



Centre de Formation de l'Essonne
23 rue des Ateliers - 91350 Grigny

ASSEMBLEE GENERALE

RAPPORT MORAL ANNEE 2013

Prononcé le 6 juin 2014

Par délégation du Président, par J. BESSON, Directeur du CFE.

« La fureur n'est en aucune façon une réaction automatique en face de la misère et de la souffrance en tant que telles ; personne ne se met en fureur devant une maladie incurable ou un tremblement de terre ou en face de conditions sociales qu'il paraît impossible de modifier. C'est seulement au cas où l'on a de bonnes raisons de croire que ces conditions pourraient être changées et qu'elles ne le sont pas que la fureur éclate. Nous ne manifestons une réaction de fureur que lorsque notre sens de la justice est bafoué. »

Hannah ARENDT.

Mesdames, Messieurs, chers amis,

Je sais que vous avez conservé en mémoire certains des propos tenus lors du précédent rapport d'activité, tout particulièrement ceux qui traitaient des difficultés que nous rencontrons. Je sais que vous n'avez pas oublié non plus leur caractère récurrent, l'absence de perspectives s'agissant de possibles améliorations mais encore et surtout, la détérioration constante de nos conditions de travail. Ainsi, compte tenu du nombre d'années durant les quelles nous travaillons gratuitement, le « militantisme » qui nous anime pour, très modestement mais néanmoins très sûrement, combattre une infime partie des inégalités sociales,... pourrait se transformer en un exclusif bénévolat ne débouchant toujours pas sur une prise en compte par la puissance publique des moyens nécessaires. Mais j'y reviendrai dans quelques instants.

De plus, et en étroite corrélation avec ce que je viens de dire et au moins aussi grave – si ce n'est davantage - nous déplorons la perte de sens des enseignements que nous dispensons au profit d'une dissimulation d'un objectif par définition - non avoué et qui ne saurait être révélé – eu égard à l'image qu'il offre de la personne accompagnée et de ses accompagnateurs.

En clair, et en espérant que vous pardonneriez la brutalité de ma formulation, mais aujourd'hui, sachez-le, nous sommes, nous formateurs, amenés à formater des personnels d'exécution afin de s'occuper de personnes chosifiées. On pourrait certes penser que j'exagère, que je caricature, au moment où les textes, lois, décrets, arrêtés, circulaires, n'ont de cesse dans leurs contenus de préconiser, de recommander, grand nombre de dispositions, dans un langage le plus souvent élégant et fort respectueux des personnes destinées à en bénéficier. Aussi vais-je vous demander de me permettre de disposer d'un peu de temps pour expliquer et peut-être je l'espère, si nécessaire, démontrer la véracité de mon propos. Je vous le disais, le plus souvent, cette chosification se situe dans l'ombre d'un vocabulaire respectueux et bienveillant à l'endroit des personnes concernées et placée au service d'objectifs témoignant apparemment d'un très grand humanisme, dissimulant ainsi les réelles finalités de ces divers dispositifs. Aussi vais-je m'efforcer, en un premier temps, de vous proposer quelques exemples illustrant la véritable nature des mesures prises depuis deux décennies à l'intention des personnes accompagnées et m'appliquer, en un second temps, à illustrer également d'exemples le sens des récentes réformes des formations de travailleurs sociaux. Enfin je m'autoriserai à souligner la complémentarité, l'harmonie, voire la congruence manifeste, entre la considération véritablement accordée aux personnes accompagnées et l'adaptation des programmes de formation des professionnels aux nouveaux types d'accompagnement préconisés.

I – ANALYSE DE CERTAINES MESURES PRISES A L'ENDROIT DES PERSONNES ACCOMPAGNEES.

Premier exemple : L'autisme ou de la maladie mentale au handicap.

Rappelez-vous, 1996, date à laquelle l'autisme alors considéré en qualité de maladie mentale est identifié, déclaré, classé sous la dénomination de handicap. Cette décision est, timidement, il faut en convenir, présentée comme pertinente eu égard aux caractéristiques nouvellement attribuées au syndrome autistique. On sait toutefois aujourd'hui mieux qu'hier que l'autisme fait toujours énigme. Le débat est loin d'être clos. Qu'il s'agisse des définitions avancées et/ou des modes de soin préconisés. Peut-être que la posture la mieux adaptée à la réalité de la connaissance actuelle de l'autisme invite à reconnaître que l'on sait, sans doute mieux qu'hier,... que l'on ignore encore vraiment, mais que l'on ignore encore vraiment beaucoup relativement aux caractéristiques et manifestations spécifiques de ce syndrome.

Nous pouvons donc remarquer que dix-huit années après cette prise de décision, nous sommes assurés que la meilleure connaissance clinique et l'application de traitements mieux adaptés, compte tenu de cette prétendue « meilleure connaissance », sont totalement absents des raisons ayant conduit à considérer que l'autisme n'était pas, ou plus, une maladie mentale mais un handicap. De plus, il est à noter que, si, bien évidemment, nous ne préconisons certes pas l'enfermement à l'intérieur des hôpitaux psychiatriques, l'accueil dans le secteur médico-social de ces personnes ne les a toutefois pas dispensées de bénéficier des soins assurés par les mêmes médecins psychiatres. Et nous doutons fort que la qualité de patient, puis de personne en situation de handicap, ait exercé une quelconque influence sur les traitements préconisés. Aussi, pourquoi en avoir ainsi décidé si cette décision ne relève effectivement pas d'un progrès dans la connaissance et le traitement de ce syndrome ? Pourquoi ? Tout simplement pour deux raisons fondamentales dont l'une est en rapport direct avec les familles et l'autre en rapport non moins direct avec l'économie.

S'agissant des familles, on se rappelle que cette décision est alors fort appréciée de ces dernières qui se voient donc ainsi totalement « innocentées ». On se souvient en effet que, de façon parfois violente, certains médecins célèbres avaient avancé l'hypothèse que les parents, et singulièrement la maman, étaient à minima pour partie du nombre des facteurs possiblement à l'origine de ce qui était considéré alors comme une pathologie mentale. Formulation qui parfois attribue une certaine responsabilité à l'entourage familial quant aux causes à envisager, responsabilité dont sont totalement exclus les parents des enfants autistes ainsi déclarés depuis...

en situation de handicap.

Quant à la deuxième raison, elle ne nécessite aucun commentaire. Il convient seulement de savoir que le prix de journée dans un établissement psychiatrique est de quatre à cinq fois plus élevé que le prix de journée accordé dans un établissement relevant du secteur médico-social. Et puis, n'était-ce pas déjà parier sur l'avenir... du comportementalisme, beaucoup, beaucoup moins onéreux que la psychanalyse relativement à la prise en charge des personnes autistes.

On constate que cette mesure permet de gagner le cœur des familles concernées dont le nombre, malheureusement beaucoup trop important, est loin d'être négligeable, notamment politiquement, et de satisfaire à la pression des lobbies des associations de parents et des fédérations. Mais surtout, la dite mesure permet de modérer immédiatement et très sensiblement les dépenses tout en amorçant une prise en charge d'avenir beaucoup moins coûteuse financièrement. Au final, quid de l'intérêt des patients d'hier et des personnes en situation de handicap d'aujourd'hui ? Comme nous venons semble-t-il de le laisser entendre, très probablement que là... n'était pas la question.

Deuxième exemple : La scolarisation des personnes en situation de handicap ou une mesure démagogique exemplaire

Comme vous le savez, chaque enfant, notamment en situation de handicap se doit d'être inscrit dans l'école de sa circonscription. Comme vous le savez également, cette disposition a été particulièrement bien accueillie par les familles. Quelle satisfaction, effectivement, pour nombre de parents de voir enfin leur enfant traité à « l'égal des autres enfants » ! Toutefois, beaucoup de professionnels, dont une majorité d'enseignants bien évidemment, s'interrogeaient déjà sur les moyens à mettre en œuvre pour accueillir comme il se devait ces nouveaux élèves, sachant bien que l'école était loin de parvenir à compenser les inégalités culturelles dues essentiellement aux inégalités sociales. Chacun sait effectivement, les statistiques publiées annuellement le démontrent malheureusement, qu'un enfant d'enseignant ou encore d'architecte ou d'avocat par exemple, dispose – dès sa naissance - d'un « capital de chance » d'effectuer des études supérieures proche des 100%. Inversement et dramatiquement, un enfant dont le papa est demandeur d'emploi et la maman femme de ménage dispose pour ce qui le concerne d'un « capital de malchance » pas très éloigné des 100%, s'agissant toujours de son inscription future dans un cycle d'études supérieures.

Aussi, comment cette école laïque pourrait-elle accueillir des élèves en grande,

voire en très grande difficulté, alors qu'elle ne parvenait et ne parvient toujours pas à assurer la mission pour laquelle elle a été créée ? La réponse à cette question n'a pas tardé, du moins pas trop. Un nouveau corps de métier sans statut, sans formation et d'ailleurs, finalement, sans réel métier, dénommé en l'occurrence fort opportunément auxiliaire... de vie scolaire (A.V.S.) a été créé. Ces personnels se devaient d'aider les enseignants. Cette situation ne tarda pas à se révéler dramatiquement ubuesque dans la mesure où l'énorme majorité des enseignants se trouvait en grande difficulté quant à l'accueil de ce nouveau public et se devait de rechercher de l'aide auprès des A.V.S. encore beaucoup plus en difficulté. Imaginez la consternation de certaines familles découvrant la supercherie quand, par exemple, leurs enfants allaient à l'école une à deux fois par semaine, durant une heure, parfois moins, et beaucoup trop souvent dans des conditions extrêmement difficiles, voire pour certains, traumatisantes. Fort heureusement, des exemples « plus heureux » peuvent être cités. Il n'en demeure pas moins tout à fait inadmissible qu'un nombre d'enfants beaucoup trop important ait pu être ainsi traité par la prestigieuse école de la République.

Cet exemple rassemble une bonne partie des caractéristiques que nous évoquions précédemment relativement au bel habit linguistique dissimulant la pauvreté d'un corps dont l'impossible performance témoigne de l'absence de moyens. Qu'on en juge : on observe un discours politique où l'emphase et le flamboyant dominant ; un projet prétendument d'une grande hardiesse ; une considération extrême accordée à ces enfants en situation de handicap et ... et l'absence totale de préparation et de moyens alloués pour que cette mesure ne donne pas le sentiment de s'inscrire essentiellement dans le cadre d'une campagne électorale. Campagne remplissant alors une fonction bien connue de trompe-l'œil ou, peut-être plus judicieusement, de trompe-électeur.

Troisième exemple : De la qualité à l'évaluation ou l'évaluation, référentiel de qualité.

Si, malheureusement, il est toujours possible, ici ou là, de déplorer l'existence de lieux où le respect, la dignité, l'identité même des personnes accompagnées sont parfois bafouées, peut-être même ignorées ; s'il est toujours utile à toute équipe de professionnels, d'examiner, de questionner, éventuellement de reconsidérer ses pratiques et ses références ; en retour, on ne saurait accepter que ces dysfonctionnements qui se trouvent nécessairement limités quant au nombre, justifient – valident pourrait-on dire, pour employer un terme particulièrement usité actuellement – l'élaboration d'un référentiel à appliquer universellement dans toute structure relevant du social et/ou du médico-social. A ce propos, l'on peut découvrir une question fort

judicieuse posée dans le document intitulé : *L'intégration des établissements médico-sociaux dans une démarche d'évaluation est-elle un gage d'une prise en charge de qualité ?*, rédigé par le Groupe 18 de l'École des Hautes Études en Santé Publique. On peut lire le chapitre suivant dès l'introduction : « [...] *qualité difficile à définir dans le secteur médico-social, démarche d'évaluation différente de la démarche qualité, élaboration délicate d'une procédure d'évaluation pertinente, la qualité n'est donc pas un objectif aisé à atteindre et le rapport de cause à effet entre évaluation et qualité demeure complexe. Dès lors, peut-on dire que l'intégration d'une démarche d'évaluation dans le secteur médico-social est un gage d'une prise en charge de qualité ?* » Convenez-en, cette question peut nous paraître tout à fait intéressante. Il en demeure d'autant plus désolant qu'une fois posée elle ne sera jamais traitée. Il lui sera préféré l'historique de la démarche qualité.

Cet historique, nous le trouverons relativement développé, là encore, dès l'introduction d'un autre document intitulé : *Démarche qualité, évaluation interne dans un établissement du service médico-social ou social et recours à un prestataire. Guide méthodologique*. Ce document est rédigé par un groupe de travail à l'initiative de la Direction Générale de l'Action Sociale. Jean-Jacques Trégoat, son Directeur Général, en a signé la préface. Il est dit, s'agissant de cet historique : « *Vers 1900, les entreprises industrielles se développent, le système de production passe de l'artisanat à l'industrie. La production augmente vite mais les produits sont d'une qualité inférieure à celle des produits artisanaux. Tant que la demande est supérieure à l'offre, les produits sont vendus, quel que soit le niveau de qualité mais lorsque l'offre de production devient supérieure à la demande, l'entreprise s'organise pour vendre et met en place des contrôles de qualité des produits.*

L'Association Française de Normalisation (AFNOR) est créée en 1926. En 1947, l'International Standardization Organism (ISO), regroupant un réseau d'instituts de normalisation de 147 pays, assure la coordination internationale de la production de normes techniques. La démarche qualité progresse dans l'industrie aux États-Unis au cours de la seconde guerre mondiale puis en Europe dans les années 70. Les entreprises s'orientent vers l'assurance qualité, puis l'amélioration continue de la qualité et enfin, le Total Quality Management émerge dans les années 90. Les normes ISO 9000 et ISO 9001 traitent du Management de la qualité ». Pardon pour cette citation un peu longue mais, convenez-en, elle a

le mérite de la clarté. S'il est vrai que nous sommes notamment le produit de notre histoire, il est bon de connaître l'histoire de la démarche qualité et de son évolution.

Nous observons donc, à la lecture de ces textes officiels, que qualité et évaluation ont été créées pour mesurer le bien fondé des services rendus et la qualité des produits réalisés. C'est en prenant appui sur ces normes qualifiées de techniques par leurs créateurs, que d'aucuns se sont employés à les adapter aux spécificités du sanitaire, du social et du médico-social. Aussi, quand nous dénonçons la chosification de l'être humain dans l'emploi de ces techniques appliquées au social et au médico-social, convenez que l'historique, non seulement nous y invite mais nous y autorise, voire nous y contraint. Il est bon également de ne pas omettre l'importance qu'il convient d'accorder à la petite phrase mentionnée dans l'Annexe 3-10 intitulée *Contenu du cahier des charges pour la réalisation des évaluations externes* (Décret n° 2007-975 du 15 mai 2007 fixant le contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et de la qualité des prestations des établissements et services sociaux et médico-sociaux).

Cette petite phrase dit : « *Les domaines explorés sont déterminés par les orientations des politiques sociales et médico-sociales.* »... Nous y voilà donc et nous pourrions ajouter « lesquelles sont elles-mêmes déterminées par la politique générale conduite par la majorité présidentielle ».

Sans doute sommes-nous, à peu près, enfin en possession des éléments essentiels nous permettant de proposer une analyse et une hypothèse. En effet, nous ne saurions oublier que la France compte 5 millions de demandeurs d'emploi, que de l'avis général ce chiffre est sous-estimé, que le pays est déjà engagé dans ce que l'on nomme une tiers-mondialisation ou encore, comme le précise Christophe Dejours, on observe l'absence d'indignation et de réaction collective face à l'injustice d'une société dont la richesse ne cesse de s'accroître cependant que la paupérisation gagne simultanément une part croissante de la population ; nul ne peut ignorer que notre économie est prétendument en crise et que l'on ne cesse de réduire les dépenses du service public de toutes les manières possibles.

On se doit de s'interroger sur l'opportunité, eu égard au contexte actuel, du sens à accorder à la promulgation aujourd'hui de ces mesures, lesquelles, comme toutes les précédentes et probablement les futures, sont et seront présentées, bien évidemment dans l'unique intérêt des personnes accompagnées...

On sait que le référentiel d'évaluation permettra à la puissance publique d'être informée des aspects dominants du fonctionnement d'une structure, notamment à la lecture des documents exigés : Livret d'Accueil, Contrat de Séjour, Règlement de Fonctionnement, compte-

rendu des Conseils de Vie Sociale, Charte des Droits et Libertés de la personne accueillie, Projet d'Établissement...

Cette évaluation va renseigner au mieux, pour les objectifs qui sont les leurs, les financeurs et leur permettre ainsi et surtout d'apprécier, essentiellement par comparaison, le coût en moyens humains et financiers mis en œuvre dans chaque structure. Gageons qu'il se trouvera toujours une unité ou un service faisant aussi bien, voire mieux que tous les autres, à moindre coût. Une nouvelle fois, et pardon d'insister, mais le moindre coût est incontestablement l'objectif premier de la politique conduite actuellement ? Pourquoi ne pas s'être intéressé à la qualité et à l'évaluation il y a dix ou quinze ans ? Pourquoi, aujourd'hui, ouvrir la totalité du secteur social et médico-social, grâce à la loi HPST dite Loi Bachelot, combattue hier par ceux qui la mettent en place aujourd'hui, au secteur privé à but lucratif dont on sait que, par définition, l'objectif est le lucratif ?

Pensez-vous sérieusement, mais vraiment très sérieusement, que ces dispositions n'ont qu'un seul objectif, la qualité ? Est-ce également la recherche de la qualité qui a conduit à la procédure dite d'appel à projet ? Procédure mettant en compétition les associations et fédérations, lesquelles, il faut bien en convenir, y participent hardiment. Si vraiment la qualité devait dominer, copierait-on les méthodes employées dans le commerce et l'industrie ? Les associations et établissements ne devraient-ils pas s'inscrire dans un rapport de solidarité plutôt que de rivalité et de compétition invitant le financeur à oublier un peu la qualité au profit...du profit ?

De plus, on ne saurait omettre de préciser, là encore sans doute au nom de la qualité, que chaque candidat dispose royalement d'un délai de deux mois pour répondre à un appel à projet, lequel invite le plus souvent à créer une structure dont la durée moyenne de fonctionnement devrait être de l'ordre d'une cinquantaine d'années. Alors, ces dispositions, ouverture au secteur privé à but lucratif, appel à projet, évaluations, ne discréditent-elles pas la prétendue recherche de qualité, laquelle, comme nous nous n'avons cessé de le répéter, ne servira qu'une cause, celle de la réduction des coûts en alignant toutes les structures, plus ou moins semblables, sur celles qui fonctionnent à moindre frais ? N'est-ce pas déjà ce qui se fait s'agissant des prix plafond pour les ESAT, ainsi que cette invitation grâce aux prestations de compensation du handicap à éviter une prise en charge institutionnelle d'un résident en favorisant, encore et toujours à un moindre coût, son maintien à domicile.

Toutefois, ce qui est vivement à craindre c'est que dans l'avenir les professionnels désireux d'obtenir une bonne évaluation s'emploient essentiellement à respecter scrupuleusement le référentiel du décret 2007-975 du 15 mai 2007 puisque ce dernier les renseigne sur ce qui est nommé – du moins par le législateur – qualité. Cette dernière risque fort malheureusement de

faire auprès de certains, peut-être même pour les moins vigilants, à leur corps défendant, référence.

On se doit de s'interroger également, hélas, sur les compétences et les motivations des professionnels du secteur, investis en qualité de spécialistes de l'évaluation et qui n'hésitent pas à s'y adonner. Eux, psychologues et/ou travailleurs sociaux, estiment donc qu'ils peuvent avoir un avis pertinent sur la qualité après avoir pris connaissance des documents précédemment cités, après avoir procédé à quelques micros-trottoirs, être restés quatre à cinq jours dans un établissement. Accepter cette gageure c'est avoir un très grand besoin d'argent ou être incontestablement dans l'erreur s'agissant de ses propres compétences. Comment un professionnel digne de ce nom, peut-il imaginer une seconde, être à même, dans de telles conditions de porter une appréciation, qui certes ne sera pas sans effet.

Pour notre part, et bien que ce ne soit pas l'objet, nous ne saurions ne pas exprimer ici quelques commentaires sur ce qui nous paraît pouvoir relever de la qualité.

Par essence même, dans tous les métiers du social, la notion de qualité ne peut qu'échapper à une définition précise, matérielle, et exemplaire. Elle renvoie nécessairement à la singularité des besoins, désirs, demandes, attentes, aspirations, souhaits, possibilités et difficultés de chaque personne accompagnée, au regard de rencontres humaines et de moyens permettant d'y répondre. Moyens offerts par l'environnement proche et éventuellement plus éloigné, à l'intérieur desquels vit et évolue la personne.

Cette qualité est nécessairement à améliorer constamment, donc, par définition, évolutive et au service d'une accession à l'autonomie la plus pertinente, la plus judicieuse et la plus importante possibles... Pour chaque être humain, la qualité impose de veiller, dans le cadre de cette démarche, à ce qu'elle soit mise en œuvre dans un certain rapport à la subjectivité et à la singularité du bénéficiaire et aussi à l'inadaptation, beaucoup trop fréquente du monde social, quant à sa réalisation. Dans cette perspective, rien ne serait plus opposé à cette notion de qualité que la certitude de l'avoir atteinte.

Je pense que vous conviendrez que cette qualité ne se mesure pas – mesure-t-on le bien-être, le bonheur, le mal-être, le malheur, la richesse ou la pauvreté d'une relation ?... Souvenons-nous de la célèbre formule d'Albert Einstein : « Ce qui compte vraiment ne peut pas toujours être compté et ce qui peut être compté ne compte pas toujours » Et puis, ne compte-t-elle pas, cette qualité, des aspects – et non des moindres - très souvent non visibles? Il nous semble que le plus fréquemment, et comme le confirme C. Dejours : « *La souffrance ne se voit pas, la douleur non plus, le plaisir n'est pas visible, ces états affectifs ne sont pas mesurables ; que l'affectivité échappe à jamais à la mesure ou à l'évaluation quantitative, qu'elle appartienne*

à la nuit [...] ne justifient pas qu'on en dénie la réalité [...] Nier ou mépriser la subjectivité et l'affectivité, ce n'est rien de moins que nier ou mépriser en l'homme ce qui est son humanité, c'est nier la vie elle-même. »

On ne saurait mésestimer, sous-estimer, dénier, ce qui en chacun de nous est son humanité. Aussi comment ne pas s'interroger sur la nature et le sens d'une démarche qualité telle qu'elle a été officiellement caricaturée ? De quelle qualité l'État nous dote-t-il ? Manifestement pas de celle qui est « la vie elle-même. »

Jusqu'alors, la qualité devait constamment nécessiter d'être constatée, discutée, d'être améliorée par celles et ceux qui étaient au quotidien aux côtés des personnes accompagnées ; jusqu'alors, nous étions invités à chercher, chercher à comprendre, chercher à mieux soigner, chercher à toujours mieux accompagner. Aujourd'hui, il s'agit surtout de chercher à être encore demain autorisés à chercher car de tous côtés nous sommes submergés de protocoles, d'opérations qualité, de grilles d'évaluation, de recommandations, de manuels du bien dire, du bien agir, du bien être... Vous l'aurez noté, il nous manque juste le bien penser.

De plus, on ne cesse de nous affirmer que la qualité de l'accompagnement au quotidien relève de la plus stricte application, de la plus scrupuleuse observance des consignes élaborées par des experts dûment mandatés et très certainement eux-mêmes dûment expertisés. Dorénavant, il va s'agir d'appliquer circulaires, arrêtés, décrets, d'appliquer ce que d'autres auront déterminé. Il ne sera plus nécessaire de prendre du temps pour créer, inventer, innover, peut-être même penser.

Il nous semble que toutes les professions du secteur social sont passablement, et dans une progression relativement rapide, en train d'être totalement modifiées et nous avons l'impression qu'in fine nous deviendrons tous des personnels d'exécution puisque des spécialistes ne cessent de nous dire ce que nous devons faire. Nous croyons qu'il est urgent de réfléchir et de ne pas nous placer benoîtement sous l'exclusive dépendance des textes. En cette circonstance, il est tout à fait opportun de se souvenir de la phrase de Montesquieu selon laquelle « Il n'y a pas plus cruelle tyrannie que celle qu'on exerce à l'ombre des lois et avec les couleurs de la justice ».

II POURQUOI CES INCESSANTES REFORMES DES PROGRAMMES DE FORMATION DES TRAVAILLEURS SOCIAUX ? AURAIENT-ELLES UN SENS A DECOUVRIR ?

En 2007, tous les diplômes de travailleurs sociaux ont fait l'objet d'une réforme des contenus. En 2012, il s'est agi, dans le cadre des normes européennes, de revoir une nouvelle fois les contenus afin de les adapter à des enseignements semestriels, procédé qui a été dénommé « masterisation ». Aujourd'hui, nous sommes informés de la très prochaine réforme des diplômes de niveau III, IV et V.

On ne s'étonnera pas d'observer que les contenus des programmes de formation des travailleurs sociaux soient adaptés autant que faire se peut aux réformes et modifications apportées dans les secteurs social et médico-social, puisque ces derniers se doivent de connaître, et si possible de satisfaire, les attendus des décideurs des politiques sociales et du législateur, lesquels en l'occurrence sont les mêmes. Aussi, et comme il a été procédé précédemment, nous allons nous efforcer à l'aide d'exemples de montrer, et si possible de démontrer, en quoi il est révoltant d'observer que ces réformes s'orientent régulièrement et progressivement – avec l'aide complaisante de certains professionnels de la formation d'ailleurs – vers une modélisation des différents métiers du secteur social. Modélisations, comme nous l'avons dit, apparentant le travailleur social à un personnel d'exécution et le contenu des programmes à une googlelisation du savoir, ce savoir mort dont parlait notamment R. Barthes évoquant alors une forme de « prêt à penser » ; vous savez, ce prêt dont on aimerait se dispenser et dont, si l'on n'y prend garde, le remboursement s'effectue exclusivement par la nécessité de faire en sorte que l'intérêt (l'un tairait), contraignant au silence, interdit de fait toute velléité de réflexion. Curieuse capitalisation qui ainsi ne traite que très accessoirement la question du « Pourquoi ? » au grand privilège de l'exclusive interrogation sur le « Comment ? ». Vous le savez, le « Comment ? » le plus important est celui dont la réponse contient une solution, non immédiatement apparente, si possible qualitativement supérieure à l'existant, permettant à terme la réalisation la plus substantielle possible d'économies. Comme je vous le disais à l'instant, examinons quelques exemples :

***Premier exemple : La méthodologie... ou...
quand le «COMMENT?» détermine le «POURQUOI?»***

Avez-vous remarqué l'importance accordée aujourd'hui à la méthodologie ? Nous sommes certainement très nombreux à avoir appris que cette dernière dépendait directement de

l'objet de l'étude. Et bien, il semblerait qu'il existe « THE methodology » qui, en l'occurrence, n'est pas nécessairement au service de l'objet à décrire, à traiter ou à investiguer. Indépendamment des sujets à examiner, il est aujourd'hui des modèles de méthodologie présentés comme convenant, en toutes circonstances, pour pratiquement chacun des diplômés en travail social, imposant notamment une épreuve écrite dite de « Mémoire ». Il est un, parfois même plusieurs, ouvrages de référence en méthodologie que presque toutes les écoles et leurs élèves consultent. Il demeure toutefois une certaine liberté puisqu'il n'est pas encore précisé de quelle nature doivent être les réponses... Nous ne savons ce que vous en pensez mais il nous semble que, lorsque l'on est amené à « recommander », le plus souvent très chaleureusement, une méthodologie, indépendamment donc de la connaissance du sujet à traiter, cela risque fort de signifier qu'il est estimé que le bénéficiaire de cette recommandation ne sait pas trop ce qu'il doit écrire. Ce dernier est donc soupçonné de ne pas disposer du niveau de connaissance et/ou de réflexion lui permettant de savoir comment il se doit d'organiser sa pensée. Aussi, vous l'aurez compris, on inverse totalement l'ordre des choses. Ce n'est pas à partir d'un sujet que l'on détermine une méthodologie mais à partir de la méthodologie, donc des questions qu'il convient de se poser, que l'on détermine son sujet et son traitement, à partir de questions préétablies par d'autres ne disposant pas de la connaissance du sujet. Si le sujet doit impérativement s'inscrire dans le cadre de la méthodologie recommandée et si c'est de fait cette dernière qui en décide, ne sommes-nous pas alors très directement sous l'emprise de la modélisation et du formatage ou encore, comme je l'ai déjà dit, dans le prêt à penser que l'on devrait nommer en cette circonstance le prêt à répondre ? Ne vous disais-je pas également que nous étions dans l'ère du « Comment ? » à l'exclusion du « Pourquoi ? » et que nous étions ainsi contraints de faire l'économie de la question du sens dans la mesure où le traitement de cette question nous apparaît assez souvent inviter à répondre au « Pourquoi ? ». Il nous semblerait pour le moins judicieux de s'interroger sur le sens du modèle méthodologique recommandé. Quels objectifs sert-il ? Que veut-on faire dire au candidat et pourquoi ?

Deuxième exemple : La communication ou les effets du modèle publicitaire.

Il est quasi impossible de ne pas entendre affirmer dans toute structure qui rassemble plusieurs personnes, voire plusieurs dizaines ou centaines, que l'on rencontre des problèmes de communication. Cette question envahit tout l'environnement social, question sur laquelle l'énorme majorité de nos concitoyens ont une idée. Le drame souvent, c'est qu'ils n'en ont effectivement qu'une. Qui n'a pas entendu quelqu'un affirmer « très tranquillement », sur un

ton plus ou moins péremptoire de celui qui sait, qu'il convient dans tout message de veiller à ce que chaque phrase ne comprenne qu'un minimum de mots, que les phrases elles-mêmes soient en nombre très réduit, de s'appliquer à l'emploi de formules percutantes, non agressives, qu'aujourd'hui les gens ne lisent guère plus de quinze lignes et qu'elles se doivent d'être immédiatement compréhensibles. C'est le modèle, notons-le, sur lequel fonctionne effectivement tout message publicitaire.

Il n'est pas rare d'observer qu'il existe, nous semble-t-il, un grand nombre de conseillers tenant ce genre de propos, propos dont on peut pour le moins remarquer qu'ils sont assez désobligeants à l'égard de nos concitoyens. Au nombre de ces conseillers il en est, pas nécessairement ennemis d'Arte ou de France Culture, éventuellement lecteurs du journal *Le Monde*, voire *Diplomatique*, qui affirment sans hésitation, réitérant en l'occurrence ce discours hyper-dominant sur le sujet, selon lequel « les autres », ne prennent pas connaissance des messages excédant donc les quinze lignes. Il arrive parfois pour éviter d'être accusé de mépris à l'égard de leurs congénères, accusation dont ils peuvent être victimes, de faire montre d'une botte secrète, du « must » en matière d'argumentation, selon lequel, eux-mêmes, ce qui n'est pas rien, sont sensibles à ce mode de communication, ajoutant à l'occasion qu'on est tellement submergé de messages que seuls ceux qui sont précis, concis et figuratifs ont quelque chance de nous parvenir.

C'est en ces termes que C. Dejours l'énonce : « *La justification des documents lapidaires simplificateurs, voire simplistes ou tapageurs, repose sur l'argument constamment convoqué dans toutes les organisations : les gens n'ont pas le temps de lire ni de se documenter. Il faut donc aller au plus court pour ne pas les surcharger et pour avoir une chance d'être entendus, lus ou simplement repérés [...] Le message doit donc être simplifié, facile à comprendre, sans termes techniques. En d'autres termes, les lecteurs sont considérés a priori comme des ignorants, voire des crétins.* ».

Le problème nous concernant est que, nous n'avons rien à vendre, mais vraiment beaucoup de choses à comprendre et un peu moins à faire comprendre. Aussi, nous devons nous politiquement et éthiquement de participer à faire que les destinataires de nos messages, salariés et/ou stagiaires, soient heureux de découvrir qu'il est des informations et/ou des idées dont ils risquent d'avoir grand besoin, qui nécessitent bien plus de dix lignes pour être vraiment explicitées, intégrées, promues et défendues. A l'évidence, c'est l'un des objectifs que nous poursuivons, considérer que nous avons le devoir de nous adresser à l'intelligence de nos contemporains et la volonté de ne surtout pas nous inscrire dans l'air du temps lequel doit

d'ailleurs particulièrement convenir à nos dirigeants. Aussi, personne ne sera étonné de trouver ces quelques lignes à la toute première page de notre catalogue :

« N'étant pas toujours, au jour le jour,
À jour quant au goût du jour,
Et bien que l'on ne cesse de nous seriner
Qu'au-delà de dix lignes il ne faut plus compter
Sur votre possibilité de demeurer mobilisé
Par la lecture d'un texte, fût-il « suspendé »,
Nous avons simplement ignoré
Ces recommandations très souvent réitérées
Et estimé que peut-être vous pourriez
Après tout, trouver quelque intérêt,
Même si vous n'êtes pas des milliers,
A la lecture des deux feuillets
Sur lesquels sont consignées
Quelques-unes de nos idées,
Afin d'être un peu renseignés
Juste un peu...sur notre identité.

Nous serions-nous trompés ? »

*Troisième exemple : Un phénomène de société exemplaire : psychanalyse et
comportementalisme ...ou là encore...
quand le « Comment ? » exclut le « Pourquoi ? »*

Il est particulièrement important, et sans doute particulièrement éclairant, de traiter du sens possible de l'opposition actuelle entre l'approche analytique et l'approche comportementale. Cette opposition nous paraît témoigner d'une évolution sociétale des valeurs et objectifs qui, dans certains de ses aspects, nous semblent non manifestes. Dans cette perspective, je m'efforcerai de présenter ces deux démarches de la manière la moins polémique possible. J'en soulignerai les aspects les plus fondamentaux dans ce qu'ils offrent respectivement relativement à la représentation de la condition humaine ; par exemple, nous pouvons considérer que, pour la théorie béhavioriste (comportementale), ne peut être objet de science que ce qui est observable par un individu extérieur, sans référence aucune au contenu psychique d'un sujet.

Complémentairement les méthodes se référant au comportementalisme sont également nommées méthodes éducatives, notamment dans la mesure où elles proposent des exercices et des apprentissages auxquels doit satisfaire le sujet, exercices éventuellement ponctués de renforcements négatifs ou positifs ; la disparition du ou des symptômes est l'objectif essentiel auquel ces méthodes doivent aboutir.

La théorie freudienne, quant à elle, repose notamment sur le fait que le symptôme a un sens qu'il convient au sujet de découvrir en travaillant durant la cure, notamment sur les raisons de sa production. La disparition du symptôme n'est donc pas associée à la fin du traitement mais, plus précisément, le pourquoi psychique dont dépend le symptôme d'un sujet désirant et pensant. Aussi, comment comprendre l'importante audience de la psychanalyse hier et son égale importante disgrâce actuelle ? Réciproquement, comment comprendre la condamnation du béhaviorisme hier et la constante réhabilitation des méthodes comportementales aujourd'hui ? La place occupée hier par la question du « POURQUOI ? », (ce symptôme), serait-elle aujourd'hui remplacée par la question du « COMMENT » ? (le faire disparaître) ?

Ce passage du « POURQUOI ? » d'hier au « COMMENT ? » d'aujourd'hui, ne traduirait-il pas une évolution sociétale de ces vingt dernières années et ne concernerait-elle pas, bien au-delà de l'opposition psychanalyse/comportementalisme, toutes les sphères de l'organisation sociale ?

Quatrième exemple : Le Management ou qui « mesnage-t-on ? »

Il semblerait, notamment selon le Larousse étymologique, que le verbe anglais « to manage » et le substantif « management » proviennent d'un terme français datant du XV^e siècle, « mesnager », signifiant en équitation « tenir en main les rênes d'un cheval ». Ce terme est passé en anglais où il a donné « to manage », « management ». Peu à peu ce mot a désigné en français le fait de tenir les rênes d'une organisation. Aujourd'hui, le terme de « management » renvoie à des pratiques et à des savoir-faire associés à l'organisation du travail collectif et à des relations humaines. Cet ensemble serait destiné, à partir des différentes composantes dont dépend l'activité d'une entreprise, à permettre « d'œuvrer » ensemble, dans le but commun d'atteindre les objectifs de l'organisation, tout en générant pour elle-même le maximum d'avantages.

Dans certaines définitions du management, il est même ajouté : « *Les différents services sont imbriqués, les employés travaillent autant pour leur intérêt individuel que pour celui de leur service et de leur entreprise* ». Il existerait plusieurs techniques de management, notamment le management stratégique, le management de projet, le management participatif, le

management de transition, le management transversal...

On observera qu'il n'est que très rarement fait état de l'objectif réel du management qui est notamment une augmentation de la production de l'entreprise, et si possible à un moindre coût, objectif dissimulé le plus souvent dans ce qui est nommé l'intérêt général de l'entreprise. Il peut toutefois en être question, par exemple : *« C'est en facilitant le travail des employés et en les stimulant, que les gestionnaires peuvent motiver les subordonnés à devenir plus productifs, à atteindre leurs objectifs et à travailler dans un esprit de collaboration. »*

Nous connaissons, du moins nous semble-t-il, les objectifs, modes, effets que produisent ces techniques plus ou moins contemporaines de gestion des salariés. On remarquera que le mot « chef » a totalement disparu du vocabulaire officiel et pas seulement de celui des entreprises. On sait, depuis les années 80, que l'on ne dirige plus le personnel mais les ressources humaines, ou encore les affaires administratives et financières, et on note également que, dans le secteur social, il n'existe plus de chef de service éducatif mais des cadres intermédiaires. Le pouvoir qui n'a jamais cessé de s'exercer est aujourd'hui, très euphémisé et de moins en moins, voire presque jamais, nommé, ce qui ne nuit aucunement, bien au contraire, à son exercice.

Il nous semble urgent d'identifier les valeurs auxquelles ces techniques se réfèrent, d'apprécier les conditions de leur mise en application et les conséquences produites. Comment ne pas soupçonner que ces techniques de management, particulièrement exploitées dans le monde de l'industrie et du commerce, en envahissant le secteur social – où elles sont d'ailleurs actuellement objet d'évaluation – importent les valeurs, les procédés, les objectifs des secteurs où elles ont pris naissance ?

En procédant ainsi, elles inscrivent les êtres humains dans un traitement s'apparentant quelque peu à celui des produits et services où elles ont excellé. Ne vous parlais-je pas, il y a quelques instants, de la progression de la démarche chosifiante des personnes accompagnées ?

Cinquième exemple : Du directeur d'hier au directeur d'aujourd'hui ou de l'accompagnement à la gestion.

Les moins jeunes d'entre nous n'ont certainement pas oublié qu'il y a encore quinze à vingt ans, les directeurs, dont l'énorme majorité d'entre eux avaient été préalablement éducateurs, investissaient essentiellement, certains même exclusivement, la clinique, l'éducatif, le pédagogique. Les tâches administratives et gestionnaires, souvent très dépréciées, voire méprisées, étaient alors très fréquemment confiées à un cadre de direction. Il suffit de se rappeler

la célèbre formule d'un non moins célèbre général, Président de la République quelques décennies au préalable, selon laquelle « l'intendance devait suivre ». Aujourd'hui, force est de constater que l'intendance précède. L'on pouvait considérer sans grand risque de se tromper que les motivations essentielles des travailleurs sociaux ne les amenaient pas de bonne grâce à gérer un budget ou encore à être au fait du travail administratif. Toutefois, on peut observer chez les cadres les plus anciens, qui ont donc connu l'époque bénite où l'intendance devait suivre, qu'ils se sont formés progressivement mais assez rapidement à la gestion de la gestion afin de faire face à la nouvelle priorité de leur fonction, lâchant petit à petit, sans pour autant l'abandonner bien évidemment, la clinique confiée pour l'essentiel à leur adjoint.

Si, à l'évidence, les pressions exercées par le financeur ont été fondamentales dans cette modification des rôles et fonctions des directions, il nous semble avoir observé parfois, une certaine complaisance chez certains pour faire montre de leur compétence dans les secteurs administratifs et financiers. Les directeurs en fonction depuis une bonne dizaine d'années ont bénéficié d'un nombre d'heures d'enseignement dans les disciplines législatives, gestionnaires, managériales, jamais atteintes au préalable. Il est entre autres à noter qu'un nombre croissant de cadres employés dans le secteur social est issu du secteur marchand... Il est de moins en moins rare de rencontrer des directeurs très intéressés par le management, la législation et la gestion. Cette réalité me rappelle une remarque d'un fonctionnaire de la DDASS, il y a déjà pas mal de temps, qui au cours d'une réunion, nous prédisait la situation présente nous affirmant qu'il n'était pas nécessaire pour être un bon directeur de bien connaître le public accueilli : « Croyez-vous que le PDG de chez Danone sait fabriquer un yaourt ? Cette ignorance l'empêche-t-elle d'être un très bon PDG ? Pourquoi en serait-il autrement dans le secteur ? »

Pourquoi effectivement y aurait-il donc une différence entre un yaourt et un être humain ?

On imagine aisément que, de fait, la réponse à la question « Qu'est-ce qu'un bon directeur ? » a dû sensiblement se modifier au cours de ces dernières années. Et il est fort à craindre que cette modification ait des effets sur les valeurs à mettre en œuvre, sur le travail exercé par les salariés et au final sur la qualité de l'accompagnement des personnes.

Là encore, pour dissimuler notamment ce type de réalité, on évoque beaucoup en ce moment la question de la différence entre l'intégration et l'inclusion. L'intégration contraindrait la personne à s'adapter à son environnement alors que l'inclusion inviterait l'environnement, entre autres institutionnel, à s'adapter à la personne.

Il est fort judicieux d'en parler et d'en reparler car, même les plus distraits d'entre nous, observent que rien n'est plus contraire à la politique actuellement conduite que,

précisément, cette hypothèse d'adapter l'environnement à la personne et ce pour une simple et seule raison : le coût.

Sixième exemple : La formation ou d'un pouvoir unique à deux pouvoirs partiels

Le 10 décembre 2009, le Décret 2009, 15-40 créé les Directions Régionales de la Jeunesse et des Sports et de la Cohésion Sociale (D R J S C S), distinguant ainsi, s'agissant des centres de formation, la tutelle responsable des contenus et examens spécifiques aux professions du travail social, de la tutelle responsable des finances. La première responsabilité a donc été confiée à la DRJSCS - à ce propos, nous continuons toujours à nous interroger sur la pertinence et les raisons de l'association du Sport, notamment de haut niveau, et des Affaires Sociales - ; la seconde responsabilité a été confiée au Conseil Régional.

Cette nouvelle répartition, en distinguant fonction et responsabilité, a eu pour effet évident de déresponsabiliser chacun dans l'exercice de ses fonctions. Il est ainsi tout à fait possible qu'un centre de formation bénéficie de ce que l'on nomme une habilitation, délivrée par la DRJSCS, à dispenser une ou plusieurs formations de travailleurs sociaux, tout en ne disposant d'aucun financement régional. Cette situation va placer l'institution face à l'alternative suivante : ne pas mettre en œuvre ces cursus de formation ou s'employer à trouver des financements lesquels peuvent provenir

- Soit de contrats aidés : types contrats d'insertion, emplois-avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, contrats de génération, etc.
- Soit, je vous en parlais dans le rapport d'activité de l'an dernier, les stagiaires eux-mêmes vont se trouver contraints de contracter des emprunts pour payer le coût de la formation.

Il est bon de rappeler que, par le passé, la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (D R A S S) avait la double compétence : délivrance des habilitations et engagement des financements correspondants. En l'occurrence d'ailleurs, cette procédure était systématique : ou un centre de formation voyait sa demande d'agrément refoulée ou elle était acceptée et, par là-même, le financement de fonctionnement couvrant les frais pédagogiques permettait ainsi aux élèves de bénéficier du statut d'étudiants. Aujourd'hui, je vous le rappelle, nous n'avons que trois promotions, deux d'AMP et une de TISF, qui bénéficient d'une subvention, bien que nous ne cessons tous les ans de réclamer les financements de nouvelles promotions. Mais nous y reviendrons dans un instant.

Pour ma part, je crains fort que la distinction entre le budget et ce à quoi ce dernier est destiné ne soit une condition très favorable à la réalisation d'économies. Comment parler qualité de formation à ceux qui ne sont responsables que des budgets et comment parler finances à ceux qui ne sont responsables que des programmes ? En d'autres termes, les centres de formation sont contraints d'associer pédagogie et finances et n'ont aucun interlocuteur disposant de cette double compétence. Les habilitations aux formations, à l'heure actuelle, sont des quasi mascarades, elles n'engagent en rien le financeur et contraignent les centres de formation et les élèves à s'y substituer.

Cette nouvelle mesure, instaurée par le décret déjà cité de décembre 2009 devait, là aussi, encore permettre d'obtenir une meilleure qualité des formations en distinguant les fonctions des tutelles. Comme toutes les précédentes, on constate une nouvelle fois que la dite mesure permet exclusivement de réaliser des économies.

Il me semble évident que le Conseil Régional, n'exerçant une responsabilité que d'ordre financier, s'emploie à dépenser le moins possible puisqu'il n'a pas à se justifier de la qualité du service qu'il finance. Dans le même temps la DRJSCS peut également regretter que les centres de formation ne disposent pas d'un budget leur permettant d'améliorer la qualité. En clair, en gérant l'argent mais non son emploi, on ne peut qu'être invité à en dépenser le moins possible et en gérant l'emploi mais non l'argent, on ne peut faire qu'avec ce qu'on nous donne. Chacun, au final, est irresponsable. Les élèves et les centres de formation n'ont qu'à se « débrouiller », même si on ne manquera pas de nous affirmer que, bien évidemment, Conseil Régional et DRJSCS se concertent très, très, très, très fréquemment.

***Septième exemple : Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) ou
Vacance Aberrante de l'Ecole (V.A.E.)***

« Si des jeunes gens ne veulent pas fréquenter l'école c'est probablement qu'ils ne sont pas faits pour l'école. Aussi, pourquoi serait-ce un progrès que de s'acharner à vouloir les contraindre à la fréquenter ? Cherche-t-on à les humilier ?... Il est tout de même des métiers où ce n'est pas si compliqué... Ils n'ont qu'à travailler... »

Anonyme, 1947

Nous trouvons tout à fait inadmissible que les salariés soient embauchés en qualité de « faisant fonction », donc non formés et sous-payés. Il nous apparaît que le fait, après dix, quinze ans ou plus d'exercice professionnel, de prendre des mesures pour corriger cette aberration en accordant aux « faisant fonction » le même salaire que leurs collègues diplômés, est un strict minimum. Ce minimum devrait toutefois voir sa mise en application se terminer avant la fin de l'exploitation des « faisant fonction ».

Il est bon de rappeler qu'en pareille circonstance, il y a une quarantaine d'années, l'Etat avait permis à tous les salariés « faisant fonction » de participer à une formation d'une durée égale à la formation initiale

Cette mesure nous paraît qualitativement nettement supérieure à celle adoptée aujourd'hui où il suffit pour obtenir un diplôme de présenter un dossier dont la constitution est loin de pallier l'absence de formation, tout spécialement théorique.

Aussi sommes-nous tout à fait opposés à pérenniser ce dispositif VAE en acceptant à nouveau d'embaucher à moindres frais des « faisant fonction » pour, dans quelques années, leur permettre d'obtenir un diplôme sans avoir bénéficié réellement d'une formation.

De fait, cette absence de formation préalable à l'entrée dans la profession, impose au salarié débutant de solliciter les conseils de ses collègues, son bon sens, son histoire personnelle et sociale, pour acquérir ces qualités professionnelles dont la société l'a déjà par avance crédité. On imagine volontiers que cette acquisition expose tout particulièrement les personnes accompagnées, sachant qu'en l'occurrence il s'agit le plus souvent d'exercer la fonction éducative, celle dont tout le monde s'accorde à reconnaître l'extrême complexité.

En effet, qui pourrait sérieusement soutenir qu'il n'est pas indispensable qu'un professionnel dispose d'éléments théoriques lui permettant notamment d'analyser sa pratique ? Cette situation nous a déjà amené à dire que le pouvoir des employeurs se trouvait actuellement porté à son apogée. La VAE ne serait-elle que la formulation contemporaine de la célèbre maxime : « C'est en forgeant qu'on devient forgeron » ? Cet apprentissage, « sur le tas », d'un salarié non formé, au bout du compte qualifié et diplômé par l'effet de la seule répétition de sa tâche, ne nous renvoie-t-il pas au plus près de nous, à la fin du XIX^e et au début du XX^e siècle ? A l'époque, l'adaptation du salarié à son poste de travail était l'exclusif objectif de l'employeur. Est-ce ainsi que nous devons aujourd'hui comprendre la nouvelle conception de la formation que les pouvoirs publics, évidemment au plus grand bénéfice de tous, entendent mettre en œuvre, notamment dans le secteur médico-social ?

En d'autres termes, au lieu de prendre des mesures qui permettraient à tous les salariés de bénéficier d'une formation, au nom de la justice sociale, voire de l'équité

républicaine, on nivelle par le bas. On prend des mesures beaucoup moins onéreuses, faut-il en convenir, qui invitent tous les salariés...à en être dispensés. A cette occasion, et comme le précise Philippe Ducalet : *« Il convient de se méfier de mettre la logique des moyens avant la logique des fins, de mettre l'outil avant le sens, de construire des procédures avant même de questionner le processus qui le contient ».*

Jusqu'alors, et comme nous l'avons déjà évoqué, les compétences acquises par le salarié – compétences notamment issues des connaissances pratiques et théoriques - devaient permettre de penser, d'imaginer, de créer face aux situations toujours singulières et d'une certaine manière toujours inédites auxquelles il devait trouver et apporter des éléments de réponse appropriés.

A de très rares exceptions près, il convenait de ne pas reproduire des solutions préalablement déterminées. La difficulté, la souffrance, la détresse de la personne accompagnée, devaient rencontrer l'intelligence, le savoir, le savoir-faire du travailleur social ; c'est dans ce rapport que se devaient d'être examinées les différentes réalités relatives à l'histoire personnelle, au contexte environnemental, familial, médical, institutionnel, économique, politique et social, afin d'envisager, le plus souvent dans le doute et l'hésitation, une possible réponse. Réponse soulignons le presque toujours inscrite dans une certaine qualité relationnelle et sur le bien fondé de laquelle tous les membres d'une équipe étaient appelés à se prononcer. D'où la mise en garde de Philippe Chavaroche : *« Dans les lieux de formation, l'apprentissage des savoirs théoriques est maintenant souvent supplanté par l'acquisition de « compétences », de seuls « savoir-faire ». Qu'est-ce qu'un faire s'il n'est pas articulé à une pensée. ? »* Ou encore, et toujours sous la plume de P. Chavaroche : *« La créativité, l'engagement et l'initiative ne se satisfont pas du terrorisme prescriptif. A vouloir régner par le seul langage des procédures, les petits chefs ont oublié que les hommes et les femmes qui produisent la qualité au quotidien ont besoin de sens, de cohérence et de réciprocité. Il n'y a pas de qualité sans débat, au risque sinon de laisser l'unique place à la dictature de la conformité. »*

Je ne sais si chacun mesure bien l'importance de ce phénomène ; c'est une quasi rupture épistémologique dans la conception même du métier de travailleur social. En opérant cette « révolution », la VAE aliène le travailleur social d'une absence de qualification, le dédommage au moyen d'un diplôme usurpé, lui interdit, non formellement bien évidemment, de penser et d'innover et enfin, le contraint par pratiques répétées à appliquer ce que ses collègues auront bien voulu lui montrer relativement aux actes et attitudes à observer. Il faut quand même

considérer, au-delà de toute polémique, que l'un des objectifs ou a minima l'un des effets de la VAE est bien de diminuer de manière très importante le temps accordé aux enseignements théoriques dans le cadre d'une formation initiale, sans oublier bien évidemment et là encore, l'important « bénéfice financier » réalisé.

Dorénavant, le travailleur social ne sera donc plus invité à rassembler expérience et connaissance pour chercher la réponse la mieux adaptée à la complexité d'une situation ; au nom d'une prétendue objectivité, tout le monde sera contraint de s'aligner, maintenant que, grâce à l'évaluation, on est enfin censé être en mesure d'identifier la qualité.

De fait, au nom du réalisme et de l'équité, de la rentabilité, voire de la prétendue qualité, on évalue, on quantifie, avec force méthodes objectives. Malheureusement, on ne sait pas ce qu'on évalue puisqu'on ne sait pas même décrire le travail qu'on prétend mesurer.

Puisque, comme nous venons de l'indiquer, depuis la dernière réforme on nomme « *théorie* » l'apprentissage des compétences préalablement établies ; -compétences essentiellement déterminées par l'employeur- puisque la VAE permet d'atteindre le même objectif, probablement de manière beaucoup mieux ciblée, on ne peut qu'encourager la qualification au moyen de l'exercice du travail régulièrement répété.

En résumé, la dénaturation de la théorie et la survalorisation de la pratique transforment le professionnel en répétiteur, le novateur en exécuter, le promoteur en opérateur. Jusqu'alors, l'alternance théorie/pratique tendait à inviter le travailleur social en formation à soumettre la théorie à l'épreuve de la pratique et réciproquement la pratique à la critique théorique. Jusqu'alors, le regard de chacun, notoirement déterminé par l'histoire personnelle et sociale, nourri de l'expérience pratique et théorique, croisait toujours le regard des autres ; jusqu'alors, le doute qui peut garantir le respect du singulier, l'unicité du sujet, se devait de présider à toute forme de réflexion, à toute prise de décision.

Si, par le passé, la vocation a un temps suffi à rendre compte de l'appétence du professionnel à accompagner des personnes en difficulté, on en est venu progressivement à exiger que ces « qualités de cœur » soient étayées par des qualités techniques. Si, hier encore, la fonction théorique invitait à penser, nous entrons aujourd'hui dans l'ère de l'application des protocoles, en d'autres termes, dans celui où la technique, érigée en absolu, se suffit à elle-même.

A en croire les instances tutélaires, qui sont aussi financières, voici enfin épargné le temps d'une formation individuelle devenue obsolète puisqu'inutile... Il apparaît en effet, beaucoup, beaucoup plus rationnel d'inciter chaque salarié à reproduire des réponses prédéterminées et économiquement validées. Nul besoin, en pareil cas, d'une formation pour

s'appliquer à respecter une procédure préalablement arrêtée.

Voici donc enfin opportunément épargné l'exercice du doute, le besoin du regard de l'autre, le temps de la réflexion critique, puisqu'il suffit aujourd'hui de puiser dans le stock toujours plus abondant des protocoles. A peine y faut-il de la mémoire puisqu'il conviendra simplement de consulter guides des bonnes pratiques et manuels des procédures.

Comment ne pas se révolter ?

Peut-on sérieusement croire qu'un travailleur social, certes bénéficiaire d'une promotion, mais acquise à l'ancienneté, promu mais exempté de formation, sera assez naïf pour ne pas s'interroger sur le sens d'une telle promotion ? Grâce aux compétences répertoriées, pourra-t-il se satisfaire d'être formé à décliner des vérités et formaté à les appliquer ? Acceptera-t-il aussi de faire l'économie du discernement indispensable à l'exercice de son métier, de renoncer à l'exercice de sa responsabilité, à tout ce qui donne sens à sa fonction humaine et sociale ?

Il nous apparaît effectivement inacceptable, s'agissant de bon nombre de professions relevant du secteur social, que là, contrairement à ce qu'il en est ailleurs, la formation ne précède pas l'exercice de la profession. On peut imaginer sans difficulté combien cette situation paraîtrait ridicule, dangereuse, éventuellement coûteuse, dans l'exercice d'un grand nombre d'autres métiers. De plus, le fait d'embaucher des salariés sans aucune formation, de tolérer qu'ils exercent leur métier durant plusieurs dizaines d'années et de les « promouvoir » aujourd'hui par la VAE, en les privant tout simplement de la formation théorique, renseigne à la fois sur la nature et sur l'importance portées par les pouvoirs publics à l'endroit des populations aidées.

- Non, il ne devrait pas être possible de travailler sans avoir été formé
- Oui, les professionnels qui se trouvent aujourd'hui dans cette situation devraient, comme par le passé, bénéficier immédiatement de dispositions facilitant leur accès à une formation en cours d'emploi
- Oui, les centres de formation devraient mettre en œuvre une pédagogie adaptée aux difficultés et éventuellement aux appréhensions éprouvées par les stagiaires
- Oui, ces derniers devraient nécessairement être placés en situation de réussite
- Oui, la prétendue qualification par VAE prive également les candidats, dans leur grande majorité, d'une connaissance pratique des différents publics accueillis et de la diversité des structures d'accueil dans la mesure où le plus souvent les postulants n'ont travaillé que dans un ou deux établissements et qui plus est, auprès d'un même type de population
- Oui, la qualification par la VAE est nécessairement la résultante d'une « formation

maison » nous faisant faire un retour de plus d'un siècle dans l'histoire

- Oui, ce mode de prétendue qualification renseigne sur la nature et l'exigence contenues dans la formule « démarche qualité ».
- Oui, cette absence de formation témoigne d'un mépris certain à l'endroit des personnes accompagnées

En d'autres termes et pour nous résumer, on observe qu'à une juste et légitime revendication quant à l'égalité des salaires, selon que l'on soit diplômé ou non, dès lors que l'on effectue le même travail, il est apporté une réponse

MENSONGERE, dans la mesure où le diplôme obtenu par la VAE ne saurait quantitativement et qualitativement – tout spécialement s'agissant de la théorie – correspondre à ce même diplôme, délivré au terme d'un cursus de formation, ce pour la simple raison que la diminution, pour ne pas dire la suppression, du temps de parole théorique est l'une des conséquences, sinon l'un des objectifs de la VAE ;

DEMAGOGIQUE, en bradant les formations en en privant celles et ceux qui en ont le plus grand besoin au prétexte qu'ils pourraient avantageusement en être dispensés ou que, peut-être, ils ne seraient pas faits pour...

FINANCIERE, relevant du moindre coût pour les employeurs et les pouvoirs publics, en offrant un rassemblement consensuel à l'intérieur d'une apparente communauté d'objectifs et d'intérêt entre salariés, syndicats, employeurs et Etat ;

POLITIQUE, inadmissible dans la mesure où la VAE, en dispensant de formation, porte gravement atteinte au statut professionnel du travailleur social et préfigure à terme la suppression des diplômes d'Etat dans la mesure encore où, pour servir les intérêts de ce même Etat et de certains employeurs, elle achète les professionnels, fait taire les syndicats, et, en dernière analyse, présente la facture aux personnes accompagnées lesquelles, en la circonstance, se trouvent promues à la fonction de formateurs.

En conclusion, il aura fallu plus d'un siècle au mouvement ouvrier pour exclure apprentissage et formation du contrôle patronal et de sa domination et quelques mois au gouvernement pour, dans un œcuménisme émouvant, y revenir, œcuménisme duquel souvent sont absents usagers et familles.

A tout bien considérer, peut-être que le silence de celles et ceux qui « encadrent » les exclus et les laissés-pour-compte de la société mérite bien quelques aménagements et encouragements à poursuivre dans cette voie, ou plus précisément à poursuivre dans cette absence de voix, car il n'est pas douteux que s'ils se mettaient vraiment à parler, il pourrait y

avoir danger.

Car enfin qui, mais qui, pourrait croire que cette réforme consistant à travailler sans être formé ne serait inspirée que par la volonté d'améliorer les conditions d'accompagnement et de soin des personnes en difficulté ?

Est-ce ainsi que l'on pense parvenir à nous convaincre que la démarche qualité, l'évaluation, l'alignement des financements, la protocolisation, la prééminence des moyens, l'appel à projet, la marchandisation, la VAE... participent vraiment à mettre au centre du dispositif, l'usager ?

Je vais peut-être mettre un terme...

Je vais peut-être mettre un terme à l'exposé d'exemples, même si, vous l'imaginez bien, il en est encore beaucoup d'autres. Je tenais à ce que nous puissions débattre de toutes ces questions et mesurer ensemble la gravité de la situation. Et surtout, prendre les décisions qu'il convient car vous en serez d'accord, nous ne pouvons plus demeurer dans l'expectative.

A peu près tous les exemples que je vous ai cités, et je vous le disais à l'instant, la liste n'en est pas exhaustive, révèle les mêmes caractéristiques :

Du point de vue du réformateur

- 1) Toute mesure est prise au nom de l'amélioration de la qualité du soin et de l'accompagnement
- 2) Il est toujours tenu grand compte, apparemment, de l'intérêt des familles et des personnes accompagnées.

De notre point de vue

- 1) La présentation de la mesure adoptée est le plus souvent formulée à des fins de dissimulation de sa véritable nature
- 2) Toutes les réformes ont un même objectif jamais annoncé : réduire les coûts
- 3) La fonction du « Pourquoi ? » est évitée au maximum au bénéfice du « Comment ? »
- 4) Les finalités du travail sont de plus en plus imposées
- 5) Les personnels doivent être adaptés, formés, formatés aux actuelles définitions de la qualité

Il demeure tout de même une interrogation relativement à l'attitude des personnels face à cette rapide dégradation des conditions de travail, de la nature du travail et des objectifs

poursuivis ; les mêmes remarques peuvent être adressées aux personnels des centres de formation.

Pour ces deux types de salariés, les réactions sont soit inexistantes soit éventuellement très timides, voire même dans certains cas déjà cités, les salariés participent eux-mêmes à cette dégradation (cf. les travailleurs sociaux évaluateurs, les formateurs impliqués dans les réformes ou encore, et dans la mesure où ce ne sont pas les mêmes, les formateurs partisans de la VAE). Peut-être C. Dejours, à nouveau, nous livre-t-il une hypothèse méritant d'être réfléchi. :

« La défaite du socialisme réel montre que seule l'économie libérale est crédible. C'est le socialisme qui est fondé sur le mensonge économique, cependant que le néo-libéralisme serait fondé sur le réalisme, la rationalité instrumentale, et respecterait les lois qu'impliquerait dans l'administration et la gestion des affaires de la cité l'ultime référence à la vérité scientifique.

Cette « vérité », qui place définitivement la logique économique au principe de toutes choses dans les affaires humaines suggère aujourd'hui que le salut ou la survie est dans l'enthousiasme avec lequel chacun apporte son concours à la lutte concurrentielle. Le choix ne serait donc pas entre obéissance et désobéissance mais entre réalisme et illusion. Dans cette nouvelle conjoncture mondiale, le salut collectif serait dans la manière de mener la guerre des entreprises. La violence ne serait pas de nature politique ou morale mais de nature économique.

La référence à la guerre économique invite à suspendre toute délibération morale. « A la guerre comme à la guerre ! ». La science remplacerait l'argumentation morale et la gestion ne serait plus que l'application, hors du champ éthique, de la science. Refuser de collaborer ce serait comme de refuser la gravitation universelle. S'opposer à la centralité de l'économique, ce serait comme au temps de Galilée adopter la position de l'Eglise s'opposant à l'héliocentrisme succédant à la centralité cosmique de la terre. S'opposer à l'ordre économique serait non seulement une sottise mais aussi la marque de l'obscurantisme.

Bien entendu, de la même manière que personne n'a individuellement les moyens de vérifier la théorie de Galilée, de Copernic, de Kepler ou de Newton, les braves gens n'ont aucun moyen de vérifier ni de soumettre à un appareillage expérimental quelconque l'économicentrisme passant pour l'héliocentrisme à la fin du millénaire. La croyance dans la science qu'on cherche à faire passer pour de l'érudition, fonctionne en fait ici comme imaginaire social et

disqualifie la réflexion morale et politique. Ainsi la collaboration à l'économico-centrisme peut-elle conférer au collaborateur le statut de citoyen éclairé. »

Protester, contester, mobiliser...

Aussi, compte tenu de cette situation, nous a-t-il semblé indispensable d'initier un mouvement de protestation et de contestation. Nous avons à ce jour tenu deux réunions au terme desquelles nous avons souscrit à l'idée de nous associer à tous ceux qui souhaitent se révolter contre l'état de fait actuel. Je l'ai dit et redit, nous ne pouvons plus attendre.

Ce mouvement auquel nous participons devrait, me semble-t-il, traiter les effets désastreux dont je vous ai donné quelques exemples produits par la politique mise en œuvre dans le secteur social. Combat qu'il nous faut absolument livrer sans tarder.

Pour ce faire, je pense que nous pourrions recourir à différents modes de manifestations : colloques, séminaires, anti-états généraux du social, articles (que certaines revues acceptent volontiers de publier), manifestations de rue et aussi médiatisation... Ces actions devront avoir une dimension nationale et nous y participerons, bien évidemment dans les instances ad hoc. S'agissant plus particulièrement du CFE, il faut absolument que le Conseil Régional nous accorde le financement de toutes les formations pour lesquelles nous bénéficions d'une habilitation. Aussi nous a-t-il semblé opportun d'envisager une campagne de mobilisation qui pourrait tout à fait s'inscrire dans le mouvement national car, comme je vous l'ai dit à plusieurs reprises, nous parvenons à tenir les positions qui sont les nôtres, essentiellement parce que la quasi-totalité des salariés s'inscrit dans une posture militante et accepte notamment d'effectuer un grand nombre d'heures non rémunérées. Cela fait maintenant une bonne quinzaine d'années que les choses se déroulent ainsi. Nous estimons, semble-t-il à juste titre, avoir très largement démontré qu'il était tout à fait possible d'accueillir en formation des candidats n'ayant pas eu la possibilité de suivre la scolarité qu'ils auraient très probablement souhaitée et de les accompagner jusqu'à l'obtention de leur diplôme.

Cette situation pose incontestablement question : poursuivre à titre gracieux pour partie, serait en l'occurrence se substituer manifestement à la fonction incombant au financeur. D'autant, et chacun le sait, qu'une fois diplômés, tous les candidats contraints préalablement à l'obtention de ses diplômes, de fréquenter le pôle emploi, n'ont et n'auront plus, après diplôme, à solliciter des aides financières et ce, pratiquement à titre définitif, ce qui au final, et strictement du point de vue hyper dominant actuellement, c'est-à-dire au point de vue économique – si d'aventure l'économie était un point de vue – , limite très nettement les dépenses dont l'Etat, via l'URSAFF et le GARP, ont la charge.

Reconnaître le bien fondé des options que nous nous efforçons de mettre en œuvre, c'est au-delà des compliments qui nous sont assez régulièrement adressés, notamment par le financeur, payer comme il se doit les salariés qui effectuent ce travail. Poursuivre, sans autre forme de procès nous placerait en situation de bénévoles et non de militants et participerait à inscrire les stagiaires dans une évidente et constante dépendance relativement à notre « générosité ». Cette générosité est l'apanage des partisans des bonnes œuvres. Pour ce qui nous concerne, notre objectif a toujours été non pas de nous soumettre à la réalité mais inversement de nous efforcer de convaincre de l'obligation de la modifier, de la transformer afin de corriger, du moins a minima, ces injustices et inégalités sociales. N'est-ce pas d'ailleurs un peu cela, militer...

Cette correction de notre point de vue ne peut être effectuée que par l'Etat républicain dont le devoir très fréquemment revendiqué par certains de ses élus est justement de venir en aide à celles et à ceux qui en ont besoin. Et ici, chacun peut noter la singularité de l'aide sollicitée. Il s'agit tout bonnement de payer le temps de travail, et tout le temps de travail des formateurs, qui participent à démontrer que celles et ceux qui beaucoup trop souvent ont été interdits de formation, peuvent incontestablement en bénéficier. Pour ce faire, il suffit simplement, tout simplement... de les respecter.

Dans cette perspective, j'ai déjà sollicité les deux jeunes journalistes de France 2 et d'Arte qui nous avaient aidés lors d'un conflit opposant une association importante du département au Ministère des Affaires Sociales, informées par nos soins de la situation du secteur et tout particulièrement du CFE, elles nous ont assuré prendre contact dès septembre. Nos options, notre localisation et l'attitude du Conseil Régional les intéressent tout particulièrement. La jeune femme d'Arte souhaiterait faire une série d'émissions d'une durée respective d'une heure avec des interviews d'habitants, d'élèves actuels et anciens, d'employeurs, de formateurs, d'administrateurs, de représentants de la municipalité, du Conseil Général et du Conseil Régional.

Elle souhaitait nous nommer « l'école de la deuxième chance » ; je lui ai dit oui, même si ce n'est pas très original, mais à une condition, qu'elle nous désigne le lieu où se trouve l'école de la première chance, condition évidemment indispensable pour qu'il s'en trouve une deuxième.

La jeune femme de France 2 pour sa part, parle d'une émission que je ne connais pas et qui se nomme *Complément d'enquête*. Nous avons également des contacts avec France-Inter, France-Info et Europe I. Nous avons aussi évoqué l'an passé l'éventualité d'organiser des manifestations au Conseil Régional durant la campagne électorale qui vraisemblablement se

déroulera l'an prochain. Cette hypothèse paraît devoir être envisagée sérieusement, sachant que nous devrions pouvoir réunir deux à trois mille personnes et là, n'en doutez pas, les media seront présents. Et enfin, avec votre accord bien évidemment, j'envisagerais volontiers d'adresser ce présent rapport moral à tous les élus du Conseil Régional d'Ile de France.

Voilà. Pardon d'avoir été beaucoup plus long que d'habitude, mais, convenez-en, il le fallait.

Comme vous avez pu le constater, nous avons essentiellement décliné les effets de la mise en œuvre de certains textes officiels auprès des services et structures relevant du secteur médico-social et singulièrement accueillant des personnes en situation de handicap.

Il nous resterait à effectuer ce même travail en direction du secteur social accueillant des personnes âgées, adultes, adolescents et enfants, exclus, laissés pour compte, trop souvent socialement condamnés, en grande souffrance, mais n'en doutez pas nous arriverions pratiquement aux mêmes conclusions.

Un grand merci à vous d'avoir toujours été présents, mobilisés, actifs à nos côtés. Je vous remercie à nouveau de l'attention que vous avez bien voulu me prêter et m'empresse de vous la rendre pour que nous échangions sur l'analyse que je vous ai proposée et sur les actions qu'il nous faut mener.

Merci, merci, merci de savoir que sur vous nous pouvons encore et toujours compter.

J. BESSON

Directeur du CFE