

Sans une part de foi, de rêve ou d'utopie vis à vis de la personne en difficulté, sans un sentiment de solidarité avec celui qui souffre, la technique est inopérante, elle peut même être destructrice.

Ayant acquis les connaissances nécessaires, il va vous falloir refuser d'être dans le camp de ceux qui savent, de ceux qui savent à la place de l'autre, qui savent ce qu'il faut pour l'autre. Ce savoir

doit seulement vous permettre d'entendre ce que l'autre a à vous dire. Et de pouvoir engager le dialogue.

Je rappellerai aussi que nos institutions faites pour aider les personnes en difficulté peuvent être des lieux d'extrême violence et qu'elles peuvent produire de l'exclusion. Les habitudes qu'on y prend, les facilités qu'on s'y permet, la relative sécurité qu'on y trouve peuvent nous couper de la réalité extérieure. Le travail dans la cité, avec la cité, est indispensable. Je connais des institutions sociales, nous en connaissons tous, qui sont devenues des lieux de protection... du personnel éducatif.

Acquérir une compétence suppose d'accepter d'en répondre. L'évaluation de nos actions va devoir maintenant faire partie de notre travail. Encore un champ de réflexion qui s'ouvre à nous, si nous ne voulons pas que d'autres le fassent à notre place.

Enfin, et plutôt pour nourrir le débat que pour le conclure, quelques réflexions pour ébranler les certitudes, si jamais vous en aviez :

- Reconnus techniciens, vous ne pouvez pas limiter pas votre travail éducatif à l'application d'une technique.
- Dépositaires de savoirs et de connaissances, sachez les oublier pour écouter l'autre.
- Porteurs de valeurs professionnelles et humaines, partagez-les, parlez-en avec ceux qui en manquent.
- Reconnus professionnels, permettez à votre interlocuteur de découvrir qu'il a quelque chose à voir dans la situation dans laquelle il se trouve. Rappelez-vous qu'il est le sujet de sa vie dont vous n'êtes qu'une rencontre de passage.

Le travail éducatif n'est pas, n'a jamais été ce que l'on demande ou impose.

C'est ce que l'on permet, et qui en quelque sorte, nous échappe.

Je vous remercie.

LES PARADOXES DU CAT : MISSIONS SOCIALES ET CONTRAINTES ÉCONOMIQUES

Patrick MEUNIER, Directeur du C.A.T. Paul Martin à Digne

Pour certains qui me connaissent ici, je revendique le titre de chef d'entreprise, et pour rassurer d'autres, je suis éducateur spécialisé de formation.

Il est assez difficile de rester objectif sur le thème proposé. Pour rester vigilant dans ma réflexion, j'ai voulu me raccrocher à ce qui a défini, cerné, ce qu'est le CAT actuellement en faisant un bref rappel historique à partir des lois qui ont codifié notre secteur : les lois de 75 et la circulaire 60 AS.

Dans un deuxième temps je me suis livré à un travail comparatif entre ce qu'est l'entreprise traditionnelle et ce qu'est à mon sens un CAT.

Dans un troisième temps, je poserai quelques questions liées à ma réflexion sur le devenir des CAT.

1. Le rappel historique

Je vais remonter presque au 18^{ème} siècle : le travail comme règle commune est un enjeu historique : au 18^{ème} siècle, on enferme les oisifs qui sont une source de désordre. On essaie en retenant ces gens prisonniers de cerner une force de travail qui permettrait de participer à la prospérité de la nation.

Il y a un deuxième temps important dans les années 1780-1793 : on constate la suppression des maisons d'internement et la mise en place d'un nouveau système qui va distinguer l'enfermement pour passer de la moralisation à la rédemption.

Au 19^{ème} siècle apparaissent les premiers asiles où l'obligation de travail s'entend comme une mesure thérapeutique, avec pour certains une possibilité de guérison ou de soin pour la maladie mentale.

Puis va venir l'apparition de l'éducation spécialisée, la proclamation des Droits de l'Homme. Suite à la première guerre mondiale, on va parler d'une politique d'intégration des infirmes dans les rouages productifs, notamment liée aux mutilés de la guerre de 14-18.

À l'issue de cette période, nous allons assister à la promulgation d'un certain nombre de lois : la loi Cordonnier, de 1949, qui est la première législation en faveur des aveugles et grands infirmes, avec une intégration dans le Code de l'Aide Sociale à l'article 168.

La loi du 23 Novembre 1957 donne une priorité de reclassement dans les conditions ordinaires de l'emploi et pose le principe légal du travail protégé et instaure également dans une circulaire de 1964 la notion de degré du handicap.

Dans cette circulaire on va avoir l'énumération d'un certain nombre de caractéristiques qui sont souhaitables pour les CAT : émergence du CAT d'aujourd'hui, au niveau de la capacité, des conditions de recrutement, des conditions de travail, de l'encadrement, de la durée d'accueil, de son financement, une distinction entre le CAT et l'atelier protégé.

Ceci va nous amener à la Loi du 30 Juin 1975 qui est la première définition légale du CAT. Elle va préciser les conditions administratives et financières de fonctionnement du CAT.

Pour information je rappellerais quelques articles, notamment l'article 1 qui dit :

"La prévention et le dépistage du handicap, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelles, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l'adulte handicapé physique, sensoriel ou mental, constituent une obligation nationale."

Dans l'article 30, repris dans l'article 167 du Code de la famille et de l'aide sociale, on trouve :

"Les CAT offrent aux adultes qui ne peuvent travailler ni dans les entreprises ni dans les ateliers protégés des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, un soutien médico-social et éducatif, et un milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et leur intégration sociale".

Voilà ce que l'on peut résumer rapidement de la Loi de 75.

Je termine ce bref rappel historique par la circulaire 60 AS du 30 Octobre 1978 qui, pour nous Directeurs de CAT, est un peu notre Bible : elle structure l'organisation des CAT.

"Les CAT sont simultanément une structure de mise au travail -ils se rapprochent à cet égard d'une entreprise-, une structure médico-sociale dispensant le soutien requis par l'intéressé et qui conditionne pour lui toute activité professionnelle. Cette dualité constitue le fondement même des CAT : aucun des deux aspects ne saurait disparaître sans que la vocation de l'établissement n'en soit gravement altérée."

Dans son article 121 :

"Pour répondre à sa vocation, un CAT doit offrir aux personnes handicapées qu'il accueille une activité productive procurant une valeur ajoutée, le maintien et le développement de l'outil de travail."

Au niveau de la spécificité des CAT, il est dit :

"Les CAT ne sont pas des centres d'apprentissage conduisant à une formation spécialisée."

Pour terminer, je voudrais rappeler ce que le législateur entend par "compte de gestion commerciale" :

"Les emplois des recettes sont ainsi définis : ils permettent la rémunération des travailleurs handicapés, de payer les charges sociales, de constituer des provisions qui vont être des couvertures ou les investissements et les amortissements, mais également pour pallier une sous-activité momentanée de l'établissement."

Je rappellerais la dernière loi connue dans notre secteur : la loi du 10 Juillet 1987 sur l'embauche des travailleurs handicapés qui permet de concilier les contraintes économiques des employeurs et le développement de l'emploi en milieu ordinaire. Cette loi doit favoriser directement ou indirectement l'insertion professionnelle des déficients, elle apporte une réponse aux difficultés d'insertion professionnelle liées à la crise économique.

2.

Comparaison entre l'entreprise traditionnelle et le CAT.

Je vais conduire cette comparaison à partir d'un certain nombre de niveaux.

➤ Le statut juridique

L'entreprise peut être une société anonyme, une SARL. On sait que ce statut juridique a une notion lucrative, permettant de rémunérer des actionnaires, des administrateurs. Son but est de gagner de l'argent. Dans le CAT, on est dans le cadre d'une loi 1901, où le gain, l'argent gagné doit être réinvesti.

➤ Les cadres, les employés, les ouvriers

Il y a là une convergence : l'ouvrier dans l'entreprise participe au développement de la production et est amené à créer de la richesse pour l'entreprise, et au niveau du CAT, les objectifs vont être également de la création de richesses, de l'encadrement de la production et l'apprentissage à l'outil de travail, la formation, l'accompagnement social.

➤ La notion de clients et la notion de fournisseurs

Il y a une convergence : dans l'entreprise traditionnelle le client va être le commanditaire des produits. Il va avoir le souci d'un produit de qualité. Le fournisseur va donner la matière première. Au niveau du CAT il y a également le client commercial, celui qui fait vivre le CAT. Il va également demander de la qualité.

Le client, par rapport à l'éducateur est également l'handicapé, qui attend de la part de son encadrement de la qualité, de l'écoute. Le fournisseur sera celui qui produit les matières premières, mais également celui qui produit des prestations sociales et fournit au travailleur handicapé des apports d'épanouissement.

➤ La production

Dans l'entreprise privée, il s'agit de produire toujours plus en dépensant toujours moins, d'adapter l'outil de production à la main d'œuvre.

Dans le CAT, il s'agit aussi de fabriquer de façon rationnelle, sans perdre d'argent. C'est aussi adapter la machine à l'homme de façon à ce que le travailleur handicapé ait le moins de mal possible à produire.

➤ Les instances représentatives du personnel

Dans le cadre du CAT, les instances CE, DP, CHSCT, ne profitent pas directement au travailleur handicapé. Pour l'entreprise, c'est la possibilité de consulter, d'informer sur ce qui touche à la marche de l'entreprise, la garantie du respect de la législation, la défense de l'ouvrier.

En revanche, indirectement, par le biais des instances officielles, il y a une répercussion sur le bien être du travailleur handicapé, ne fût-ce que par le biais du CHSCT qui doit veiller à l'hygiène et la sécurité de tous.

➤ Budget d'exploitation et bilan

Pour l'entreprise, il s'agit d'un contrôle du résultat comptable et financier de la production. Pour le CAT, on retrouve les mêmes choses.

➤ Le bénéfice ou l'excédent

Dans l'entreprise traditionnelle, le bénéfice va avoir deux vocations : l'une va permettre de rémunérer les actionnaires, l'autre va permettre d'investir.

Le CAT n'a pas de rémunérations d'actionnaires, mais en revanche nous avons obligation de dégager des excédents pour investir, c'est à dire améliorer les conditions de travail : meilleure

disponibilité, meilleure ambiance, modernisation et adaptation de l'outil de travail aux handicaps. L'excédent est donc une nécessité.

Pour terminer sur cette comparaison rapide, nous allons de nouveau converger entre entreprise et CAT sur la mission de développement de l'outil productif. Il y a nécessité de développer l'outil de travail, en anticipant, en envisageant l'avenir, en s'engageant dans la responsabilité collective de développer les CAT car les demandes d'entrée sont encore nombreuses et longues à satisfaire.

3. Paradoxes entre mission du CAT et contraintes de l'entreprise

J'ai eu un peu de mal à trouver ces paradoxes. Notre mission sociale dans le CAT est le soutien du premier type et du deuxième type : accompagnement de l'éducateur technique du travailleur handicapé, l'accompagnement à la production à l'intérieur d'un travail relationnel concernant l'apprentissage à une machine, l'apprentissage à un travail, par le biais de l'écoute et les interfaces relationnelles entre l'éducateur et le travailleur. Les contraintes de l'entreprise restent la production.

Pour les CAT le dilemme est le suivant : la production est prioritaire. Soit elle se fait sous contrôle des conseils d'administrations ou des tutelles, ou bien elle se fait en concertation avec l'équipe d'ETS en sorte que cette production soit la mieux adaptée possible aux gens que nous accueillons. Il s'agit donc bien pour les ETS de se saisir de cette responsabilité : comment améliorer les conditions de travail pour faire en sorte que la production soit assurée dans de bonnes conditions ?

CONCLUSION

Pour conclure, à l'issue de cette démonstration, je reste perplexe à l'égard de cette notion de "paradoxe". À mon sens le paradoxe n'existe pas. Entre missions sociales et contraintes d'entreprise, la finalité est bien la même : l'intégration sociale et professionnelle.

Seuls les moyens relèvent des spécificités : liés à la mission sociale du CAT, ils s'appellent soutiens de premier et de deuxième type, tandis que, liés à la contrainte des entreprises, ils s'appellent apprentissage, production, rentabilité, rigueur économique.

Ces deux faisceaux de moyens convergent bien vers les mêmes buts : intégration, épanouissement, insertion de la personne handicapée. On ne peut avancer qu'en pensant les choses dans cette complémentarité.

Je voudrais enfin terminer par une série de questions ouvertes que je soumets à votre réflexion :

- ☞ Problème d'interprétation des concepts tels que "missions sociales", "contraintes économiques"
- ☞ La désorganisation cognitive n'est-elle pas l'obstacle à l'organisation du travail ?
- ☞ L'ETS n'est-il pas otage de sa propre désillusion concernant le CAT ?
- ☞ N'y a-t-il pas "fonctionnarisation" de l'encadrement ?
- ☞ Comment optimiser la culture professionnelle de l'ETS dans un contexte d'accompagnement social et de contraintes de production ?
- ☞ La notion de client-fournisseur : comment est-elle assimilée par l'ETS vis à vis du travailleur handicapé ? Que devrait-il lui apporter ? De quelle nature doit -être le support à la relation ?
- ☞ Notion de rentabilité : fantasme ou réalité ?

Je vous remercie pour la suite que vous voudrez bien donner à ces pistes qui me paraissent au cœur même de notre débat de ce jour.

LES ATTENTES D'UN EMPLOYEUR

Les repères constitutifs de l'activité et de l'identité des jeunes handicapés : la responsabilité et la pédagogie de l'ETS

Henry ROIG, Directeur du Centre Jean Itard, à Collobrières

Il paraît très difficile de dégager une simple interprétation à ce thème générique qui s'appuie sur deux données extrêmement mobiles : les attentes et la notion d'employeur.

Pour cependant simplifier le sujet, il faut peut-être s'en remettre à une image typique de l'employeur : personne morale ou physique qui fait appel et rétribue un professionnel pour une tâche précise, selon une capacité reconnue par une qualification.

Dans le domaine social et médico-social, l'employeur est dans la quasi-totalité des situations, une association privée qui confie à un directeur salarié le soin d'organiser, de gérer et de contrôler une prestation globale et polyvalente auprès de populations en difficulté.

C'est donc presque toujours à travers un autre salarié que sera donc fixée, mesurée, corrigée l'intervention de l'employé, même si un travail en équipe permet de l'impliquer, de l'intriquer aux réflexions, aux projets, aux dispositions arrêtées par un groupe de professionnels.

À partir de l'instant où une personne fait proposition de sa compétence pour accéder à un poste de travail, elle s'engage, bâtit un cadre relationnel qu'un contrat de travail formalise avec son employeur.

C'est dans le projet institutionnel de l'établissement social ou médico-social que va désormais s'inscrire la pratique du salarié. Il faut se remettre en mémoire l'histoire et l'évolution des métiers de l'éducation (avant même de devenir ou s'appeler, spécialisée) pour mesurer le cheminement et le raisonnement des employeurs associatifs.

Quand débute leur recrutement, ils se trouvent confrontés à deux situations difficiles à gérer, surtout au sein d'une même communauté : d'abord l'absence de qualification qui rend fragile et dépendant le statut de l'employé. Celui là sera "invité" à "épouser" les sensibilités de l'association employeur.

Mais aussi, les éducateurs diplômés qui dérangent avec leur capital théorique bien difficile à contrarier, à remettre en cause, notamment par des parents de "sujets", mais aussi leur pratique réduite et surtout au champ d'intervention extrêmement large, donc mal réparable.

La professionnalisation des métiers de l'éducation a heureusement renversé les situations initiales des institutions, en réservant des champs d'intervention à des compétences affirmées.

Seul inconvénient, et de taille, cette mosaïque de savoir et de pratique a saucissonné le sujet, devenu bénéficiaire et enfin client, en suivant une trajectoire qui peut légitimement nous interroger sur le sens fondamental de l'action éducative, tout autre qu'un produit de consommation.

L'enseignement pratique, pré-professionnel, l'encadrement technique appartiennent à de nouvelles qualifications qui se sont ajoutées aux métiers initiaux de l'encadrement éducatif.

C'est bien parce que la stimulation conjointe des possibilités physiques (motricité globale et fine), les acquisitions intellectuelles et sociales (savoir, reconnaître, concevoir, traduire) menée dans le cadre d'activités mesurables dans le temps et la difficulté a notamment produit des effets positifs sur

les personnes déficientes qui en bénéficiaient, que la place de l'enseignement technique s'est affirmée.

Il s'est avéré bien plus facile de faire d'abord appel aux "gens du métier" que de créer de toute pièce un pédagogue du savoir-faire.

C'est une réelle chance pour cette qualification que de s'être appuyée sur des personnes et des compétences possédant des caractéristiques "intégratives".

C'est bien parce que certaines tâches manuelles font appel à la simplicité, au concret, au contact avec la réalité, que leur pratique dirigée s'est naturellement intégrée dans l'environnement proche, celui organisé par l'homme ou la nature.

L'apprentissage, car c'est bien de cela qu'il s'agit, s'est associé à la pédagogie. La prise en charge s'est ensuite approchée des autres prises en charge : rééducation, temps familiaux, activités sportives, ludiques.

Il s'agit bien, non de morceler, mais de combler, de compléter des manques par des acquisitions mesurables, objectivables, réalisables, mais également reductibles et évolutives. C'est là qu'intervient la dimension technique.

Cette compétence relève à la fois d'une connaissance spécifique mais également de la simplicité et de l'utilisation du bon sens.

Ceci justifie une maîtrise de la relation, de l'observation et de la traduction de l'efficacité. C'est à travers des activités facilement repérables par les clients des établissements spécialisés mais aussi par l'environnement économique et social que se modifie l'image de l'handicap et de l'handicapé.

La notion de réussite est réhabilitée, construite autour d'une logique de persévérance et de progression. C'est toute une institution qui bénéficie d'une réalisation concrète, même minime de ses résidents, réalisation qui s'exporte dans le comportement, dans le positionnement au sein de la collectivité.

Bien sûr, les attentes autour du professionnalisme des agents diffèrent selon la population et les autorisations officielles de fonctionnement qui fixent un cadre réglementaire aux prises en charge "spécialisées" et à leur objectif.

Il n'empêche que l'accompagnement dit technique a désormais conquis son autonomie et sa reconnaissance plénière dans toute institution.

Mais cela ne suffit pas à l'intérêt des usagers si les apprentissages ne sont pas réellement bâtis sur des fondations stables qui assurent la pérennité des actes.

Il faut donc exiger et non attendre un savoir-faire et un savoir être qui ne négligent aucun autre mode d'intervention, mais bien au contraire s'imprègnent d'informations complémentaires et s'inscrivent dans un véritable partenariat.

C'est à ces seules conditions que les éducateurs techniques seront considérés comme spécialisés, dans un champ de compétence réservé, et partenaires incontournables d'un projet de vie destiné à promouvoir la personne en difficulté.

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET LA PRODUCTION

Pierre MARCEAU, ETS au CAT La Parade, Marseille

Suite à une petite enquête que j'ai menée auprès d'ETS, à propos de : **Accompagnement social et production**, il ressort que, pour certains, c'est une réalité, et pour d'autres, une question.

Peut-on mettre en place et maintenir un accompagnement social au sein d'un atelier de C.A.T ou toute autre structure, tout en produisant, en gérant, en évaluant des marchés, en s'investissant chaque jour davantage dans une démarche qualité, dans le respect des délais...?

Le constat est réel, présent chaque jour : il faut produire, être rentable, sinon nous mettons la clé sous la porte.

Et là, justement, je pose la question : quelle porte? Celle du social ou bien celle de la production ? Sommes-nous obligés de dissocier les deux, accompagnement social OU production, ou faire jouer l'interaction ?

Le rôle de l'E.T.S. apparaît là important : il est d'effectuer une recherche permanente d'un équilibre entre l'obligation de résultats de production, et l'accompagnement social, éducatif et professionnel des personnes handicapées ou en difficulté sociale.

L'E.T.S **accompagne** les personnes pendant un certain moment de leur existence. Il est à l'écoute, donne des explications, apporte une technique, des apprentissages, des savoir-faire pour aller vers le savoir être.

Les éducateurs doivent prendre les initiatives nécessaires pour donner à voir ce qu'est leur profession, leurs compétences, non pas en se référant constamment aux avantages acquis, mais en amenant une évolution dans leur pratique quotidienne.

Psychologie. Pédagogie. Analyse de la tâche. Fiches d'évaluation et de progression. Je dirai également richesse, regard, gestes essentiels, paroles : ce sont là les rouages précieux et indispensables à l'approche des personnes, à placer dans un contexte donné, à un moment donné.

La finesse de l'E.T.S, dans son **projet d'accompagnement**, se situe bien là : l'accompagnement social au cœur d'un dispositif de production, en gardant en mémoire avec quelle catégorie de personnes nous travaillons, en connaissant leurs capacités et leurs limites, en construisant avec elles un programme d'activités professionnelles et de soutien, dans le but de les faire évoluer.

Le projet d'accompagnement peut s'adresser au groupe entier, en mettant en place une communication, des échanges, des temps de parole ; mettre en place/ lors des phases productives, en atelier ou en chantiers extérieurs, tout un ensemble d'outils pédagogiques visant à une meilleure compréhension de la tâche, à une estimation des savoir-faire et des acquis des personnes en phase de travail.

Partant de ces évaluations formatives, qui viennent jouer un rôle de régulation des apprentissages, l'E.T.S a comme objectif essentiel d'améliorer l'approche et les acquis, de guider la personne, de lui permettre de reconnaître, de comprendre et de corriger lui-même ses erreurs, de l'informer sur les étapes franchies.

Repérer les dysfonctionnements, écouter les **désirs** de chacun, y répondre si possible sinon expliquer le pourquoi du refus : ne pas laisser les personnes sans réponse, dans l'ignorance. L'E.T.S doit permettre à la personne d'évoluer à son rythme, de s'exprimer, d'avoir mentalement et manuellement les outils nécessaires qui feront d'elle une personne **responsable** avec des valeurs qui lui sont propres.

Le projet d'accompagnement peut servir de base dans les diverses orientations, les objectifs et les moyens que l'E.T.S suivra vis à vis d'une ou de plusieurs personnes :

- Les orientations dans son accompagnement professionnel, technique et productif ;
- Les orientations dans son accompagnement social, apprentissages. et soutien du second type, qui regroupe, d'après la 60 AS, les formes d'activités de loisirs, sportives, culturelles.

Le projet d'accompagnement est un lien entre ces diverses approches et la personne handicapée ou en difficulté.

L'E.T.S a en charge la production de l'atelier, mais aussi l'accompagnement de la personne, **quotidiennement** :

- C'est connaître ses capacités et ses difficultés physiques, moteur et sensorielles, qu'il faut repérer lors des réalisations de tâches et dans les activités de soutien ;
- C'est comprendre et accepter sa perception des autres, comment il est perçu par les autres, comprendre son sens des relations ;
- C'est repérer son comportement, ses attitudes, ses performances dans les différentes phases de travail mais également dans des activités de soutien du second type. Celles-ci peuvent avoir un rôle complémentaire, dans lesquelles l'E.T.S peut repérer des problèmes passagers ou persistants :
 - ❖ par exemple, dans des activités à caractère sportif, comme l'entraînement à la course à pied, basket, randonnée pédestre, nous pouvons être confrontés à des personnes souffrant de vertige, être fatigable rapidement, démotivé, ayant des problèmes de latéralité, que nous n'avons peut-être pas décelé dans les ateliers,
 - ❖ par exemple connaître aussi le sens des relations des personnes inscrites à des activités artistiques, comme le théâtre principalement.
- C'est noter les acquisitions et les progressions ;
- C'est parler avec la personne, éviter l'isolement, afin d'appréhender des désirs, y prêter attention et y répondre si possible, comme par exemple demande de renseignements administratifs, révisions pour le code de la route, téléphoner, se déplacer en ville, s'inscrire à des activités de loisirs, rechercher un lieu de mise à disposition pour travailler en dehors du C.A.T, discuter sur des interrogations personnelles (avenir professionnel, sexualité, sida...)

L'accompagnement social peut-être tout cela, apprentissages, aide par le travail / soutien. L'E.T.S doit prendre le temps d'écouter, d'expliquer, de former, de faire découvrir.

Certains pensent qu'il n'y a pas ou peu d'accompagnement dans les ateliers C.A.T., tellement la demande de produire et d'être rentable est forte. D'autres disent qu'il est possible d'appliquer des temps d'accompagnement au cœur du dispositif de production mais qu'il n'est pas simple à mettre en place. D'autres encore se plaignent du peu de temps qu'ils peuvent y consacrer.

Certains enfin jouent la carte de l'accompagnement social et de la production réunis. Pour eux, c'est indissociable de tout fonctionnement intéressant et valorisant. , tant pour les personnes qu'ils accompagnent que pour eux-mêmes.

En conclusion, nous pouvons penser que l'accompagnement social, s'il est présent dans les esprits et dans la logique des structures demeure un sujet tout en contradictions. Il est vrai que certains établissements mettent tout en œuvre pour maintenir un lien constructif et valorisant entre production et accompagnement.

Il y a aussi et surtout ce que chaque individu, E.T.S et autre, désire amener dans son atelier et sur sa structure, et ce qu'il veut apporter aux personnes qu'il accompagne. S'il désire résister à la pression économique, s'il amène des projets, recherche des alternatives, met en place une ouverture vers l'extérieur, tant dans le travail que dans les activités sportives et de loisirs.

Il peut y avoir là tout un jeu de négociations entre l'E.T.S et sa direction, avec certainement une prise de position radicale : **joindre le "dire" et le "faire"**.

LES COMPÉTENCES DE L'ETS

Gérard CIAIS, ETS au CAT Jean Médecin à NICE

E comme **Éducateur** : personne qui se charge de l'éducation, d'un enfant ou d'un adulte. **Éducation** : Action de former, d'instruire, enseigner ; c'est l'ensemble des acquisitions morales, intellectuelles, culturelles, sociales.

T comme **Technique** : ensemble des procédés et des méthodes d'un art, d'un métier, d'une industrie. Qui a trait à la pratique, au savoir-faire dans une activité, une discipline. Qui concerne les applications de la connaissance spécifique.

S comme **Spécialisé** : Personne qui a des connaissances approfondies, théoriques dans un domaine bien précis.

Au vu de ces définitions, il pourrait être homme « orchestre » puisque conventionnellement, il doit pouvoir répondre aux besoins des différents soutiens que l'institution est en droit de lui demander Soutiens professionnels, culturels, sociaux et technique.

Nous pouvons penser que le rôle de l'ETS est déjà défini dans les écrits de PIAGET. *« L'intelligence n'est pas innée mais se construit progressivement à travers une interaction permanente entre l'apprenant et le milieu environnant. »*

Nous pouvons aisément concevoir que le milieu environnant puisse être l'atelier avec des soutiens techniques, et prévoir un espace ou un site spécifique, où l'on puisse diffuser des soutiens sociaux culturels apparentés à ce que le législateur appelle soutien du 2^{ème} type.

Mes expériences, acquises depuis 18 ans dans le secteur handicapé adulte et par 20 années de technicien, me font croire que chez le handicapé adulte plus spécifiquement, tout n'est que globalité pour quelque apprentissage que se soit.

Nous nous devons de leur apprendre un acte ou une tâche précise, mais c'est la globalité des savoirs qui va permettre de cerner la finalité correcte de la demande. Dans la majorité des cas les travailleurs handicapés ne connaissent pas le sens profond des choses qu'ils exécutent, ils ne maîtrisent pas les connaissances ou les savoirs périphériques nécessaires à la bonne exécution de la tâche ou des activités proposées.

Pour satisfaire la demande et les besoins de l'institution ainsi que ceux émis par les travailleurs handicapés, nous pourrions croire que CROSBY avec ses courbes, KABAN avec ses graphiques, PARETO avec ses diagrammes ou MASLOW avec sa pyramide, avaient déjà défini nos actions. Tous concourent à définir le concept qualité comme un ensemble de règles, de propriétés, de caractéristiques d'un produit, d'un service ou d'un apprentissage, qui lui confère l'aptitude à satisfaire les besoins de la demande.

Les demandes en soutien du 2^{ème} type sont nombreuses, cela peut aller du coloriage simple, à l'élaboration d'œuvres très compliquées, voire complexes dans certaines applications mécaniques. Par manque de vision logique et esthétique, le handicapé ne peut se faire révéler par ses actes la richesse de sa réalisation. La vision ordinaire celle comme disait BAUDELAIRE : *"Découvre dans le spectacle le plus ordinaire toute la profondeur de la vie"*, n'est pas perçue dans sa totalité par le handicapé. Il me semble que le handicap ampute celui qui en est affligé, de l'envie de recherche dans le beau, l'étrange, l'insolite.

Il appartient à l'éducateur de savoir maîtriser la réalisation de l'action pour mesurer toutes les difficultés futures que le handicapé va rencontrer. Si le désir de faire existe, il n'en demeure que la notion de savoir bien faire n'apparaît pas comme étant une obligation chez le handicapé. Cette notion ne peut s'acquérir par des gestes contrôlés ou imposés par des outils ou des machines.

Il faut laisser la porte ouverte à la créativité. Chose impossible en atelier ou les initiatives malheureuses sont souvent fort coûteuses en temps, coût, refabrication, et représentation de non-qualité de nos structures.

Certes la vie exige que nous appréhendions les choses dans le rapport qu'elles ont avec nos besoins, mais tous les actes des handicapés ne sont pas forcément dictés par leurs besoins. Le désir est affaire de personnalité mais nous sommes confrontés à des personnes ayant justement cette problématique.

L'évolution des apprentissages n'est pas toujours progressive, elle est marquée par des oscillations et des alternances irrégulières, d'augmentation et de diminution. Ces oscillations qui sont parfaitement normales, ne concernent pas fondamentalement l'apprentissage, et peuvent être liées au développement biologique ou physique de l'individu. C'est pour ces raisons que les soutiens ne peuvent être que globalité.

Nous pouvons aisément parler d'apprentissage séquentiel en atelier. Mais l'handicapé n'a pas les moyens intellectuels de faire la jonction et la relation entre les différentes phases d'apprentissage. Les soutiens du 2^{ème} type sont là pour coordonner, par leur globalité, ces apprentissages.

À ce stade nous devons prendre en considération, deux items complémentaires mais divergents à notre sens. Celui des soutiens purement axés sur les apprentissages indispensables à l'insertion dans l'institution et celui des loisirs qui conditionnent le devenir socioculturel qui va permettre l'insertion dans nos centres et dans la cité.

L'ETS est donc cette charnière entre l'opératif et le spéculatif. Il se doit de réunir avec harmonie les inégalités de l'une et l'autre de ces définitions. Nous ne saurions nous résoudre à faire dans le général ou nous cantonner dans le spécifique, de peur de finir par ne pas pouvoir assurer l'essentiel, et déroger à notre mission envers le handicapé.

Chacun de nous saura par des pédagogies appropriées mener à bien les actions qu'il aura jugées indispensables et nécessaires avec sa rigueur de technicien pour que le handicapé qui lui est confié tende à acquérir une autonomie durable et globale.

“RECHERCHE E.T.S.”

Ghyslain DEMAILLY, ETS au CAT “Haute Lèbre” à Revest de Bion (04)

Je travaille dans un atelier de production de lait de chèvre, donc d'élevage caprin. Pour moi, et je réponds à Patrick MEUNIER, je ne fais pas de l'entreprise privée un objectif, car si elle était un modèle, on ne serait pas en train de gérer l'exclusion dont elle est responsable depuis ces quinze dernières années.

Mon intervention visera à reconsidérer notre formation d'ETS dans le contexte actuel.

Les ETS veulent construire leur identité et bâtir leur légitimité.

À ce titre, nous voulons une formation reconnue, mais la réforme attendue ne vient toujours pas.

Nous sommes soumis à la pression d'une conjoncture sociale précise, mais avec des motivations et des objectifs différents. Ceci donne l'impression de faire du diplôme comme une foire-fouille : on y trouve de tout et ce n'est pas cher, une sorte de PACS, de compromis qui consisterait à entendre d'un côté les demandeurs, les employeurs, les responsables d'établissement, et d'un autre côté nous, ETS, qui annonçons nos compétences et nos propres attentes.

Personne ne donne des réponses à cela. Et même nous pouvons profiter de cette ambiguïté qui se développe dans un flou touchant le référentiel de compétences mais pouvant provoquer de l'usure professionnelle. Ce flou est entretenu par la non reconnaissance du statut d'ETS pour des raisons économiques.

D'un côté on nous dit : l'ETS n'a pas sa place dans les CAT. Il serait davantage destiné à l'encadrement dans les IME et IMPro. Ce clivage est étonnant : on a la même personne handicapée, mais devenant adulte, l'ETS ne saurait plus l'accompagner.

La revue “Lien Social” en 1994, parlant de la formation, laissait entendre que parfois les éducateurs venant de la rue étaient plus compétents que ceux sortant des écoles. Voilà qui doit en interroger plus d'un !

Quant au problème de la présence des ETS dans les nouveaux dispositifs, il sera difficile à résoudre tant que l'on n'aura qu'une formation en cours d'emploi qui qualifie des personnes déjà en poste. Il faudra former d'autres personnes à ce métier, venant d'ailleurs que des établissements où ils travaillent déjà.

Qui demande des ETS ? Ils sont de moins en moins recherchés par les employeurs parce qu'ils estiment qu'ils ne correspondent pas à ce qu'ils attendent. Curieusement, cette critique arrive en même temps que l'obtention du diplôme, alors qu'avant, il n'y avait pas de problèmes. Il n'est même plus certain que les fondamentaux de la compétence de l'ETS, comme la relation éducative et pédagogique, soit acquis au terme de la formation.

Si l'on veut qu'un arbre grandisse, il faut lui donner des racines. Ce n'est pas que le diplôme, mais c'est aussi une éthique, une base. Il ne suffit pas d'être recruté sur une expérience professionnelle, mais aussi sur une valeur professionnelle. Les diplômes ne suffisent pas à donner cette culture professionnelle.

On s'installe vite dans le technique : tout part de là en première année de formation : on parle du projet d'atelier, qui se poursuit durant les trois années, sous des formes diverses. On dit ETS, mais en fait dans les CAT il s'agit de moniteur d'atelier première classe. Et en identifiant ainsi notre fonction, on a l'impression que l'essentiel est méconnu.

On entend dire des CAT qu'ils font du rendement pour compenser l'argent que l'État ne donne pas. J'ai entendu dire que l'approche productive était du ressort de l'ETS, l'approche sociale de celui de l'éducateur spécialisé.

On parle souvent de la problématique entre le Moniteur d'Atelier et l'ETS. Il faut veiller à ne pas créer de fausses oppositions. L'ETS peut devenir chef de service, le MA non. Mais c'est là une approche réductrice et fautive. Être ETS, c'est d'abord remplir une mission d'ETS. Ce ne peut être un tremplin pour assurer des fonctions de chef de service.

Après enquête, les postes de responsabilité confiés aux ETS ne sont pas ceux que l'on souhaiterait : dans le secteur médico-social, avec dominante pédagogique et sociale. Pour l'instant, soit ils prennent des postes de directeurs adjoints techniques, avec délégation pour s'occuper de la production, soit ils sont en doublure pour faire du commercial. Ceci accentue le décalage entre la fonction occupée et la formation. Faire des mémoires à dominante d'accompagnement social pour aboutir à un pseudo chef d'entreprise : il y a comme un malentendu.

En conclusion, pour revenir à mon arbre, si l'on veut le voir bien grandir, il faut le planter tôt. Si l'on considère qu'un ETS peut être un acteur important dans le dispositif du développement social par l'économie, il est grand temps de reconnaître son champ de compétence. Comment se fait-il que ce soit encore un inspecteur d'Académie qui vienne apprécier la compétence de l'ETS lors de la fameuse épreuve IV ? Nous ne partageons pas le même sens pédagogique. Il faut se recentrer l'essentiel de notre mission : accompagnement social par le travail. Si l'on tient bien la barre, bien des faux problèmes tomberont par eux-mêmes.

Débat et commentaires :

Mr ROIG :

Il arrive, ne l'oublions pas, que des professionnels saisissent l'opportunité d'une formation et d'une nouvelle qualification pour sortir de l'institution dans laquelle ils sont depuis longtemps. Il faudrait faire une enquête sur ce sujet.

Je voudrais quant à moi noter qu'une des qualités de la formation d'ETS est de lui permettre de devenir un évaluateur particulièrement compétent sur le plan psychotechnique : il vient avec des repères pour mettre en œuvre des apprentissages adaptés, des gestes et attitudes pré-professionnels. Cette évaluation technique faite par les ETS contribue à la qualité des projets individualisés et à la constitution de dossiers de suivi cohérents.

Mr MEUNIER :

J'ai eu l'impression de revenir à quelques années en arrière concernant les questions d'identité. La contradiction formation-terrain était déjà présente et tirait le professionnel. Ce qu'ont vécu les éducateurs spécialisés semble se répéter aujourd'hui avec les ETS. Il faut revenir en effet à l'essentiel : on est là pour s'occuper de gens en difficulté. On a un travail de terrain à faire. Le malaise vient de ce que l'on veut toujours autre chose...

L'ETS ET LE PROJET INSTITUTIONNEL OU "QUELLES RELATIONS RELIENT L'ETS ET LE PROJET INSTITUTIONNEL ?"

Jean-Jacques BRICE, Directeur de l'Institut Départemental des Aveugles (13)

Le Projet Institutionnel est un concept bien connu, mais ce qu'il recouvre, reste encore souvent flou. Ceux qui maîtrisent le sujet voudront bien m'excuser du préalable simpliste auquel je vais me livrer, mais quelques bouts de définitions directement issus du dictionnaire, mis bout à bout, me permettront peut-être un meilleur repérage de l'objet.

Première de ces définitions

Projet : « Ce que l'on a l'intention de faire ».

Un projet ne serait donc pas
ce que l'on imagine,
ce que l'on conçoit,
ce que l'on pense,
ce que l'on dit,
ce que l'on communique,
ce que l'on échange,
voire même ce que l'on écrit de ses idées,
même si cet itinéraire conceptuel préalable est nécessaire, mais bel et bien ce que l'on a finalement déterminé, vouloir mettre en actes « Ce que l'on a l'intention de faire ».

Une question se pose alors, « Ce que l'on a l'intention de faire », est-ce simplement le descriptif du produit final de notre entreprise (ce qui sort de la boîte noire) ? Ou cela doit-il être élargi au "comment le faire" (contenu de la boîte noire) ? Enfin ne doit-on pas comprendre, à notre intention de faire, les moyens par lesquels on entend y parvenir (ce qui entre dans la boîte noire) ?

Aujourd'hui, je laisserai cette intéressante question en suspens, et en pâture à la perspicacité des équipes, pour revenir à « ce que l'on a l'intention de faire ».

On, on, on, mais QUI est ON ? (Retour au dictionnaire).

Institutionnel : "Relatif à un ensemble de personnes participant à la même idée du travail"

Il ne s'agirait donc pas, de l'un ou l'autre, parmi l'institution, de celui-ci plus précisément, du plus haut placé, ni du plus près placé, de certains, de quelques-uns, mais de l'ensemble des personnes participant à la même idée de travail. Ensemble participant, oui, mais comment ? (Ultime recours au dictionnaire.).

Institution : "Ensemble de règles établies en vue de la satisfaction d'intérêts collectifs"

Peut-on en conclure qu'un projet institutionnel consiste en ce qu'un ensemble de personnes participant à la même idée de travail, a l'intention de faire, selon un ensemble de règles établies, en vue de la satisfaction d'intérêts collectifs ?

Je vous en laisse juges. Mais revenons plutôt à la notion d'intérêt collectif.

La finalité du projet institutionnel serait donc, la satisfaction des intérêts collectifs.

Qui donc en premier lieu, définit l'intérêt collectif ?

À notre niveau sociétal, ce sont les représentants du peuple. Leur représentation de l'intérêt collectif s'exprime dans les lois qu'ils proposent puis, éventuellement adoptent.

Ainsi, si l'on accepte pour vraie la proposition selon laquelle : "un projet institutionnel consiste, en ce qu'un ensemble de personnes participant à la même idée de travail, a l'intention de faire, selon un ensemble de règles établies", alors, il faut accepter l'idée que cet ensemble de règles propres à une entreprise, s'inscrive dans la hiérarchie des lois, et par conséquent respecte les textes en amont de son cadre.

Dans notre secteur d'activité, les textes relatifs à la famille, à l'aide sociale, aux handicapés, aux structures les accueillant, sont nombreux et doivent constituer l'assise de nos projets institutionnels. Ainsi chaque projet institutionnel doit-il être le complément certes, mais aussi, et de façon "*sine qua non*", le prolongement et le garant de la loi.

Comme les poupées russes, le cadre du projet institutionnel est donc lui-même compris dans le cadre de la législation.

Qui donc en second lieu, doit définir l'intérêt collectif prolongé au niveau de l'institution ? Ou autrement dit, qui de l'ensemble des personnes qui participent à la même idée de travail, participent à l'élaboration du projet institutionnel ?

J'avance la proposition selon laquelle, tous, administrateurs, usagers, encadrants, y participent ou devraient, tous se l'approprient ou devraient, tous le conçoivent ou devraient, tous l'agissent ou devraient, et ce bien entendu dans la mesure de compétences différentes.

Tous, dont les éducateurs techniques spécialisés.

En effet, leur place de techniciens, de praticiens, à l'articulation des concepts d'aide et de travail, les met en situation d'acteurs de premier rang. Ils sont, le plus souvent quotidiennement, les acteurs principaux du projet institutionnel, ceux qui, de cette place privilégiée, d'aucuns diront exposée, mettent le plus fréquemment le projet institutionnel en actes.

Les éducateurs techniques spécialisés occupent donc une place stratégique dans le projet institutionnel. Cette position particulière, entre aide et travail, requiert tout à la fois savoir être et savoir-faire. La maîtrise individuelle de ces deux aptitudes dans les cadres institutionnels du secteur social, n'est pas innée. Elle s'acquiert par la formation et l'expérience, et réciproquement, par l'expérience et la formation.

Cette formation intéresse les projets institutionnels, puisqu'elle prépare l'encadrement à l'usage d'outils conceptuels et d'outils opérationnels. Ainsi, après avoir dit que "tous y participaient", il ne me paraît pas contradictoire d'affirmer maintenant que les institutions ont besoin d'acteurs plus spécialisés, susceptibles de réfléchir leur pratique, de l'explicitier pour eux-mêmes et vers les autres, d'utiliser ces matériaux issus de l'action et de son explicitation, pour élaborer les outils conceptuels qui constitueront une part importante du projet institutionnel. Mais ont-ils réellement les moyens d'agir sur le projet institutionnel ?

Pour illustrer cette question, permettez-moi de vous raconter l'anecdote suivante :

Je participais, il y a quelques jours à une réunion au cours de laquelle fut abordée la question de l'exclusion sociale des handicapés. Nous nous interrogeons sur la pertinence du constat selon lequel la société créerait des ghettos (établissement, allocations, habitat et accessibilité...), déniait ainsi dans son fonctionnement, et de façon structurelle, l'existence des citoyens handicapés. Nous prenions conscience d'une part, de notre capacité limitée à pouvoir exercer une influence sur le cours des choses, mais d'autre part, de la nécessité d'agir, face à l'intolérable état de fait dénoncé. Or, poursuivant nos échanges, nous en arrivâmes au fonctionnement des C.A.T., aux projets institutionnels, à l'autorité des directions peu enclines à partager la fonction de conception, bref préférant renvoyer les imprudents imaginatifs à leur domaine d'exécution, (vous noterez que je n'ai pas dit agir).

L'échange révéla qu'il paraissait plus difficile de pouvoir agir contre une résistance institutionnelle d'association ou d'établissement, que contre celle pouvant être rencontrée à l'échelle de la société globale, pourtant objectivement plus lourde à faire évoluer.

Ce constat, d'ailleurs sujet à controverses, nous permet cependant de comprendre le ressenti d'isolement, de fragilité de l'action individuelle face à la pression de groupe que peuvent rencontrer les éducateurs techniques spécialisés confrontés à une problématique de changement institutionnel.

C'est pourtant en situation de confrontation au changement que s'observe la pratique du travailleur social. S'il ne fallait pas préparer le changement de quelque chose ou de quelqu'un le travailleur social n'aurait pas lieu d'être ? Sa place est bien à l'interface d'un état stabilisé, voire équilibré dans un aménagement, à un nouvel état, susceptible d'optimiser les potentialités de l'objet, ou du sujet. L'E.T.S., parfois pessimiste, de moins en moins utopiste, doit rester un optimisateur.

S'ils accompagnent quelqu'un ou quelque chose, c'est surtout le changement. Le changement dans toutes ses formes institutionnelles. Ainsi donc les éducateurs techniques spécialisés, doivent-ils, selon moi, se concevoir comme des provocateurs de changement. Provocateur ayant le sens de la provocation sans attitude provocante. Leur place les situe dans une dynamique transactionnelle triangulaire entre eux, les usagers et le projet institutionnel. Ou autrement dit, entre le projet d'atelier, le projet individuel et le projet institutionnel.

En conclusion, je pense que les éducateurs techniques spécialisés plus particulièrement en place d'agir le projet institutionnel, peuvent, et doivent, vis-à-vis de leur responsabilité professionnelle, agir sur le projet institutionnel. Ils peuvent et doivent participer à son élaboration, à la régulation de sa dynamique, à son actualisation. Ils peuvent et doivent représenter pour les institutions une force d'innovation, de proposition, de construction du cadre, de maintien du cadre, d'évolution et d'adaptation du cadre.

Ils sont les garants de l'application de l'intérêt général, adapté à l'intérêt individuel de la personne handicapée.

Ceci dit le débat est ouvert

SYNTHÈSE DES ATELIERS

Modérateur : Jean Pierre ESPANNET, Responsable de la filière ETS-MA à l'IRTS de 1981 à 1990

Les invariants de l'E.T.S.

Rapporteur : Henry ROIG

L'invariant est quelque chose de stable. En langage économique : le noyau dur. Donc en ce qui nous concerne, quelque chose qui peut servir de socle, de base à la construction de la compétence professionnelle.

Le départ n'a pas été facile : culture ouvrière ? culture du travail ? Peuvent-elles engendrer une pédagogie particulière ? *“L'une des richesses de l'éducateur technique reste précisément sa culture ouvrière et technique. Il est capable de parler avec ses mains.”* (Intervention d'un formateur à un Colloque sur les ETS, IRTS de Bretagne, 1996).

Mais le constat a été fait qu'un grand nombre d'ETS viennent, non pas de métiers du technique, mais de métiers éducatifs et ayant demandé des aménagements pour suivre la formation (moniteurs éducateurs par exemple).

Il y a une revendication plus éducative que technique. Les diplômés revendiquent un titre d'éducateur, avec prise en compte du sujet dans sa globalité. Le savoir-faire de l'ETS demeure sa capacité à sauvegarder et favoriser le bien être du sujet pris en charge. Ce métier laisse la possibilité à beaucoup d'initiatives : droit à la créativité.

L'ETS prend place dans l'équipe, sous condition d'une certaine rigueur méthodologique : savoir s'exprimer, prendre des notes, construire des évaluations, savoir se construire des objectifs rationnels.

Des ETS ont tenu à faire savoir qu'il n'y a pas que les CAT. Beaucoup travaillent en amont, avec des projets innovants, pour construire la dimension du “faire” chez des enfants ou adolescents handicapés, sans pour autant avoir pour objectifs une production ou des conduites répétitives.

On peut donc dire que l'origine commune de l'ETS autour d'une compétence technique s'ouvre à une grande diversité de situations à laquelle la formation les prépare. Il existe une potentialité “thérapeutique” chez l'éducateur technique que l'on voit se développer par exemple auprès d'enfants, d'adolescents, et même d'adultes en Foyer de vie, qui dépassent leur savoir-faire technique et leur permet de s'intégrer dans un projet de prise en charge global. Ceci est d'autant plus possible depuis 1994, période à partir de laquelle le médical et le psy ont été un peu “bousculés” pour mieux s'intégrer dans le concept de travail pluridisciplinaire.

Il revient à l'ETS de bien assumer ses choix, de ne pas être celui qui anime l'atelier dont personne ne veut... Que ce ne soit pas les refoulés de l'école qui aillent dans les ateliers et que l'atelier ne soit pas le parent pauvre du dispositif institutionnel. Ceci suppose une exigence de l'ETS, avec l'approche méthodologique rigoureuse dont nous avons parlé. Avec l'évolution des publics et des besoins, ce n'est pas tant le métier de base qui fait la compétence de l'ETS, mais sa méthode de travail. La demande de formation est alors : donnez-nous des outils transposables.

Les défis de l'exclusion

**Rapporteurs : Gilbert CUNY, Chef de Service, IME Marseille
Marie-Christine ALLARY, IRTS de la Réunion**

Témoignage venant d'un IME qui accueille des déficients intellectuels de 15-20 ans. Travail pour proposer des stages en entreprise qui revient à l'ETS. L'ETS est ainsi prospecteur, médiateur, évaluateur. Au terme du contrat d'apprentissage, 60 % des jeunes sont embauchés dans l'entreprise.

Il y a encore des expériences positives en matière d'insertion professionnelle, malgré un contexte d'emploi particulièrement difficile. Peut-on dire pour autant que l'orientation vers un CAT serait un échec ? Le CAT serait-il alors un lieu d'exclusion ? Monsieur GAUQUELIN a alerté les ETS sur le risque qu'il peut y avoir à trop développer une représentation négative du CAT qui peut porter préjudice à l'insertion d'un jeune ou d'un adulte dans ce type de structure, laquelle pourrait par ailleurs leur convenir tout à fait. Il faut savoir placer la barre le plus haut possible mais sans acharnement.

J'ai parlé de l'expérience que l'on mène à La Réunion, de ma place de formatrice au CREAI, où je coordonne une promotion d'ETS et de MA. Les premiers diplômés sont sortis en 94. Sur les 12 stagiaires que j'ai actuellement, la moitié travaille en milieu traditionnel : CAT, IMP, IMPro. Nous avons des "voies directes", une formation sur 1200 heures, avec une première année transversale avec les éducateurs spécialisés.

À propos du thème de cet atelier, nous nous posons également la question de savoir de quels exclus nous parlons. À la Réunion, les ETS travaillent aussi dans des dispositifs de contrat de ville, les "voies directes" sont en régie de quartier, en entreprise d'insertion, de réhabilitation au logement. Avec un groupe d'habitants de quartier, l'ETS monte des blocs sanitaires dans les maisons. Il fait alors un travail d'accompagnement très apprécié.

Les ETS travaillent ainsi sur des "chantiers" qui peuvent durer six mois ou un an, mais ils sont avant tout appréciés pour leur capacité à entrer en relation avec les personnes : recréer du lien, accompagner. L'éducateur technique a tout à fait sa place dans ces dispositifs. Ce sont les employeurs qui viennent les chercher, par le biais de mise en stage pour les voies directes. Ainsi devient obsolète le clivage entre éducatif et productif.

Éthique et pédagogie

Rapporteurs: Éliane RICO et Lakhdar ADROUCHE, formateurs à l'IRTS

"Rien de pire que la perversion de ce qu'il y a de meilleur"

Nous avons d'abord posé des définitions, des distinctions entre morale, déontologie et éthique.

Éthique : "Système de valeurs organisé pour donner sens et validité aux pratiques professionnelles" (J.P. ESPANNET). Pour l'éducateur : dire ce qu'il fait et faire ce qu'il dit. La position éthique concerne l'éducateur en tant que lui-même, en tant que personne.

Deux questions ont été posées :

- La "position éthique" peut-elle faire l'objet de la formation et comment ?
- La "position éthique" a-t-elle des rapports conflictuels ou complémentaires avec la structure au sein de laquelle travaille l'ETS ?

Ces questions sont les deux aspects de ce que beaucoup ont vécu comme une “rupture” entre la formation et l’exercice institutionnel de sa fonction. Au mot “rupture”, certains ont préféré, avec raison, le terme de “tension”. La prédominance de critères économiques nuit au positionnement éthique de l’ETS.

L’éthique entraîne une reconnaissance de qualités personnelles de l’ETS. Cet engagement au niveau des affects est le plus délicat à manifester. Dans ce sens, les ETS regrettent que bien souvent ils n’ont pas de lieu pour rendre compte et partager leurs positionnements personnels, éthiques, au sein de l’équipe.

La notion de “projet d’accompagnement” a été évoquée dans ce contexte.

Nous avons donc abordé la place du sujet, sous-jacente dès la première année de formation. Ceci suppose que l’ETS devienne lui-même sujet. Ceci se fait au sein du groupe des stagiaires, et progressivement par les effets de la formation concerne leur place dans l’institution. Un décalage peut se produire parfois entre la progression du stagiaire et les pesanteurs institutionnelles. Se pose alors la question adressée à la fois au stagiaire et à l’institution sur le “pourquoi faire une formation ?”.

L’insertion des personnes handicapées est-elle une question d’éthique ? Faire passer ses “valeurs” peut aussi avoir une connotation idéologique qui laisse le “sujet” en rade. D’où l’importance d’échanges en équipe pour recentrer les réponses apportées sur les besoins et attentes des personnes.

Accompagnement social et production

Rapporteurs : Pierre MARCEAU, Gérard CIAIS

Il est apparu d’abord que dans certains établissements, le travail de soutien 2^{ème} type est confié à une personne extérieure. Ce temps de soutien est vécu par les adultes handicapés comme un refuge, un espace de décontraction par rapport au poste de production.

Dans un CAT, l’ETS est dans une équipe pluridisciplinaire. Des directeurs regrettent que l’ETS n’aille pas davantage vers les autres (moniteurs d’ateliers, assistantes sociales, psy...) pour faire un travail d’équipe.

Certains ont évoqué une fonction à promouvoir : un responsable de ressources humaines pour les travailleurs handicapés.

Deux propositions ont été faites par cet atelier :

- On a parlé de la formation des travailleurs handicapés. C’est une formule à développer. Mais des CAT pour des motifs de rentabilité, veulent garder les meilleurs éléments, ceux-là même qui pourraient prétendre à des formations qualifiantes.
- Réaliser une enquête auprès des personnes handicapées ou en difficulté sociale pour repérer leurs attentes et leurs désirs. Comment voient-elles leur avenir ? Ceci permettrait de se protéger des effets de chronicisation des placements durables en institution, qui peuvent à terme étouffer toute élaboration d’alternative de vie pour les personnes en CAT.

NOUVEAUX DISPOSITIFS D'INSERTION

Serge SALERNO, Chef de Service, CHRS la Selonne - Marseille

Pour des questions de temps, je suis contraint de réduire mon intervention.

On ne peut parler de dispositifs d'insertion sans parler de la Loi sur l'exclusion, loi attendue depuis très longtemps pour les publics en difficulté et votée le 9 Juillet 1998. Le texte s'articule autour de quatre orientations :

- garantir l'accès aux droits fondamentaux
- prévenir les exclusions
- répondre efficacement aux situations d'urgence
- mieux agir contre les exclusions.

Cette loi traite en première partie de l'emploi, dans la deuxième partie du logement, dans la troisième partie du surendettement, dans la quatrième partie des moyens d'existence, par exemple le RMI, les accès aux soins, l'exercice de la citoyenneté, l'éducation et la culture, les institutions sociales.

Je vais me limiter à la partie "emploi", parce que l'ETS a un rôle important à jouer dans ce cadre de la loi, par rapport aux évolutions des choses qui se mettent en place, par exemple l'emploi des jeunes, (programme H) où les ETS peuvent avoir un rôle d'accompagnement important. Il est vrai qu'aujourd'hui, dans le secteur du public dit en difficulté, il existe peu d'ETS. Ici, il peut être sollicité en accompagnement à l'emploi et à la formation.

Cet accompagnement est prévu pour la formation des jeunes de 18 à 25 ans, pour qu'ils puissent aller dans un milieu ordinaire. On reprend la formation professionnelle des personnes pour leur rechercher un emploi. Une collaboration est faite avec l'ANPE et on a besoin d'accompagnateur pour aider ces jeunes. Je peux, à votre demande, vous indiquer des organismes qui recherchent des accompagnateurs à l'emploi.

Adultes en difficulté :

On parle d'insertion par l'économique. On y retrouve les Associations intermédiaires créées en 1987. Il y en a environ un millier en France actuellement et là aussi une fonction d'ETS est possible et souhaitable. Une Association intermédiaire est en quelque sorte une agence d'intérim à vocation sociale. Elle met des personnes à disposition soit d'entreprises, soit de particuliers. Ces actions donnent lieu à des contrats tripartites. Mais il faut savoir que M. AUBRY a réduit le temps de mise à disposition à deux mois, ce qui peut mettre en difficulté certaines Associations.

Ceci visait à limiter les abus et bien marquer la différence entre Association intermédiaire et entreprise d'insertion. Les entreprises d'insertion jouent un rôle important dans cette loi, et des textes vont sortir d'ici peu pour redéfinir leur spécificité.

Il existe aussi les Centres d'Aide à la Vie Active (CAVA), créés en 1978. Il n'y en a guère que 80 en France. Il y a aussi l'Entreprise d'Intérim d'Insertion, mais qui nécessite pour la mettre en œuvre une caution financière. Une subvention de l'ordre de 300 000 F par poste est prévue par l'état pour l'accompagnement des personnes.

Existent aussi les Groupements d'Entreprises qui permettent de créer de l'emploi en jouant sur les sorties de formation : terrains de stage dans un premier temps, puis possibilité d'embauche ensuite. Mais il nous manque les chiffres de réalisation de ce dispositif.

Des expériences ont été menées pour l'intégration de travailleurs venant de CAT dans des secteurs d'entreprise. Les résultats sont modestes, mais surtout ils montrent la nécessité d'un encadrement à l'intérieur même de l'entreprise qui puisse être "tournant", car la charge que peut représenter cette aide est importante et ne peut être assumée longtemps avec qualité par une seule et même personne.

En forme de synthèse rapide, au-delà des structures mises en place, je peux donner ici les grandes lignes de la politique de l'emploi telle qu'elle se dégage dans la loi : deux objectifs sont poursuivis :

- parvenir à un accompagnement personnalisé des personnes exclues
- renforcer les dispositifs pour les jeunes avec la mise en place d'un nouveau programme et pour les adultes en difficulté.

Des mesures en faveur de l'insertion par l'activité économique sont également prévues.

Le droit à un nouveau départ est affirmé pour les jeunes de 16 à 25 ans et les chômeurs de longue durée ou rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Il se traduit par le droit à un accueil personnalisé, un bilan de compétences et une action d'orientation professionnelle et prend la forme d'une formation, d'un appui individualisé ou d'un parcours vers l'emploi ou la création ou la reprise d'entreprise.

Comme on le voit, même si la place de l'ETS n'est pas explicitée dans ce dispositif, il y a une configuration de compétence qui convient bien à la fonction d'ETS. La formation d'ETS, quant à elle, doit de plus en plus intégrer ces nouvelles données.

ET LE CŒUR DANS TOUT CA ?

Michel PESSAUX, Formateur IRTS

Le contenu de cette journée repose pour partie sur la quête de l'identité de l'ETS. Il en sera peut-être ainsi pour les journées qui suivront.

Il est clair que je ne m'adresse pas aux personnes ici présentes, car, comme le souligne J.P. SARTRE, *"l'enfer, c'est les autres"*.

Néanmoins je ne comprends pas que les ETS cherchent une identité dans la mesure où ils en possèdent une, reconnue et acceptée par le contexte économique.

Actuellement, l'ETS est un agent économique.

Je m'explique : lorsque je rencontre un directeur de CAT afin de parler de choses et d'autres, il est bien rare qu'au bout de 10 minutes il ne m'informe pas sur son chiffre d'affaires.

Lorsqu'également je rencontre un ETS, très vite il me parle des performances techniques de son atelier.

Vous voyez bien que ce ne sont pas les professionnels ici présents auxquels je m'adresse.

Ces deux anecdotes sont claires et reflètent parfaitement la situation : un CAT est dirigé par un chef d'entreprise qui, pour réaliser ses objectifs, a sous ses ordres des chefs d'atelier comparables à ceux de l'industrie. En clair, cela veut dire qu'un directeur de CAT poursuit un objectif financier et qu'il met des moyens afférents à cet objectif qui sont les chefs d'atelier qui, eux-mêmes, possèdent comme moyens des ouvriers.

Une des variables concourant à la construction de l'identité est le regard que l'on porte sur son environnement. Le contexte reflète toujours ce que l'on est.

Dans ce schéma, l'identité de l'ETS consiste à affirmer qu'il est bien un agent économique. Nous voyons bien que dans cette identité le cœur est absent. Pour un chef d'entreprise, le cœur ne peut pas être un objectif, c'est éventuellement une conséquence heureuse.

Alors commençons à répondre à la question : "Et le cœur dans tout cela ?"

La quête de l'appropriation du cœur peut d'abord passer par une approche utopiste.

L'utopie peut être à la fois la plausibilité d'un monde à l'envers en ayant pour objectif de dénoncer la légitimité d'un monde soi-disant à l'endroit, et un projet imaginaire d'une réalité autre, en sachant que l'histoire a fait des utopies, mais aussi que les utopies ont fait l'histoire.

À titre d'exemple, nous pourrions citer quelques démarches qui étaient ressenties comme utopies à une époque donnée :

- l'abolition de l'esclavage
- les droits de l'homme
- les congés payés
- le droit de vote des femmes...

Ainsi pour trouver le “cœur” et peut-être une autre identité de l’ETS - car il semble que celle qui est la leur aujourd’hui ne paraît pas leur convenir -, nous pourrions essayer de mettre à l’envers ce qui est économiquement à l’endroit.

Admettons l’idée que le directeur d’un CAT ait comme objectif d’être un travailleur social. Pour ce faire il utilisera, dans le registre technique qui est le sien, des moyens. Il devra faire en sorte que les personnes qui sont dans un CAT soient des hommes et des femmes citoyens. Il utilisera alors comme moyen, et non comme objectif, le travail.

Le fait de travailler est une reconnaissance sociale. Encore faudrait-il aborder en détail la notion de travail, dans toutes ses composantes, et entre autres le fait que le travail n’induit pas nécessairement sa reconnaissance par l’argent.

Ainsi, l’ETS évoluant dans ce contexte, n’est plus chef d’atelier, mais accompagnateur d’hommes et de femmes avec lesquels il travaille, afin de les aider, eux aussi, à construire leur identité.

Mais toute démarche utopiste pose le problème du passage du point A vers le point B, sachant que le point A possède en lui-même des raisons d’être le point A.

Pour aller vers le point B il faut faire le deuil du sens du point A. Et ceci n’est jamais facile car le point A s’est construit dans une dynamique historique.

En d’autres termes, si l’on veut gagner, il faut accepter de perdre.

Or c’est bien le dilemme, car trop souvent nous voulons gagner sans perdre et nous voulons ménager la chèvre et le chou, ce qui induit à court et moyen terme une insatisfaction, car nous n’avons jamais vu le chou manger la chèvre, alors qu’inexorablement l’inverse se produira.

Alors peut-être l’E.T.S. deviendra-t-il sans ambiguïté un travailleur social avec un cœur gros comme ça.