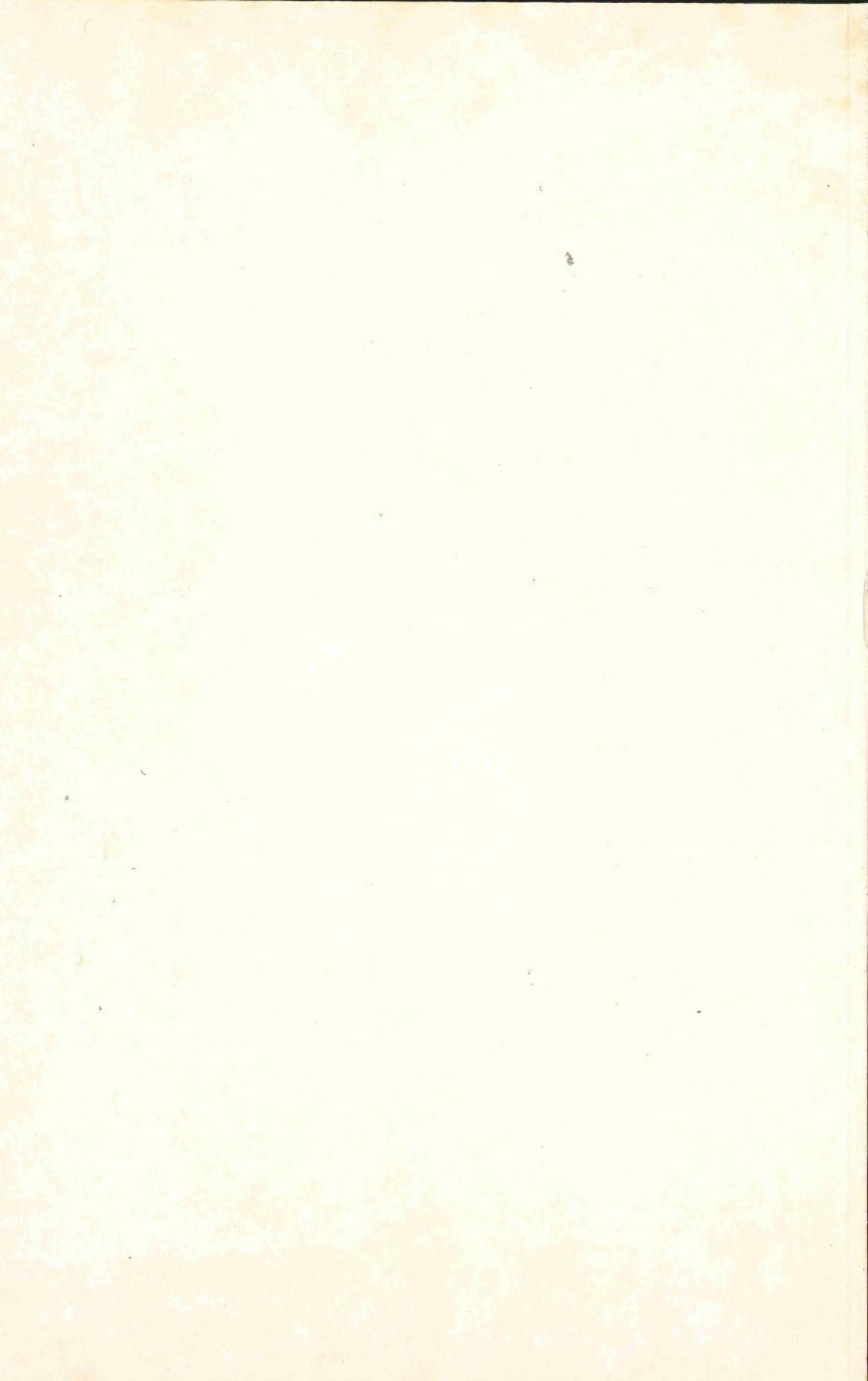

ASSOCIATION NATIONALE
DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

FORMATION, FONCTION,
STATUT
DES ASSISTANTS
DE SERVICE SOCIAL





DANS LA MÊME COLLECTION

- DROITS DE L'HOMME ET SERVICE SOCIAL DANS L'ESPACE EUROPÉEN DE 1992. XXXXII^e Congrès de l'ANAS, Paris.
- TRAVAILLEUR SOCIAL DEMAIN. XXXXI^e Congrès de l'ANAS, Lyon.
- COUPLE, FAMILLE ET SOCIÉTÉ. XXXX^e Congrès de l'ANAS, Paris-Sorbonne.
- NOUVEAUX CONTEXTES, NOUVEAUX RAPPORTS AVEC LA POPULATION. XXXIX^e Congrès de l'ANAS, Paris.
- MÉTAMORPHOSE DE LA VIE SOCIALE, UN DÉFI POUR LE SERVICE SOCIAL. XXXVII^e Congrès de l'ANAS, Clermont-Ferrand.
- PLURALISME ET TRAVAIL SOCIAL. XXXVI^e Congrès de l'ANAS, Versailles.
- TRAVAIL SOCIAL, CONTRÔLE SOCIAL ? XXXV^e Congrès de l'ANAS, Marseille.
- INITIATIVE ET CRÉATIVITÉ EN SERVICE SOCIAL. XXXII^e Congrès de l'ANAS, Saint-Malo*.
- LE SERVICE SOCIAL ENTRE LA DEMANDE ET LES INSTITUTIONS. XXVIII^e Congrès de l'ANAS, Strasbourg*.

Catalogue complet sur demande

* Disponible à l'ANAS, 15, rue de Bruxelles, 75009 Paris.

COLLECTION
ASSOCIATION NATIONALE
DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

FORMATION, FONCTION, STATUT
DES ASSISTANTS DE
SERVICE SOCIAL EN FRANCE

XXXXIV^e Congrès
13, 14, 15 novembre 1989
Paris

ESF éditeur
17, rue Viète - 75017 Paris

© ESF éditeur, PARIS 1990
ISBN 2-7101-0840-2

La loi du 11 mars 1957 n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective », et d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droits ou ayants cause, est illicite » (alinéa 1^{er} de l'article 40).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal.

COMITÉ D'ORGANISATION DU CONGRÈS

Marie-Thérèse PAILLUSSON

Assistante sociale. DIS de Loire-Atlantique, Présidente de l'ANAS.

Françoise COPPIN

Assistante sociale. DASSMA (Melun), Membre de la Commission Formation de l'ANAS.

Pierre JOYEUX

Assistant social. IRFTS (Metz), Vice-Président de l'ANAS.

Marie-Noëlle LACROIX

Assistante sociale. IUT Carrières sociales (Grenoble), Membre de la Commission Formation de l'ANAS.

Antoinette LANG-CROUZET

Assistante sociale. Ordre des Avocats (Paris), Membre de la Commission Formation de l'ANAS.

Marie-France MARQUES

Déléguée Permanente du Comité National des Écoles de Service Social (CNESS).

Lucette MALLET

Assistante sociale. Rédactrice en chef de la Revue Française de Service social (Paris).

Monique MARCOIN

Assistante sociale. Secrétariat National de l'ANAS (Paris).

Yvette PETIT

Assistante sociale. Secrétariat National de l'ANAS (Paris).

Jacqueline PERLES

Assistante sociale. Membre du Comité de Rédaction de la Revue Française de Service social (Paris).

Alenka ZVER

Assistante sociale. Rectorat de Paris. Membre de la Commission Formation de l'ANAS.

C'est volontairement que le style « parlé » de cet ouvrage a été maintenu à la demande des organisateurs de ce Congrès.

SOMMAIRE

Ouverture du Congrès. Présentation des travaux	9
M.-T. PAILLUSSON	
<i>LA FORMATION EN SERVICE SOCIAL, D'HIER À AUJOURD'HUI EN FRANCE : PROBLÉMATIQUE PÉDAGOGIQUE, PERSPECTIVE D'AVENIR</i>	11
M.-N. LACROIX	
<i>LA CONSTRUCTION DE L'EUROPE : NOUVELLES OPPORTUNITÉS D'OUVERTURES SOCIALES</i>	19
A. DEGREMONT	
<i>ORIENTATIONS ET PRATIQUES DU SERVICE SOCIAL EN FRANCE, AUJOURD'HUI ET DEMAIN : TABLE RONDE</i>	25
Animation : B. BOUQUET, C. GARCETTE	
<i>LA FORMATION DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL DANS LE CONTEXTE EUROPÉEN</i>	53
H.-J. BRAUNS	
<i>1400 HEURES D'ENSEIGNEMENT, 14 MOIS DE STAGE POUR PRÉPARER À 37 ANS DE VIE PROFESSIONNELLE ! QUELS CHOIX POUR RELEVER CE DÉFI</i>	61
F. NOUHEN	
<i>FORMATION SUR LE TERRAIN : FONCTION, STATUT, FORMATION</i>	75
G. ZIE	
<i>FORMATION INITIALE DES TRAVAILLEURS SOCIAUX, COMPLÉMENTARITÉS, SPÉCIFICITÉS, NOUVELLES VOIES</i>	81
R. ARNAUD	
<i>PROBLÉMATIQUE DES CENTRES DE FORMATION PERMANENTE ET SUPÉRIEURE EN TRAVAIL SOCIAL, ÉVOLUTION DES STRUCTURES ET QUALIFICATIONS</i>	91
M. DUCHAMP	
<i>LES ASPECTS COMPARATIFS DES DIFFÉRENTS STATUTS DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL EN FRANCE : DÉBAT</i>	99
Animation : M.-T. PAILLUSSON, M. MARCOIN	
<i>RÉFLEXIONS AUTOUR DES ATELIERS</i>	123
M.-N. LACROIX	
<i>CONCLUSION : RÉFLEXIONS SUR LE CONGRÈS, PERSPECTIVES</i>	127
F. LETELLIER	
<i>INTERVENTION DE MME M. GIRARD, DIRECTEUR DE L'ACTION SOCIALE AU MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA PROTECTION SOCIALE</i>	133

OUVERTURE DU CONGRÈS

Marie-Thérèse Paillusson
Présidente de l'ANAS

Ce 44^e Congrès de l'Association professionnelle a été préparé avec le Comité national des écoles de service social et la Fédération nationale des formateurs de terrain. Il a pour thème : « formation, fonction, statut des assistants de service social en France. »

Pourquoi le Comité national de l'association a-t-il choisi ce thème ?
Essentiellement pour trois raisons.

Les deux premières sont structurelles :

— l'une est interne à l'organisation des politiques sociales en France. avec la loi de décentralisation, un certain nombre d'entre nous ont changé d'employeurs ;

— l'autre est relative à la modification de notre environnement national avec l'ouverture des frontières, et dans ce contexte, l'accès à la liberté de circulation pour nous et aussi pour les assistants sociaux de la C.E.E., le droit à l'exercice de notre profession, une profession reconnue dans tous les pays avec des similitudes et des différences, donc deux raisons structurelles ;

— la troisième, la plus sensible, est plus en prise avec le « Qui sommes-nous ? » Nous ne sommes plus tout à fait ce que nous avons été. La représentation sociale de notre profession a évolué. Nous avons longtemps été les plus nombreux à exercer en milieu ouvert. L'assistant social de secteur était inscrit dans le découpage territorial, nous devons relever les évolutions : la polyvalence de secteur comprend aujourd'hui une pluralité de professions.

Nous avons beaucoup dit, ici et là, que certaines professions sociales étaient similaires, pour certaines au point de se confondre. L'assistant social de secteur restera-t-il indispensable dans une équipe polyvalente affectée à un territoire géographique déterminé ?

Il ne s'agit pas de stimuler des concurrences qui risqueraient de développer des rivalités.

Il s'agit, au cours de ces trois jours, de travailler à une clarification de ce que nous faisons aujourd'hui. Il y a des permanences, il y a des changements.

Ces trois jours peuvent être un moyen pour les professionnels que nous sommes de nous réapproprier notre réalité à partir d'expériences concrètes et, partant de là, de construire des perspectives d'avenir.

Ce n'est pas un repliement sur nous-mêmes, mais l'élaboration d'une position professionnelle à un moment où nous vivons des mutations profondes.

- Sommes-nous une profession ?
- Pour quoi faire ?
- Occupons-nous des points stratégiques ?

L'évolution des politiques sociales, les limites que ces politiques rencontrent (notamment en matière de coût) nous autorisent à dire qu'elles ne peuvent être élaborées qu'en termes de décloisonnement : le social rejoint l'économique, l'économique a besoin de l'administratif ; ces deux derniers facteurs peuvent-ils rejoindre le social ?

Dans l'organisation des politiques sociales traditionnelles, on peut dire de manière schématique que trois niveaux d'élaboration doivent être repérés :

- le plan politique, qui décide ;
- le plan administratif, qui organise la mise en œuvre ;
- le plan technique, qui exécute.

Aujourd'hui, on parle beaucoup de synergie, de forces qui s'interpénètrent.

La profession est-elle autorisée, s'autorise-t-elle à faire sa place, au-delà des mots, dans ces trois dimensions ; tout au moins, en ce qui concerne la politique, se situe-t-elle dans la préparation à la décision ?

Dans l'organisation, demeure-t-elle soumise aux responsables administratifs ? Se donne-t-elle des moyens de faire entendre sa spécificité ?

On redécouvre la nécessité du lien social dans une société éclatée aux perspectives incertaines.

C'est dans cette société que nous offrons nos services, notre savoir-faire.

Pourrons-nous être un groupe professionnel en mesure de jouer le jeu d'un changement ouvert, un jeu partenarial, au risque d'être conduits peut-être à sacrifier des privilèges et des garanties statutaires ? Saurons-nous prendre des risques ? En sommes-nous capables ? Avons-nous des motivations pour le faire ?

Tous les groupes ont une certaine marge de manœuvre, le changement entraîne la déstabilisation de la « communauté » professionnelle.

Mais on peut accepter de faire place à d'autres intérêts quand on trouve l'occasion de se voir confirmé :

- dans son statut ;
- dans son identité ;
- dans sa fonction de partenaire.

Pour parvenir à cette reconnaissance, saurons-nous mettre au point nos stratégies ?

Avec nos amis berlinois, espagnols et anglais, nous allons ensemble, pendant ces trois jours, y travailler.

LA FORMATION EN SERVICE SOCIAL D'HIER À AUJOURD'HUI EN FRANCE : PROBLÉMATIQUE PÉDAGOGIQUE PERSPECTIVE D'AVENIR

Marie-Noëlle LACROIX¹

Un profil spécifique d'assistante sociale dotée d'une certaine compétence ne pouvait s'envisager, bien entendu, sans formation préalable. Cela explique l'apparition des premières écoles de service social dès le début de notre siècle, à une époque où les interventions charitables et bénévoles de quelques femmes, issues pour la plupart des milieux bourgeois, commençaient à tracer le chemin d'une action sociale, qui deviendra ultérieurement mieux organisée et institutionnalisée.

Dans leur très intéressant ouvrage sur l'histoire du service social, Roger-Henri Guerrand et Marie-Antoinette Rupp nous donnent à ce sujet quelques précisions².

En 1902, la première école de formation apparaît à Montrouge. En 1907, Marie Gahery fonde une école pratique de formation sociale susceptible d'accueillir des femmes de toutes conditions. En 1908, l'abbé Viollet, initiateur de la revue mensuelle *L'Assistance éducative*, crée une école d'assistance privée. En 1911, Andrée Butillard, promotrice, par ailleurs, du syndicalisme féminin, est chargée de la direction de l'École normale sociale qui vient de s'ouvrir à Paris. En 1913, l'École pratique de service social est lancée à Paris, boulevard du Montparnasse, par le pasteur Paul Doumergue, qui œuvrera à la mise en place, en 1927, du Comité d'entente des écoles de service social (CEESS).

Avant la guerre de 1939, il existe onze écoles de service social dont quatre en province. Leur implantation se généralisera peu à peu dans toutes les principales villes. Aujourd'hui qu'en est-il ?

En 1989, on compte cinquante et un centres de formation agréés par le ministère de la Solidarité, de la Santé et de la Protection sociale.

Quelques écoles publiques et trois universités dispensent cette formation. Les écoles sont donc en majorité privées et financées en totalité par l'État, ce qui permet la quasi-gratuité des études.

1. Maître de conférence, IUT II, Département Carrières sociales, Université des Sciences sociales de Grenoble.

2. Roger-Henri Guerrand et Marie-Antoinette Rupp, *Brève histoire du Service Social en France (1896-1976)*, Éd. Privat, collection Regard, 1978.

Les programmes officiels édictés depuis 1932 par le ministère de tutelle sont bien évidemment révélateurs de sa volonté d'adapter la profession aux nécessités sociales et sanitaires du contexte environnant ; de ce fait, toute problématique pédagogique posée par les centres de formation a dû s'inscrire dans cette logique institutionnelle et culturelle, voire parfois idéologique.

Aussi, afin de mieux comprendre ce qu'il en est de la formation en service social aujourd'hui, il nous paraît indispensable d'en reprendre les grandes étapes caractéristiques. Ainsi aurons-nous quelques repères chronologiques.

Au début, les disciplines enseignées visent la préparation à un profil très médico-social d'infirmière visiteuse, qui sera officialisé le 27 juin 1922 par décret instituant le brevet de capacité d'infirmière professionnelle prévoyant trois spécialités : l'infirmière hospitalière, l'infirmière à spécialité restreinte (puériculture, hygiène mentale etc.) et l'infirmière visiteuse.

Par la suite, une meilleure définition de la fonction se précise. Le 12 janvier 1932, un décret du ministère de la Santé publique crée un brevet de capacité professionnelle permettant de porter le titre d'assistant(e) de service social diplômé de l'État français. Après deux ans d'études théoriques et pratiques en alternance (cours suivis de stages) sanctionnés par un premier examen d'État dans une école agréée par le gouvernement, les candidats devront passer deux années en activité de période probatoire et satisfaire au deuxième examen d'État, afin d'être définitivement diplômés. Les disciplines sont plus diversifiées qu'auparavant : morale professionnelle, notions de psychologie, de pédagogie, d'éducation, éléments de sociologie, d'économie politique, assistance, prévoyance, hygiène, puériculture, fléaux sociaux, psychiatrie, enseignement ménager. Enfin le droit, la législation et le travail social seront développés à partir de 1936-1937 en fonction de l'extension des mesures de protection sanitaires et sociales.

Quelques années plus tard, le décret du 18 février 1938 porte création du diplôme d'État d'assistante de service social et présente un programme de formation officiel concernant les études d'infirmière et d'assistante sociale. La durée des études est fixée à trois ans, la première année étant mixte, commune aux infirmières et aux assistantes. Outre la reprise quasi intégrale des disciplines antérieures, une place considérable est réservée à la médecine et aux stages professionnels. Les qualités morales et intellectuelles requises des professionnelles sont, par ailleurs, signalées dans le programme ; il s'agit de la discrétion (secret professionnel), de l'obéissance envers les médecins, les règlements, du respect envers les malades et les médecins, enfin de la bienveillance et du tact.

Ce « profil type » tel qu'il est envisagé devrait permettre aux professionnelles de répondre à ce qu'on attend d'elles, c'est-à-dire travail organisé et obéissance, soumission envers les organisateurs ou concepteurs de l'action sanitaire et sociale. En fait, leur rôle d'auxiliaire, d'exécutant, s'affirme ainsi que la féminité de la profession.

Le programme officiel, qui vise l'homogénéisation des profils et des pratiques, est appliqué par les écoles qui adaptent leur « discours » aux obligations historiques du moment.

Ainsi, en 1940, la brochure d'une école bien connue à l'époque, dirigée par Apolline de Gourlet, s'adresse exclusivement aux femmes en ces termes (en oubliant la mixité prévue dans les textes de 1932) :

« La France est à refaire, c'est surtout par l'action sociale que les femmes qui veulent servir leur pays peuvent collaborer à ce renouveau. Or l'action sociale, non seulement palliative mais constructive, réclame de fortes personnalités : volontés ardentes, esprits cultivés et réalistes, âmes généreuses et loyales. »

Les valeurs morales et patriotiques traditionnelles y sont clairement évoquées, afin de justifier le sens d'une action sociale perçue en tant qu'un des piliers déterminants de la réorganisation du pays.

L'après-guerre oriente la vocation du service social vers de nouveaux espoirs, en confirmant la féminisation de ses acteurs. La brochure de cette même école adresse cet appel en 1948 :

« Filles et femmes de France qui, dans le pays à reconstruire, voulez apporter votre effort personnel, préparez-vous à répondre à l'immense appel qui monte.

Formez votre cœur par la connaissance des souffrances humaines, formez votre esprit en l'enrichissant sans cesse par de nouvelles acquisitions, en l'éveillant aux graves problèmes de l'heure, développez votre sens social pour apporter la meilleure solution aux multiples difficultés rencontrées, épanouissez votre personnalité pour un plus grand rayonnement. »

La lecture de ces propos nous amène à penser que les considérations humaniste, vocationnelle et presque charismatique sont exprimées plus que jamais, conférant au service social la noblesse coutumière de sa mission.

Évidemment, la récente réglementation, inhérente à la réorganisation du pays et à ses nouveaux modes de protection médico-sociale, transparait dans l'enseignement de la législation sociale et du droit. (L'impact des ordonnances de 1945 est considérable, notamment en ce qui concerne la mise en place de la Sécurité sociale et de la Protection maternelle et infantile, etc.)

En conséquence logique, quelques rectifications officielles sont apportées, malgré le maintien, par le décret du 31 mars 1951 et l'arrêté du 30 juin 1952, de la première année commune aux assistantes sociales et aux infirmières. Le nouveau programme homologué par l'arrêté ministériel du 4 août 1954 développe la formation médicale. L'accent est mis sur l'acquisition de connaissances techniques nécessaires aux compétences professionnelles.

Ainsi, les assistantes pourront s'intégrer aisément dans les structures d'un vaste service public. Signalons que le statut des assistantes sociales de l'État sera défini par la circulaire du 19 octobre 1959.

Les arrêtés du 17 juillet 1961 et du 8 novembre 1962 corroborent ces tendances, en introduisant de nouveaux aspects, en l'occurrence les notions d'« adaptation à l'environnement » et de « perturbations sociales ». La construction de nouvelles cités urbaines et de leurs grands ensembles transforme le paysage social. Les formes antérieures de communication y sont modifiées, complexifiées. Le travail social est alors perçu comme un des moyens susceptibles de rétablir l'équilibre social tant individuel que collectif.

En toute logique, l'année 1968 est marquée par une réforme conséquente. Les arrêtés du 1^{er} août et du 15 novembre 1968 suppriment la première année mixte avec les infirmières. La « croisade » sanitaire, qui avait mobilisé pendant plus de cinquante ans les assistantes, ne sera plus de fait une priorité pour ces praticiennes du service social ; n'oublions pas les effets très spectaculaires sur le plan sanitaire et médical des antibiotiques et de certaines pratiques médicales qui font considérablement baisser le taux de mortalité, notamment infantile.

L'enseignement accordé au service social est plus étoffé, les sciences humaines semblent favorisées, la compréhension de l'homme en situation perturbée y devient une préoccupation notable.

Le lien avec le contexte socio-culturel de 1968 ne fait, à notre sens, aucun doute. Quant au temps de stage, il représente douze mois et demi à temps complet sur trois ans.

La dernière réforme importante date du décret du 6 mai 1980. Les études sont toujours fixées à trois ans. Elles comprennent quatorze mois de stages à temps complet et 1 400 heures d'enseignement qui se divisent en six unités de formation : théorie et pratique du service social, 400 heures ; cadre institutionnel de l'action sociale, relations humaines, environnement social, économie sociale, santé, 160 heures pour chaque. A ces disciplines étudiées, s'ajoutent 200 heures d'enseignement au choix de l'établissement. Une telle organisation des études met en évidence, d'une part, l'importance accordée à l'enseignement du service social qui devient la discipline majeure et, d'autre part, l'augmentation du temps de stage qui n'a pas été suivie d'un allongement de la scolarité à quatre ans, vivement demandé par les organisations professionnelles, notamment l'Association nationale des assistant(e)s de service social (ANAS) et le Comité d'entente des écoles de service social.

Quelle volonté officielle semble se dégager de cette réforme ?

Probablement la priorité donnée au pragmatisme d'intervention, aux dépens peut-être d'un approfondissement des références théoriques.

Bref, ce programme officiel, bien qu'il soit dans l'ensemble intéressant, n'avait pas pu forcément prévoir les mutations politiques, sociales qui ont touché notre pays, telles la décentralisation, l'existence d'un chômage endémique ainsi que les perspectives actuelles qui s'offrent à nous, c'est-à-dire celles liées à la construction de l'Europe et au futur déplacement d'un personnel social d'un pays à un autre.

C'est pourquoi nous nous permettons de faire état de nos représentations concernant l'opportunité d'un nouveau profil professionnel des assistants sociaux, ou du moins de leurs nouvelles compétences.

Nos collègues définissent souvent leur rôle actuel comme celui d'agent de changement social, en revendiquant leur contribution à l'amélioration des conditions d'existence de la population, non plus comme simples exécutants des politiques sociales, mais comme catalyseurs, voire stimulateurs de l'innovation, grâce à un véritable travail de collaboration, de soutien et d'accompagnement réalisé auprès des usagers.

Proches des populations les assistants sociaux offrent disponibilité, écoute

et contacts réguliers, ils sont de fait les mieux placés pour détecter leurs besoins. Ils sont, bien entendu, les premiers informés des problèmes sociaux, et peuvent rapidement appréhender leurs conséquences. Après avoir évalué rationnellement la nature des besoins sociaux, leur importance, leur gravité, leur représentativité, etc., ils pourraient en informer les décideurs, tout en suggérant les éventuelles mesures à prendre, facilitant de la sorte la mise en place des politiques de prise en charge sociale.

De telles démarches professionnelles susciteraient le recours à de nouvelles compétences d'autant plus appréciées aujourd'hui qu'elles répondent aux nécessités qui s'imposent au service social. Car il semblerait qu'il doive dorénavant asseoir sa propre légitimité en justifiant son action, mais surtout son efficience. La rationalisation du « social » se conçoit actuellement en tenant compte des nouveaux courants qui traversent notre société, mais aussi du nouveau contexte socio-politique, tel qu'il est déterminé par la décentralisation.

La crise économique, les problèmes de l'emploi, les phénomènes de précarité, de pauvreté, de marginalisation sociale, les nouvelles répartitions des charges et des compétences entre les instances politiques nationales, régionales, départementales, locales, constituent les indicateurs majeurs d'un changement de fonctionnement de notre société. Le service social confronté à un tel contexte se trouve sollicité différemment, poussé à s'orienter vers d'autres priorités. Cette évolution engendre certainement quelque métamorphose quant à sa propre physionomie.

De toute évidence, une nouvelle définition du rôle de l'assistant social peut donc être envisagée, a priori, au travers d'une fonction de *médiateur* légitimée par la place qu'il occupe entre l'élu et les usagers.

En outre, en contact direct avec les populations les plus fragiles, notamment celles bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, il pourrait analyser les problèmes sociaux, leur ampleur, leur spécificité, leur chronicité, et en informer les instances politiques locales.

Des compétences supplémentaires s'avèrent de fait indispensables. D'abord celle de l'*expertise évaluative* permettant d'identifier, de quantifier, d'appréhender la nature des besoins sociaux et du fonctionnement local de la société. Ensuite celle de *négociateur* afin de défendre, *auprès des décideurs* , les éventuels projets de traitement social.

Par ailleurs, nous allons être tous confrontés à la construction d'un nouvel espace social européen qui se traduira probablement par la mise en place de nouveaux programmes sociaux, entre autres, dans le domaine de la lutte contre la précarité — pauvreté, avec l'obligation de recourir à d'autres pratiques pour les envisager.

La complémentarité, la communication avec les autres professionnels du secteur social et les autres partenaires s'avèrent donc plus que jamais indispensables, car, nous en sommes tous conscients, il nous faut quotidiennement apprendre à négocier, à faire valoir nos pratiques, à démontrer le sens de nos actes professionnels et du « produit social » que nous « fabriquons », pour reprendre une expression familière à ce concept de « marketing social » qui commence à imprégner notre vocabulaire.

L'évolution du contexte social que nous venons d'évoquer entraîne des remises en cause ou, du moins, des interrogations chez les praticiens du social, et, sorte de phénomène simultané, l'introduction de nouvelles problématiques de formation. De ce fait, les centres de formations initiales, continues, supérieures en service ou travail social doivent eux aussi gérer à leur niveau toutes ces questions professionnelles tant sur les plans théoriques, pédagogiques que méthodologiques. Croyez-moi, la tâche n'est pas toujours facile ! Je suis bien placée pour en parler.

Les innovations pédagogiques les plus repérables actuellement se traduisent par l'introduction des enseignements suivants : formation à la recherche avec évaluation des besoins sociaux ; pédagogie de projet ; marketing social ; techniques de communication, de négociation ; initiation à la médiation sociale, à la gestion, à l'informatique ; introduction de cours de langues, etc. j'en oublie certainement, ma liste n'étant pas exhaustive.

De toute évidence, un effort quasi unanime d'adaptabilité à la mouvance de l'environnement social est manifesté par ces praticiens sociaux, aussi bien formateurs qu'acteurs de terrain. Ces derniers vont même chercher, auprès de formations supérieures à l'université ou dans des centres spécialisés, des réponses techniques à ces qualifications nouvelles — expertise-conseil-médiation-négociation —, en souhaitant, par ailleurs, en toute logique, une gratification promotionnelle. Une réflexion prospective nous amène à penser que cette profession souffrirait vite d'« essoufflement » quant à l'efficacité de ses interventions, si elle restait toujours limitée dans ses perspectives de progression professionnelle. Pour pallier ces difficultés, encore faudrait-il que les pouvoirs publics lui attribuent enfin la place et le statut qu'elle mérite.

N'oublions pas que la profession d'assistant de service social est majoritairement fonctionnarisée en France, intégrée dans la catégorie B de la fonction publique, qui semble encore enfermer d'une façon « radicale » et absolue plus de 60 % de professionnels fonctionnaires ou assimilés sans aucune perspective d'accès à la catégorie A (surtout si l'on considère l'arrêté du 26 juillet 1989 portant homologation de titres et de diplômes de l'enseignement technologique précisant que le titre d'assistant de service social n'est reconnu qu'au niveau III, c'est-à-dire correspondant à un personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat), malgré les trois années d'études post-baccalauréat nécessaires à la préparation du diplôme d'État d'assistant de service social).

Aussi, je me permets de déplorer publiquement cette situation, à mon sens fort pénalisante pour la profession qui devra négocier dans quelques années, avec les autres pays membres de la Communauté européenne, l'équivalence de ses diplômes professionnels initiaux et supérieurs, ainsi que l'équivalence de sa reconnaissance institutionnelle.

Attention ! il ne faudrait pas en arriver à l'aberration suivante : les assistants sociaux français désireux de travailler à l'étranger ne pourraient prétendre qu'à

de simples emplois d'exécutants, en conformité avec ce que signifie cette trop pesante catégorie B de la Fonction publique française.

Mais restons optimistes quant à l'éventualité d'une révision favorable de nos statuts avec l'accès à la catégorie A, dans le cadre d'une refonte des statuts de l'ensemble des fonctionnaires français, puisqu'il s'agit d'un sujet d'actualité.

Il nous faudra alors être vigilants, tenter de mieux nous faire entendre et reconnaître, car notre force est bien celle de notre impact sur l'aide à l'équilibre social individuel et collectif que nous offrons. Le maintien de notre existence professionnelle ne me paraît pas compromis en ces temps difficiles de crise, de changements, de perspectives, d'ouvertures internationales. Et j'ose même vous traduire mon opinion sincère, quoique simpliste : Si l'assistant de service social n'existait pas, il faudrait l'inventer !

LA CONSTRUCTION DE L'EUROPE : NOUVELLES OPPORTUNITÉS D'OUVERTURES SOCIALES

Alain DEGREMONT¹

La construction de l'Europe sociale : tel est le thème de réflexion que l'on m'a demandé de présenter lors de votre Congrès, et si je mesure tout l'honneur qui m'est fait de pouvoir ainsi m'exprimer devant vous sur ce sujet, j'en discerne aussi toute la difficulté, dans la mesure où il s'agit d'un domaine qui est bien loin d'être parfaitement stabilisé. Pour introduire mon propos, je voudrais faire deux remarques.

1. Il semble bien que, dans notre pays, le discours sur l'Europe sociale ait pris beaucoup plus d'ampleur que dans les autres pays européens. Les inquiétudes de l'opinion, à l'approche de la mise en place du Marché unique, ont entraîné une relance du débat sur la politique sociale communautaire. Après avoir nourri des espoirs peut-être un peu excessifs dans l'achèvement du grand marché intérieur européen pour 1992, on a l'impression que ce sont aujourd'hui les craintes qui l'emportent : crainte de voir les activités économiques se délocaliser vers les pays à bas salaires, crainte de voir les régimes de protection sociale s'aligner vers le bas, crainte de se voir confronté à de nouvelles restructurations avec leurs conséquences en matière d'emploi. Pourquoi vouloir faire l'Europe sociale ? Sans doute par peur, mais aussi par conviction. Face à un programme communautaire qui apparaît d'abord comme un projet économique, on est tenté de mettre l'accent sur un projet social destiné à contrebalancer les effets des mutations économiques et sociales redoutées. On s'interroge, dans notre pays, à défaut de pouvoir tableer sur notre puissance économique, sur les chances que nous avons de pouvoir exporter au niveau européen notre propre système social.

2. Europe sociale, espace social européen, politique sociale européenne : autant de termes qui se chevauchent dans le discours politique, sans que l'on sache très bien au juste si, derrière les mots, se cache une réalité ou même simplement une potentialité. Au fur et à mesure que l'objectif 1992 se concrétise, que tombent les entraves à la libre circulation des marchandises, des services, des capitaux, et des personnes, se renforcent les exigences et s'avivent

1. Économiste, Université de Strasbourg.

les inquiétudes dans le domaine social. La réalisation de ce marché intérieur européen ne serait-elle qu'une vaste opération de déréglementation, que le simple aménagement d'une zone économique de libre-échange ? En dépit de la diversité des niveaux de développement ou des systèmes de régulation sociale des États membres, en dépit du contraste entre les ambitions affichées par la Communauté et sa faiblesse instrumentale sur les questions sociales, émerge cependant une véritable dimension sociale de la construction européenne. Les réalisations communautaires en matière sociale sont loin d'être négligeables, et il n'est pas inutile de mesurer le chemin parcouru dans ce domaine.

Essayer de tracer une mise en perspective « historique » de la politique sociale communautaire n'est pas chose facile, tant la matière est complexe. Pourtant, cette volonté de prendre en compte la dimension sociale de la construction européenne n'est pas nouvelle, mais les États membres n'ont pas voulu, dans ce domaine sensible, mettre en place une véritable politique commune, comme cela a été le cas pour la politique agricole. Plusieurs phases se sont succédé dans l'approche des problèmes sociaux par la Communauté, et, au prix d'un inévitable schématisme, on peut distinguer essentiellement trois périodes, en essayant de voir comment se sont articulés le volet économique et le volet social dans la construction européenne.

1958-1972 : La conception libérale du traité de Rome

La Communauté européenne a, aujourd'hui, plus de trente ans. Le 25 mars 1957, à Rome, les représentants de six États (Belgique, République fédérale d'Allemagne, France, Italie, Luxembourg et Pays-Bas) signaient le traité instituant la Communauté économique européenne, franchissant par là une nouvelle étape en décidant, après le charbon et l'acier, de développer en commun toutes les activités économiques. Objectif à long terme : l'union entre les peuples européens ; mais d'abord il faut créer un « marché commun », où les travailleurs, les marchandises, les services et les capitaux circuleront librement. A peine dix ans plus tard, l'objectif était atteint, les États membres ayant réussi à mettre sur pied une union douanière : disparition entre eux de tous les droits de douane, établissement d'un tarif extérieur commun vis-à-vis des pays tiers. Cette création d'un marché commun s'accompagna de la mise en place d'un certain nombre de politiques communes : politique agricole commune reposant sur des mécanismes de fixation des prix agricoles et sur des mécanismes de garantie en cas de difficultés sur les marchés, politique budgétaire commune organisant progressivement les ressources et les dépenses de la Communauté, politique monétaire commune encore embryonnaire et se donnant pour objectif la réalisation d'une union monétaire. Ainsi, l'idée d'un espace économique européen, fondé sur un marché commun, régulé par diverses mesures d'accompagnement, a-t-elle progressivement fait son chemin, et des résultats très significatifs ont été obtenus, contribuant notamment à développer fortement les échanges intracommunautaires.

Dans le domaine de la politique sociale, les fondateurs du traité de Rome voulaient promouvoir un « développement « harmonieux » des activités, une

expansion continue et équilibrée, une progression accélérée du niveau de vie (art. 2). Mais, dans une optique résolument libérale, ces progrès sociaux devaient découler de la réalisation de l'objectif principal : la création du Marché commun. C'est pourquoi les auteurs du traité de Rome ont accordé une place essentielle à la libre circulation des travailleurs, qui devait concourir à la formation d'un grand marché du travail, une des conditions de la mobilité géographique de la main-d'œuvre étant la garantie du maintien des prestations sociales aux travailleurs migrants intracommunautaires (art. 48 à 51). Le traité de Rome comporte encore bien d'autres dispositions en matière de politique sociale, notamment la mise en œuvre du Fonds social européen agissant dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle (art. 117 à 128). Cependant, la politique sociale reste essentiellement un domaine de coopération entre les États membres : les textes prévoient un rapprochement et une harmonisation des droits nationaux, mais pas une véritable unification des législations nationales. Au cours de la période, les institutions communautaires ont adopté les règlements et les directives permettant de traduire dans les faits le principe de libre circulation et de jeter les bases d'une politique d'accompagnement des mutations économiques.

1972-1984 : une approche nouvelle de la politique sociale communautaire

Au cours de cette deuxième période, les progrès de la construction européenne allaient se faire plus lents. Sans doute du fait des élargissements successifs à d'autres pays membres : en 1973 (Angleterre, Danemark et Irlande), en 1981 (Grèce), en 1986 (Espagne et Portugal). Mais aussi du fait de la crise économique mondiale, qui allait se traduire par une vigoureuse remontée des « protectionnismes », sous forme de « barrières non tarifaires » créant une entrave aux échanges : normes techniques divergentes, normes sanitaires et de sécurité, réservation des marchés publics, différences de fiscalité indirecte, etc. Les difficultés économiques et sociales dans lesquelles se débattent les États membres les conduisent à protéger leur marché national, non seulement envers les pays tiers, mais également vis-à-vis de leurs partenaires de la Communauté. Au Fonds social européen créé en 1960, vient s'ajouter le Fonds européen de développement régional créé en 1975 pour aider les régions en difficulté, ainsi que le Système monétaire européen en 1979 pour assurer une certaine stabilité aux monnaies. Il reste que cet élargissement communautaire ainsi que la crise économique vont conduire à multiplier les dérogations au principe de libre circulation, traduisant l'absence d'un véritable marché commun. Dans la mesure où les marchés des États membres restent des marchés fragmentés, la Communauté ne peut pas exploiter les potentialités d'un marché intégré, et sa puissance commerciale apparaît très vite en position de faiblesse vis-à-vis de ses concurrents : les États-Unis et le Japon.

Au fur et à mesure que progresse l'intégration européenne au plan économique, apparaît la nécessité d'une conception plus interventionniste de la politique sociale communautaire, notamment lors du Conseil européen de

Paris, les 19 et 20 octobre 1972. Ces préoccupations sociales vont se concrétiser dans l'élaboration, par la Commission, de « programmes d'action sociale » communautaires. Le premier, adopté par le Conseil des ministres le 21 juin 1974, comporte trois objectifs fondamentaux : actions visant à réaliser le plein-emploi, amélioration des conditions de vie et de travail, dialogue social et participation des partenaires sociaux aux décisions. L'exécution de ce programme est restée très partielle, car la Communauté, confrontée aux graves problèmes de la crise conjoncturelle et structurelle, a dû donner la priorité à la lutte contre le chômage et à la reconversion : le chômage atteint durant cette période près de 10 % de la population active, soit près de 16 millions de chômeurs dans l'Europe communautaire. Un second programme, adopté dix ans plus tard, le 22 juin 1984, définit les actions nouvelles rendues nécessaires par la crise : emploi des jeunes, égalité de traitement entre les hommes et les femmes, introduction des nouvelles technologies et compétitivité des entreprises, aménagements des systèmes de protection sociale. Là encore, les objectifs ambitieux affichés n'ont été qu'imparfaitement réalisés, faute de moyens institutionnels et financiers suffisants. Aussi, le bilan que l'on peut établir de la politique sociale durant cette période ne saurait être que nuancé.

1984-1992 : la dimension sociale du marché intérieur

La construction européenne allait progressivement se bloquer au début de la dernière décennie, et les risques d'affaiblissement de l'Europe communautaire allaient poser le problème d'une « relance » de la construction européenne, enlisée qu'elle apparaissait dans de rituelles querelles florentines sur le financement du budget ou la fixation des prix agricoles. Au Conseil européen de Luxembourg, en décembre 1985, la Commission européenne propose aux États membres de s'engager dans la réalisation d'un programme d'achèvement du marché intérieur européen, en fixant pour cela un objectif et un calendrier : la suppression, avant le 31 décembre 1992, de tous les obstacles non tarifaires aux échanges. Ces orientations sont consignées dans un *Livre blanc*, qui recense toutes les barrières physiques, techniques et fiscales entravant le fonctionnement du marché, et qui propose un ensemble de près de trois cents mesures afin de les éliminer. L'enjeu était la réalisation d'un marché unique de plus de 320 millions d'habitants. Une étude publiée par les services de la Communauté allait jusqu'à chiffrer le coût de la non-Europe et à estimer les gains que l'on pouvait escompter de la réalisation d'un marché unifié : une économie de 200 milliards d'Écus, une création à terme de près de 5 millions d'emplois. L'Acte unique européen, adopté à Luxembourg les 17 et 28 février 1986, entré en vigueur le 1^{er} juillet 1987, constitue une importante révision du traité de Rome, fournissant à la fois l'impulsion politique et le cadre juridique nécessaires à cette relance de la construction européenne et à la création d'un marché unique à l'horizon 1992.

L'échéance du 31 décembre 1992, date fixée par l'Acte unique européen, constitue un objectif politique et non une obligation juridique. Mais pour que l'objectif d'achèvement du marché intérieur ne se limite pas à un simple décloisonnement des marchés, il suppose une intégration plus poussée en matière d'union monétaire, et il implique de nouvelles avancées en matière sociale. Cependant, si l'Acte unique n'a pas profondément modifié les pouvoirs des institutions communautaires dans le domaine social, il ouvre pourtant de nouvelles perspectives pour construire un véritable espace social européen. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée, peut arrêter par voie de directives les prescriptions minimales concernant l'hygiène et la sécurité dans le milieu de travail et l'harmonisation dans le progrès des conditions de travail (art. 118 A). La Commission, par ailleurs, a reçu mandat d'œuvrer au développement du dialogue social au niveau européen, pouvant déboucher éventuellement sur des relations professionnelles (art. 118 B). Toujours est-il que la perspective du Marché unique de 1993 est de nature à inspirer quelques inquiétudes, tant pour les employeurs que pour les travailleurs : risque de délocalisation d'activités, risque de dumping social, risque d'alignement vers le bas des systèmes de protection sociale, menaces sur le niveau de l'emploi dans certains secteurs ou dans certaines régions. Dans un document de travail sur la « dimension sociale du marché intérieur », la Commission s'emploie à rassurer l'opinion pour ce qui est des effets du grand marché et à promouvoir une politique sociale plus active : réalisation de la libre circulation par la mise en place d'un système de reconnaissance des diplômes, établissement d'une charte européenne des droits sociaux garantissant un « socle social » en droit du travail, renforcement de la cohésion économique et sociale par la réforme des fonds structurels dotés de moyens financiers considérablement augmentés.

On peut légitimement s'interroger, pour conclure cette brève présentation de la politique sociale communautaire, sur les chances de voir progresser de façon parallèle espace économique et espace social européen dans un avenir proche. Devant la diversité des situations et des politiques nationales des États membres, le but de la politique sociale commune devrait être non pas d'unifier les dispositions et pratiques sociales des uns et des autres, mais de parvenir à une plus grande cohérence entre des systèmes sociaux différents, auxquels les États membres sont très attachés, et qu'ils tiennent à conserver. Au-delà des différences, cependant, apparaissent aussi des convergences, comme le souligne Martine Aubry, dans son Rapport sur l'Europe sociale : tradition de réglementation des situations de travail, tradition de représentation des intérêts des travailleurs et des professions, tradition de négociation collective des salaires et des conditions de travail. L'avenir dira dans quelle mesure cet espace social européen, cessant d'être une simple nébuleuse dont institutions et partenaires sociaux dessinent les contours, pourrait devenir une dimension originale de la construction européenne.

Table ronde

ORIENTATIONS ET PRATIQUES DU SERVICE SOCIAL EN FRANCE AUJOURD'HUI ET DEMAIN

Animateurs : Brigitte BOUQUET¹
Christine GARCETTE²

Présentation des objectifs et des intervenants

L'objectif de cette table ronde est de cerner, à partir des problèmes sociaux existants et de leur évolution, les conséquences sur les pratiques professionnelles, et d'envisager une prospective pour l'action.

Afin d'avoir la vision la plus large possible, les intervenants de la table ronde ont été choisis parmi des professionnels de terrain, des employeurs et des élus. Je les laisse se présenter.

Mme Monique ROUMI. — Assistante sociale à la SNCF, sur l'un des trois secteurs de la Nièvre. Le service social SNCF a trois principaux rôles : polyvalence de catégorie, mise en application de certaines prestations (aide ménagère, aide financière...), action collective au sein de l'entreprise pour prévenir ou lutter contre certains risques. (Mme Roumi est également formateur.)

Mme Jeanine BALLON. — Conseillère technique à la direction de l'Action sanitaire et sociale aux caisses centrales de Mutualité sociale agricole dont le siège est à Paris. (Il y a 85 caisses départementales MSA.) Il s'agit d'un rôle de conseil technique auprès des caisses et d'un rôle de formateur au centre de formation MSA.

M. POIRIER. — Directeur adjoint de la Santé et des prestations de la Caisse régionale de sécurité sociale de l'Ile-de-France. Ce qui entraîne la responsabilité de la gestion administration de l'École de service social de la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (CRAMIF) et de la gestion des services sociaux régionaux de l'Ile-de-France, soit 1 009 personnes dont 300 sociétaires et 600 assistantes sociales ; cela constitue le tiers du chiffre national de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM). Ces services ont deux volets : service

1. Directeur du CEDIAS.

2. Formateur, École normale sociale, Paris.

social spécialisé et gestion de neuf circonscriptions (et de leur service social polyvalent de secteur) en Ile-de-France. (M. Poirier est également un élu.)

Mme THOMAS. — Conseillère technique du service départemental de l'Aube. Ce département comporte 300 000 habitants pour lesquels il n'y avait, à mon arrivée, que 50 assistants sociaux. Tout cela a orienté mon action, ce que j'expliquerai tout à l'heure.

Mme Catherine ALFARROBA. — Maire adjoint de Clichy-la-Garenne, chargée de l'action sociale ainsi que de la délégation sécurité-prévention-solidarité, s'inscrivant dans la lutte contre la délinquance instaurée par M. Bonnemaïson.

Clichy concentre 48 000 habitants sur 307 hectares (donc importante densité d'habitants). Ville ancienne, Clichy a gardé une vie sociale forte et une tradition de luttes sociales.

M. Jean-Pierre SCHOSTECK. — Maire de Châtillon et vice-président du conseil général des Hauts-de-Seine. Châtillon a 25 000 habitants. C'est une ville de dimension moyenne et harmonieuse, sans problèmes particulièrement aigus.

M. Francis NEHER. — Directeur des services sanitaires et sociaux du département du Val-de-Marne. Je caractériserai le département par son budget social, 1,9 milliard en 1989, soit 49 % du budget total du département. Cela revient à un montant de 1 100 F de dépenses sociales par habitant et par an. Sur ce plan, le Val-de-Marne est le premier département de France.

Ainsi, nous avons fait appel à trois professionnels (de terrain, départemental et national), deux représentants d'institutions employeurs et deux élus. Ils vous feront part de leurs analyses et de leurs réflexions tout au long de cette table ronde. Mais voyons maintenant comment celle-ci se déroule.

Le déroulement de la table ronde, par Christine Garcette

Pour délimiter au mieux l'objectif de cette table ronde, le sujet sera traité en trois parties qui aborderont chacune plus particulièrement une thématique.

La première partie du débat tentera d'identifier les effets des évolutions sociales et économiques depuis les années 1980, sur l'action sociale et le service social. Ici seront abordés d'une façon générale les quelques indicateurs principaux, non pas pour les analyser en tant que tels, ce qui serait un débat de société, mais pour envisager, autant que faire se peut, les répercussions sur l'action sociale et plus particulièrement sur le service social.

La deuxième partie du débat analysera davantage les conséquences sur les pratiques professionnelles. Quelles sont sur elles les incidences des évolutions précédemment citées ?

La dernière partie sera une réflexion portant sur les moyens que se donne le service social pour répondre à ces nouveaux besoins, ces évolutions... Quels sont les moyens en termes de marketing, de communication, d'organisation, de formation ?

Pour chacune de ces parties, Brigitte Bouquet ou moi-même, nous ferons une courte introduction ; puis nous demanderons l'analyse des intervenants ; enfin un débat s'enclenchera avec les congressistes.

I^e partie :

Identification des évolutions sociales et économiques sur le service social

Mme Brigitte BOUQUET. — Il s'agit d'identifier les effets des évolutions sociales et économiques sur le service social, sans tomber pour autant dans les grands débats généraux de société : pour cela, chaque intervenant va nous communiquer ce qu'il ressent — dans son institution ou sa fonction — comme problèmes importants touchant le service social ; cela, en le concrétisant par des exemples ou des chiffres à l'appui...

Ces problèmes peuvent être très variés. On identifie en effet assez bien, depuis les années 1980, des évolutions de plus en plus rapides et complexes qui se manifestent notamment dans les champs suivants :

a) l'évolution démographique : vieillissement de la population, dépendance des personnes âgées, évolution de la structure familiale, immigration... ;

b) la crise économique, le chômage et leurs conséquences telles que les problèmes de reconversion, la précarité-pauvreté... ;

c) la décentralisation de l'action sociale qui a eu et continue à avoir des conséquences très importantes ;

d) l'expression d'autres aspirations, d'autres valeurs telles que l'autonomie, la liberté, les droits de l'homme... ;

e) le développement des nouvelles technologies, de l'ère de la communication. Comment s'en saisir sans subir et dans quel but ?

A cette liste, bien sûr, incomplète, il faut ajouter le volet des politiques sociales, qui à la fois perdurent, se modifient et se créent. A côté des politiques sociales bien connues et la plupart du temps sectorielles (aide sociale à l'enfance, logement, handicapés...) coexistent des politiques sociales transversales (développement social des quartiers, les missions locales, etc.) qui se sont développées à partir des années 1980.

Chaque intervenant va maintenant se prononcer sur le ou les problèmes sociaux qui, à son avis, se répercutent fortement sur le service social ; ou desquels le service social devrait se préoccuper.

M. POIRIER. — Pour bien comprendre le contexte, je rappellerai brièvement la politique des caisses d'assurance maladie en matière de service social spécialisé (cela dans la mesure où les remarques sur la polyvalence ne sont pas spécifiques à la CRAMIF).

La mission du service social spécialisé est clairement définie depuis de nombreuses années. Il s'agit d'aider les assurés sociaux et leurs ayants droit lorsque survient une pathologie ou un accident, ayant des retentissements sur leur vie personnelle, familiale et surtout professionnelle. Que ce soit en maladie proprement dite, en invalidité, en accident du travail, il y a effectivement

beaucoup de problèmes qui, au-delà de la pathologie et de l'atteinte à l'intégrité physique de la personne, nourrissent un certain nombre d'inquiétudes et de difficultés familiales et autres.

Dans ce cadre traditionnel, nous observons à l'heure actuelle les effets de la crise économique et de tous ses corollaires. Même le service social spécialisé, il est vrai, ne peut plus prendre tout à fait les choses comme il y a dix ans. Le phénomène d'accélération de l'histoire économique et de ses mutations se ressent dans la mesure où tout est nettement moins facile qu'avant et où les filières théoriques et classiques d'autrefois se sont transformées. Il est tout à fait essentiel pour le service social spécialisé d'avoir une autre approche, mais nous y reviendrons.

On observe donc effectivement — au-delà de la crise économique de 1973 et des chocs pétroliers — des mutations qui touchent à la fois le tissu industriel et le tissu tertiaire, et un certain nombre de mesures sociales de complémentarité qui ne s'insèrent pas toujours bien dans le temps et qui ne rendent pas très facile le travail social. Il est vrai que cette accélération de l'histoire joue et jouera de plus en plus fortement avec la construction européenne qui est à la fois un bienfait sur le plan global, mais aussi une source d'aggravation (au moins temporairement) d'un certain nombre de difficultés. Enfin, certaines mesures de rationalisation ne facilitent pas nécessairement le travail social. Dans ce cadre-là, il convient d'avoir quelques repères pour l'analyse de la situation économique et sociale du pays. On a, dans le temps, beaucoup parlé de psychologie, de sociologie, il ne faut pas les rejeter, pas plus que l'analyse économique et la connaissance de tout ce qui peut avoir lieu en matière de reclassement professionnel.

Cependant, il faut ajouter que les problèmes de communication ainsi que les problèmes de qualification engendrent largement autant les situations défavorisées que les simples problèmes économiques et financiers. En outre, on note que le nombre de personnes méconnaissant leurs droits est important. Cela dépasse parfois 50 % des demandes au cours d'une permanence sociale.

Aussi, les actions menées par le service social spécialisé ne consistent pas tant à aller chercher des secours dans les caisses primaires qu'à faire connaître aux gens la façon d'acquérir leurs droits, de les faire fructifier et d'en bénéficier. Bien souvent, une certaine presse se fait l'écho d'un travail social qui accorde tout et n'importe quoi ; mais la réalité sociale effective est bien en deçà, et un certain nombre de personnes ne bénéficient pas de ce à quoi elles pourraient avoir droit.

Dès lors, quelle est la politique exacte de la Sécurité sociale ?

Le fait d'être assuré social par rapport à celui qui ne l'est pas constitue un point fort, car cette qualité d'assuré social acquise ou même perdue constitue une référence indispensable. C'est aussi un document constitutif sur le statut social de la personne et cela facilite d'autres actions de réinsertion. C'est donc, en deux temps que cela se joue : un premier temps de droits et de bénéfices, et un second temps qui est le point de départ vers autre chose.

La Caisse nationale a donc une doctrine très claire. Elle se situe essentiellement sous l'angle de la prévention de la maladie ou de l'accident, sous l'angle

de la prévention de la rechute sociale et également sous l'angle de l'accès pour tous aux soins. Ce qui veut dire possibilité de l'accès aux soins pour les plus défavorisés et insertion dans le plan pauvreté-précarité.

La CRAMIF a élaboré avec la Caisse nationale (qui a pris le relais depuis un an) une brochure qui s'appelle : *Accrochez-vous à vos droits*. Bien souvent, on s'aperçoit que les personnes qui disent qu'elles n'ont droit à rien peuvent trouver utilement un certain nombre de filières pour pouvoir bénéficier des prestations, non seulement maladie, accident de travail, invalidité, mais encore, et surtout, en liaison avec les caisses d'allocations familiales et les caisses vieillesse, d'autres plans d'intervention.

Pour le plan précarité-pauvreté, les caisses régionales jouent pleinement leur rôle : d'une part, directement par le travail fait dans les permanences sociales des services spécialisés ; d'autre part, par la contribution à la montée en charge du Revenu minimum d'insertion (RMI) ; enfin et surtout par un travail en partenariat avec un certain nombre d'associations qui œuvrent pour faciliter l'accès immédiat aux soins de ceux qui n'ont pas encore recouvré la qualité d'assuré social (association RE ME DE, le relais médical aux délaissés, Créteil-solidarité, CO ME DE).

En outre, nous avons constitué une banque de données et de relais par Minitel pour tous les travailleurs sociaux qui ont besoin de trouver des informations complémentaires sur tout ce que peut offrir la Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM).

Nous travaillons aussi dans notre antenne « assurance vieillesse », non pas à liquider des retraites (car les techniciens administratifs s'en chargent), mais pour aider notamment au maintien à domicile des personnes âgées ; c'est également un des enjeux de l'avenir et un enjeu économique important.

Par conséquent, pour ce qui est pauvreté-précarité, les caisses l'ont pris à cœur et en ont fait leur affaire, en complémentarité avec d'autres.

Mme Brigitte BOUQUET. — Nous venons de voir, malgré l'opinion trop souvent émise, qu'une institution spécialisée n'est pas touchée par la pauvreté comme les départements, que cela s'avère erroné. Les problèmes sociaux et économiques sont tout autant ressentis et des réponses sociales sont mises en place, dans le cadre de la mission institutionnelle.

Je me tourne maintenant vers Mme Ballon et l'invite à nous dire quels problèmes sociaux sont particulièrement rencontrés par la Mutualité sociale agricole (MSA).

Mme BALLON. — Quand on parle de mutualité sociale agricole, on évoque tout de suite la population des ressortissants, c'est-à-dire la population agricole qu'on ne peut pas dissocier du milieu rural, bien que des changements se dessinent actuellement... Sans vous abreuver de chiffres, je vais néanmoins donner quelques indications qui peuvent permettre de comprendre les orientations de l'action sociale de la Mutualité sociale agricole.

La première évolution que j'aborderai concerne la démographie.

Premier élément : une baisse continue des actifs agricoles. En 1985, 1 200 000 chefs d'exploitation et, en 1987, 965 000 ; pour l'an 2000, on en

prévoit 600 000. C'est donc une baisse constante des actifs agricoles, chefs d'exploitation. Le mouvement est identique pour les salariés agricoles.

Dans le même temps, on note une augmentation des retraités. Cela rejoint le phénomène national dû à l'allongement de la durée de vie ; cependant, il est plus aigu car le régime agricole devient surtout un régime de retraités (un cotisant pour un retraité).

Deuxième élément : l'importance du célibat masculin. On compte 16 % de célibataires en 1988, alors qu'il y en avait 13 % en 1979. La population rurale est plus âgée en général que la population urbaine, mais ce vieillissement est inégal dans les zones rurales : les espaces ruraux, à proximité des zones de peuplement industriel et urbain (ZPIU), sont moins vieux que les espaces ruraux – hors ZPIU. Au-delà de 60 ans, en milieu rural, les femmes sont plus nombreuses que les hommes.

Ces quelques données très générales de la population agricole ont, bien entendu, des répercussions sur le milieu rural. Celui-ci est actuellement en recomposition sociale et économique. Le milieu rural est de moins en moins agricole. Ainsi la catégorie socio-professionnelle la plus représentée dans ce milieu est celle des ouvriers et des employés (28 % de la population rurale ; les agriculteurs ne dépassant pas 20 % actuellement).

Dans un deuxième temps, on assiste à une surproduction agricole qui conduit à une baisse du revenu des exploitants.

Malgré ce tableau, il ne faut pas concevoir que le milieu rural est un milieu où il ne se passe rien. Ce n'est plus une société autarcique ni une société villageoise dont l'économie était liée à l'activité agricole et forestière. C'est une société rurale devenue tributaire de ce qui se passe dans l'économie locale. Les ruraux ont une plus grande ouverture sur l'extérieur. En ce qui concerne les aspirations et les valeurs, on observe une tendance vers un même mode de vie et des conditions d'existence du monde urbain (équipements, installations...).

On peut donc reconnaître actuellement au monde rural plusieurs grandes fonctions : une fonction agricole et forestière, une fonction résidentielle, de loisirs et de récréation ; enfin une fonction de reproduction de la flore et de la faune. Ce n'est donc plus uniquement la fonction nourricière du XIX^e siècle, mais des fonctions dont les enjeux intéressent la société tout entière.

Pour résumer, le milieu rural se caractérise par son extrême diversité. D'un côté, nous avons des zones rurales dépeuplées, isolées, une population vieille, un manque d'équipements, etc. de l'autre des zones urbanisées qui s'apparentent beaucoup aux sociétés urbaines ; entre les deux, se trouvent toutes les figures possibles. On peut donc définir le milieu rural actuellement comme un patchwork extrêmement varié, diversifié.

Dans ce patchwork, la Mutualité agricole intervient en tant que régime de protection sociale des agriculteurs et avec une action sociale qui lui a été confiée en dernier ressort par le décret du 11 février 1985. Cette action sociale fonctionne d'une manière décentralisée depuis son origine (1949). Les 85 caisses de Mutualité sociale agricole sont administrées par un conseil d'administration élu, et celui-ci détermine sa propre politique d'action sociale. La

décentralisation s'explique par l'extrême diversité de l'agriculture et du milieu rural.

Dans ce cadre, l'action sociale de la Mutualité sociale agricole intervient d'abord pour la population agricole et, en particulier, vers les exploitants en difficulté — aussi bien ceux qui peuvent bénéficier des mesures d'aides aux exploitations agricoles (commission Nallet) que des exploitants en très grande difficulté bénéficiant du RMI. C'est aussi une action sociale qui intervient en faveur des populations fragiles (handicapés, retraités, personnes dépendantes...).

L'action sociale intervient aussi en faveur du milieu rural tout entier. Ainsi des programmes d'action de développement social local ont été négociés avec les collectivités locales : ce sont les programmes d'action pour la revitalisation du milieu rural (PARM), les programmes locaux pour l'enfance, les programmes pour l'insertion des personnes handicapées, réalisés avec tous les partenaires, les personnes « ressources ». Tous ces programmes ont la caractéristique d'avoir un ancrage territorial au plus près des besoins des ressortissants.

Ce qui guide l'action sociale de la Mutualité sociale agricole, c'est d'abord une philosophie basée sur la solidarité, la responsabilité des habitants ; ensuite, une stratégie basée sur le partenariat et le décroisement ; enfin, une méthodologie d'intervention qui veut mettre en place un processus de développement.

Telles sont brièvement décrites les évolutions auxquelles nous sommes confrontés et la réponse de la Mutualité sociale agricole en termes de philosophie et de politiques sociales.

Mme Brigitte BOUQUET. — Il était effectivement nécessaire et important de montrer la spécificité des problèmes sociaux du monde rural et leurs conséquences que l'action sociale tend à prendre en compte, car nous avons trop tendance à penser et parler des problèmes urbains.

Maintenant, madame Thomas, vous allez nous expliquer quels sont les problèmes rencontrés dans un petit département alliant l'urbain et le rural et vivant comme tous les départements, depuis 1983, la décentralisation de l'action sociale.

Mme THOMAS. — Dans le département de l'Aube, il y a sans doute des problèmes similaires, mais on ne les côtoie pas de la même façon.

Par exemple, le service social voit peu les personnes âgées. Est-ce dû à une habitude culturelle de la profession de se cantonner principalement et de manière forte autour de la petite enfance, de la mère et des aides financières ? Ou bien est-ce un secteur de l'action sociale particulièrement investi par les élus politiques ? Je me le demande. Dans tous les cas, c'est un département qui agit comme les autres.

Un des problèmes sociaux majeurs que rencontre le service social est la charité-pauvreté. La polyvalence de secteur est écrasée par les aides financières (80 % des activités dans les permanences). Cela pose d'énormes problèmes dans la pratique du travail.

Ne pourrait-on pas regarder la crise économique d'un autre œil et être plus saïque, notamment sur les effets d'accompagnement et les grands élans de

solidarité ? Au niveau des grandes institutions, les budgets baissent, les fonds disponibles diminuent. Il y a donc peu de chose à se partager. Cela conduit les acteurs à se mettre autour d'une table et à discuter ensemble. Cela induit des décloisonnements intéressants...

Quelle conséquence pour les travailleurs sociaux ? Cela permet de sortir des travaux sociaux et notamment pour ceux qui sont en polyvalence de rétablir la position qu'ils peuvent avoir dans cette redistribution de la richesse nationale.

Ainsi quand on commence à estimer que les grosses institutions dépensent trop pour les fonds de secours (dans l'Aube, en trois ans, les allocations mensuelles et les secours ont été multipliés par 4), on demande alors au travail social : « Mais quelle est la solution ? » Cette nouvelle attention est une nécessité. On est contraint à aller trouver les personnes adéquates pour proposer des solutions différentes. Il me semble qu'il y a là une place opportune pour les travailleurs sociaux.

Dans ce contexte, une des premières réactions est la recherche des droits sociaux. Dans l'Aube, 50 % des bénéficiaires du RMI (900 personnes sur 2 000) n'avaient pas de couverture sociale. Le budget d'insertion a donc été doublé (5,8 millions) et les dépenses d'assurances personnelles sont maintenant importantes.

Enfin, le dernier problème que nous ressentons vivement est celui qui est lié à la décentralisation. Cela implique pour le travail social de repenser sa stratégie : que celle-ci devienne une stratégie d'alliance et non une stratégie d'intégration. J'y reviendrai.

M. NEHER. — Je peux partiellement répondre à la première interrogation de Mme Thomas, à partir d'une étude sur les usagers des travailleurs sociaux.

En effet, *qui rencontre-t-on dans les circonscriptions ?* Une estimation par sondage a été faite pendant plusieurs semaines sur les vingt circonscriptions du Val-de-Marne en 1988. Le résultat me paraît tout à fait intéressant.

195 000 personnes sont venues à la circonscription en une année. Certes, il ne faut pas sous-estimer les biais statistiques et notamment les problèmes de double compte. Néanmoins, on peut affirmer que le travail social revêt une grande importance socio-politique. Le fait de rencontrer 195 000 personnes, ce n'est pas rien. Je ne connais pas de fonctionnaires départementaux rencontrant autant de personnes au cours de l'année ! C'est un élément tout à fait essentiel. Vous auriez, les uns et les autres, intérêt à avoir ce type d'information, à les utiliser et à faire remonter auprès de qui de droit.

Qui vient ? La population accueillie est essentiellement féminine, 70 % de femmes, 30 % d'hommes, peu de jeunes de moins de 20 ans. Il est vrai que les orientations du RMI ne favorisent pas une évolution sur ce plan ; par ailleurs, il y a peu de personnes de plus de 60 ans.

Donc les tranches d'âge représentées se situent entre 20 et 40 ans. L'explication que Mme Thomas nous a donnée me paraît bonne :

D'une part, le Centre communal d'action sociale (CCAS) est bien investi dans les problèmes des personnes âgées ; d'autre part, les associations interviennent également beaucoup. Enfin, le troisième facteur explicatif est législatif

et réglementaire, à savoir toute la réglementation en matière sociale conduisant les personnes âgées à s'adresser au CCAS.

Il faut donc s'interroger sur le rôle des circonscriptions. Elles ont aussi à intervenir dans le domaine de l'aide sociale et, de façon plus générale, sur les problèmes du maintien à domicile et de placement des personnes âgées ; en résumé, de trouver les structures adaptées ; on manque parfois de structures de coordination dans ce domaine. Je ne suis pas sûr que ce soit aux circonscriptions de jouer seules ce rôle, mais je crois que les circonscriptions ont les moyens, localement, de jouer ce rôle de fonction ; encore faut-il leur donner des moyens supplémentaires pour cela.

Situation familiale : vous ne serez pas surpris de constater qu'il y a une répartition inégale entre les personnes mariées et les personnes isolées. 75 % de la population venue a des enfants.

Cette enquête a été faite avant la loi instituant le RMI. C'est vrai qu'avec le RMI il y a une évolution et une variation dans la population, puisque le nombre d'isolés représente 50 % dans le Val-de-Marne.

Nationalité de la population : 60 % de Français. Parmi les étrangers, on note particulièrement la provenance des pays du Maghreb, de l'Asie du Sud-Est, de l'Afrique noire...

Situation socio-économique : la proportion de chômeurs est importante.

Le service social : 50 % des usagers sont connus depuis plus de cinq ans.

Ces résultats conduisent à s'interroger sur le rôle du service social et son efficacité. Comment faut-il aider les personnes à sortir de leur situation, compte tenu de l'environnement général ? De même, il faut s'interroger sur la façon dont les travailleurs sociaux sont considérés. Selon un sondage sur la population des fonctionnaires, effectué dans l'Ile-de-France, les pompiers sont les plus populaires, suivis par les PTT... et les travailleurs sociaux étaient en dernier. Pourquoi cette dernière place ? Que signifient ces attaques régulières de la presse et de la télévision.

30 % des usagers venaient pour la première fois.

Les causes : raisons financières (20 %), droits sociaux (12 %), santé (10 %), logement (9 %) (cela paraît faible), isolement (5 %).

Cette enquête a le mérite d'exister, mais ne vaut que pour le département. J'insiste cependant sur l'intérêt de ces enquêtes.

Mme THOMAS. — Permettez-moi de faire une boutade ! Qu'est-ce que cinq années de prise en charge quand la société a marginalisé des populations depuis des générations ! Cela dit, il est effectivement nécessaire de s'interroger sur ce que signifie une prise en charge de cinq ans, voire plus...

Mme Brigitte BOUQUET. — On abordera prochainement les pratiques ; c'est maintenant au tour des élus de nous parler des évolutions des problèmes sociaux auxquels ils sont confrontés.

Mme ALFARROBA. — Je décrirai, en premier lieu, les problèmes quotidiens de ma commune.

L'habitat social : 60 % des logements ont été construits avant 1948, d'où des problèmes de normes d'hygiène, de confort, d'étroitesse...

Démographie : la population vieillit — 8 000 personnes de plus de 65 ans et 125 000 prévues à l'horizon de l'an 2000 ; 22 % de population immigrée (Maroc, Algérie, Portugal).

— Le départ, en 1985, de Citroën et de l'usine des Câbles de Lyon, a provoqué des pertes d'emplois. Dans le même temps, cela a libéré des espaces qui vont permettre des projets d'action.

Maintenant, je vais parler de l'évolution des problèmes sociaux que je constate. Certains me préoccupent énormément. En voici quatre :

— la pauvreté révélée par le RMI. Mis à part le bien-fondé de cette loi, le RMI a été une sorte d'électrochoc pour les élus. J'appartiens à une commission locale d'insertion (CLI) qui regroupe quatre communes de toutes tendances politiques. Le grand choc a été de savoir que nous ne connaissions pas la moitié de nos bénéficiaires RMI (pas plus que les assistantes sociales du secteur, que les CCAS !). D'où le mot « électrochoc » !... Des concitoyens sont dans un état de pauvreté extrême et n'avaient jusqu'à présent rien demandé, n'étaient pas couverts par des droits sociaux. En fait, ils n'existaient pratiquement pas socialement !

— le nombre grandissant des sans domicile fixe (SDF). Ils sont nombreux dans la région parisienne. Les plus jeunes d'entre eux viennent de la région Nord-Pas-de-Calais, c'est-à-dire des régions économiquement sinistrées. Les élus ne sont pas prêts à les reconnaître comme étant des citoyens de leurs villes, et les travailleurs sociaux, en général, ne sont pas prêts non plus à les reconnaître comme étant de leur secteur. Donc, il y a une population en grave danger d'exclusion, en grave danger de délinquance ; elle n'est prise en charge que par très peu de monde ;

— l'évolution de la toxicomanie. Le mois dernier, j'ai participé à la conférence de Montréal qui regroupait 900 élus du Canada, des États-Unis, de l'Europe. Nous sommes revenus un peu terrifiés. En effet, en Europe nous avons une position assez sereine envers la toxicomanie, car nous avons en partie réussi à renforcer la résistance à l'offre. Mais les témoignages des Américains nous ont montré à quel point la toxicomanie et l'usage des drogues arrivaient à saper les fondements mêmes de la démocratie des États-Unis. C'est redoutable. Au-delà des interventions de l'ancien maire de New York qui proposait de mettre tous les toxicomanes dans les prisons du désert du Mexique ou d'Alaska — interventions très exagérées —, le problème demeure ; nous devons en être conscients. C'est très grave.

Les Américains nous disent : « Vous avez un discours sur la sécurité et la prévention qui est très intéressant, mais vous allez voir quand le crack va débarquer ! » Sommes-nous tous persuadés que notre société a réussi à renforcer la résistance à l'offre ? C'est une chose qui m'inquiète profondément ;

— enfin, nous avons observé une évolution croissante des plaintes déposées aux commissariats concernant le voisinage. Ce sont, par exemple, les conjoints qui se tapent dessus, les voisins qui ne se supportent plus, les jeunes et les vieux qui ne s'entendent pas. On est arrivé à une situation où chacun ne supporte plus l'autre. Nous avons donc à travailler ce sentiment d'appartenance à la communauté.

Mme Brigitte BOUQUET. — Je vous remercie de nous avoir exposé très clairement les problèmes qui se posent à vous en tant qu' élu et qui appellent une collaboration des travailleurs sociaux.

Pour terminer, monsieur Schosteck — également un élu —, vous allez nous exposer les principaux problèmes sociaux qui rejaillissent sur votre commune et le travail social.

M. SCHOSTECK. — J'ai l'inconvénient de parler en dernier, beaucoup de choses ont déjà été dites. Je crois effectivement que les problèmes sont très différents suivant les collectivités auxquelles on s'adresse. Ainsi entre les problèmes du département de l'Aube et ceux de ma commune, il y a des différences importantes. Il en est de même entre ma commune et celle de Clichy.

Ce qui est particulièrement sensible dans ma commune, ce sont les nouveaux problèmes nés de l'allongement de la vie. Face aux problèmes dus au vieillissement de la population, il faut concevoir l'aide à apporter aux personnes âgées souvent très isolées. D'autres problèmes naissent de la destructuration de la famille. On voit un très grand nombre de femmes en instance de séparation ou divorcées qui connaissent de nombreuses difficultés de toute nature. Cela tend à s'intensifier.

Donc, le problème majeur devient l'isolement. L'ensemble des services est appelé à coopérer pour y répondre. Ainsi à Châtillon, face à l'isolement de certaines générations, nous avons mené une opération pilote, dite « les B.A. », à l'initiative de l'ensemble des assistantes sociales. Il s'agit d'associer les trois âges : les retraités font du soutien scolaire, les plus jeunes constituent une bibliothèque de voix pour enregistrer les livres pour les malades, etc. Voilà du service social actif qui nous paraît intéressant pour limiter l'isolement. Mais la solution n'appartient pas au seul service social.

Mme Brigitte BOUQUET. — Tout à fait ! D'ailleurs, on va voir tout à l'heure dans l'analyse des pratiques professionnelles le travail en partenariat. Madame Roumi, en quelques mots, qu'avez-vous à ajouter à tout ce qui vient d'être dit ?

Mme ROUMI. — En ce qui me concerne, les problèmes sociaux que je rencontre sur les secteurs sont bien sûr liés aux problèmes économiques et démographiques que nous venons d'entendre. Les cheminots y sont confrontés comme les autres.

Je relève notamment les séparations avec leur cortège de conflits et de violence, les personnes âgées dépendantes, la précarité, le surendettement des ménages, l'échec scolaire et ses conséquences sur la non-formation, et le chômage, le problème de ces populations charnières actives, situées entre les parents dépendants et les enfants qui n'accèdent pas à l'autonomie. C'est une population très fragilisée actuellement.

Et tout cela sur fond d'émergence et de réaffirmation de valeurs et d'aspirations individuelles comme :

- l'aspiration de relation à l'environnement, impliquant moins de dépendance ;
- la volonté de gérer sa vie ;

— le souhait d'accéder à une certaine forme de liberté, d'autonomie, d'égalité (hélas ! tout le monde ne dispose pas des mêmes chances et des mêmes atouts, et il existe beaucoup d'inégalités sociales) ;

— la recherche d'un équilibre personnel.

Tout cela représente un ensemble très complexe à gérer et il devient difficile pour le client que je rencontre de piloter sa vie dans un monde fait de contraintes — c'est-à-dire de violence et d'intolérance — et de ressources (solidarité, réseaux) ; tout cela en vue d'accéder à un équilibre.

Mme Brigitte BOUQUET. — La première partie du débat s'achève. Les intervenants ont évoqué, chacun à partir de leur position et de leur motivation, les problèmes sociaux qui leur semblent les plus prégnants. Ils ont même commencé à parler des pratiques professionnelles. Avant d'aborder ce thème, la parole est à la salle, pour réagir et compléter...

Question (Assistante sociale au comité de probation et d'assistance aux libérés de Montpellier)

Je souhaiterais qu'on aborde la notion de partenariat. Dans notre administration, des textes récents nous demandent de travailler en partenariat. Comment les assistants sociaux de secteur ressentent-ils ces directives ? On nous incite, en fait, à faire de plus en plus du contrôle et, pour faire passer cette pilule, on nous demande de nous retourner vers nos collègues, de leur soumettre notre cas, dans un travail de partenariat.

Mme Brigitte BOUQUET. — En effet, cela ne semble pas correspondre à ce qu'on appelle le partenariat. Quel est l'intervenant qui veut répondre ?

M. NEHER. — Le rapport Geindre indique les propositions du ministre en la matière. Elles sont sûrement intéressantes dans certains secteurs, mais ne répondent en rien au problème des SDF. Nous observons de façon régulière l'importance croissante des SDF et celle du temps consacré sans résultats à ces populations. Il faut vraiment intervenir et faire prendre conscience de ce genre de problèmes pour que ceux qui ont les moyens de décider prennent quelques mesures.

M. SCHOSTECK. — Il y a deux catégories de SDF : ceux qui le sont structurellement et ceux qui ne demandent pas mieux que de ne plus l'être. Dans nos permanences d'élus, nous constatons que, en ce qui concerne les demandes de logement, beaucoup de personnes sont sans domicile fixe et vont chez l'un et chez l'autre, faute de pouvoir trouver un logement accessible. Dans nos communes, nous n'avons pas les moyens de régler ce problème. Nous attendons beaucoup du rapport Geindre, et la détection par le service social est tout à fait importante.

Question (service social d'aide à l'enfance dans l'Orne)

Les différents intervenants ont évoqué, à travers l'évolution économique et sociale, l'évolution des tâches et des fonctions, que les services et les institutions, les responsables et les élus devraient assumer.

Je voudrais attirer également l'attention sur le travail social. On demande de plus en plus aux travailleurs sociaux ; et, en même temps, leur image se dégrade. Pourquoi ?

Commençons à nous interroger sur notre propre responsabilité. Nous avons bien intégré les valeurs de discrétion envers les usagers et, pour cela, il ne fallait pas trop parler de nous, éviter de se faire remarquer. Mais cela entraîne un revers. Nous n'avons pas su parler de notre profession, de notre travail.

Ensuite, la décentralisation a provoqué une attitude frileuse de la part des responsables et des décideurs, car il y a eu transfert de responsabilité sur eux. Ils se sont dit : « Pendant deux à trois ans, on va observer l'action sociale, avant de se prononcer, de prendre position. Car c'est gênant de parler en bons termes d'un service social qui coûte cher. Nous avons des comptes à rendre aux contribuables. » Aussi les employeurs ont-ils été très prudents sur leurs paroles concernant le travail social.

Enfin, l'image des travailleurs sociaux est très liée à une identification aux usagers. C'est quand même plus valorisant de parler des cadres dynamiques que du RMI !

A nous de faire savoir ce que nous faisons.

Mme THOMAS. — Je suis d'accord avec ces paroles pertinentes. L'image est attachée au contexte.

Je reprends le problème de la décentralisation que je n'avais pu développer tout à l'heure. La décentralisation de l'action sociale n'est qu'un transfert de charges obligatoires de l'aide sociale et des missions réglementaires.

En outre, depuis la décentralisation, plusieurs lois ont été votées :

— la loi de janvier 1986, dans le domaine de l'enfance. Elle nous met dans des situations de dépendance et de contrôle technique pratiquement quotidiens, notamment vis-à-vis de la justice ;

— le RMI rentre dans nos objectifs de travail social, mais nous impose de lourdes procédures. Dans le département de l'Aube, tout le dispositif d'insertion sociale est calqué sur les circonscriptions. Il faut donc assurer la gestion du secrétariat des Commissions locales d'insertion (CLI) et de la Commission départementale d'insertion (CDI). C'est très lourd.

A ces difficultés se surajoute le problème des femmes battues. Récemment, j'ai, en effet, été contactée par la délégation aux droits de la femme pour participer à une campagne en faveur des femmes battues. L'action sociale nationale continue donc d'interférer sur les politiques sociales.

Bientôt, il faudra envisager le placement familial des personnes âgées et faire les agréments.

A chaque fois, des tâches se surajoutent ! Il faut donc parler en termes clairs : soit démultiplier les possibilités de travail, soit retomber sur les mêmes. Or il arrive un moment où la gestion du temps devient impossible. Depuis la décentralisation, il y a une accumulation importante par le biais de la loi, des décrets, du poids des missions réglementaires, des tâches réglementaires, pour les départements. Elle retombe sur le travailleur social.

S'il est indispensable que des orientations nationales d'action sociale s'imposent au département pour assurer un minimum de justice sociale — la

décentralisation risquant de provoquer des différences dans le mode de gestion départemental —, il n'en reste pas moins que les procédures et les contrôles qui accompagnent les politiques nationales deviennent des carcans pour les départements et peu à peu retombent sur les travailleurs sociaux de terrain. On arrive à un moment de saturation où les gens disent : « Ça suffit, on s'en va, on fait autre chose, on fait une formation pour se sortir du terrain. » Je trouve très grave qu'on assujettisse les polyvalents de secteur à ce point-là !

Avant la décentralisation, une dynamique locale existait dans le département... Depuis les politiques à grand spectacle, il y a des interférences gênantes et on se reporte au travail social, alors que des espaces de concertation commençaient à se ménager.

Il faut donc être très vigilant !

M. POIRIER. — Savoir s'il y a nécessité d'améliorer l'image de marque du travail social est une bonne question. Si certains sondages, opinions, vieilles lenteurs, nous rebattent les oreilles, tout le monde n'a pas cette impression. On sait bien, les uns et les autres, aller voir le service social quand on a besoin de lui. C'est donc que tout ce qui est fait n'y est certainement pas si mauvais que ça. Pourquoi y a-t-il besoin d'améliorer ?

La première raison est objective. On rencontre des gens qui, à un certain moment, ne sont pas particulièrement bien dans leur peau, car ils ont des difficultés. Ils sont alors très revendicatifs. Or on sait très bien que le travail social a des limites.

Les autres raisons ne sont pas objectives. Elles sont tout à fait institutionnelles, classiques et connues de tous.

Dans les caisses d'assurance maladie, il y a une certaine rivalité classique entre les services sociaux et les services administratifs (cela remonte à 1930).

Il y a également une concurrence, une certaine incompréhension et enfin une reconnaissance de ce qui se fait dans le travail social. Car celui-ci a trop pris au pied de la lettre le secret professionnel et ne parle ni des cas individuels ni de l'action collective qu'il mène.

Comment faire ? C'est important et cela me tient à cœur. Tout d'abord, faire preuve d'un certain savoir-faire technique, mais aussi d'un savoir-faire en ce qui concerne l'expression. L'expression claire est utile, mais il est surtout nécessaire de bien étayer ses arguments. Savoir faire connaître ce que fait le service social ; non seulement donner des études et des éléments de réflexion, mais faire remonter des projets.

En outre, le service social doit sortir de ses lieux et de ses manières de faire attentistes. Ainsi le service social de la CRAMIF a préféré fêter son quarantième anniversaire, hors les murs, sur le terrain de la vie quotidienne (foires, manifestations, grandes surfaces...) pour rencontrer la population.

Ensuite, le service social devrait diversifier sa clientèle et veiller à ce qu'elle ne soit pas trop homogène. Une grande partie de la population croit que l'on ne peut venir voir le service social que lorsque la situation est quasiment perdue. Elle ne sait pas bien ce qu'elle pourrait vous demander.

Enfin, le service social doit se faire connaître par des méthodes modernes de communication.

Pour revenir à ce qu'a dit Mme Thomas sur le manque de moyens financiers, je pense, contrairement à elle, que cela arrive lorsqu'on n'a pas de propositions concrètes à soumettre. En tant qu'élu, je peux vous affirmer que les municipalités sont prêtes à faire un investissement initial ou à donner une subvention de départ pour les actions, notamment de prévention.

En conclusion, le service social doit avoir un rôle dynamique et proposer ou participer à un certain nombre de projets. Il doit le faire connaître à l'opinion publique et n'avoir ni honte de ce qu'il fait, ni honte de la population qui s'adresse à lui.

M. NEHER. — Je pense que vous faites bien votre travail, mais que les moyens sont insuffisants et que vos situations statutaires sont à revoir. Il y a quelques solutions dont je vous parlerai tout à l'heure.

Le problème me semble être d'une autre nature et concerne les missions difficiles, voire impossibles qu'on vous confie.

Par exemple, le problème du logement, du surendettement, de l'insertion... Ne vous leurrez pas et ne portez pas le fusil en bandoulière en chantant. Là où beaucoup d'experts ont échoué, ne vous mettez pas en avant. Ces dernières semaines, des propos critiques et culpabilisants ont été tenus à votre égard, à cause des résultats qui se faisaient attendre. Cela dit, je ne suis pas pessimiste, vous pouvez éviter la lutte du pot de terre contre le pot de fer.

Prenons comme exemple le problème du surendettement. Des interventions individuelles, aussi multiples soient-elles par rapport à des organismes de crédit, sont en général sans grands résultats. En revanche, le regroupement de vos institutions concernant les problèmes rencontrés avec un ou plusieurs organismes de crédit, peut faire changer le problème, surtout si votre institution met à votre disposition des personnes compétentes pour vous aider dans la réflexion et dans les démarches. Cela implique quelques changements dans votre mode de fonctionnement et dans les moyens que les institutions mettent à votre disposition.

Question (éducatrice spécialisée dans le Pas-de-Calais)

Je suis bien contente que M. Neher parle des problèmes de surendettement pour le logement. Je vais faire référence à une réunion de concertation entre les représentants de l'Office d'HLM de la ville et les travailleurs sociaux — dont je suis — des différents services qui travaillent sur un quartier dégradé.

Le but de la réunion était d'agir en faveur des personnes qui avaient des retards de loyer. Le directeur des HLM est venu avec son listing des personnes endettées. Il avait face à lui une bonne trentaine de travailleurs sociaux de tous services. Nous avons passé notre temps à essayer de voir comment l'Office d'HLM pouvait récupérer son argent. Il nous a gentiment posé des questions sur les familles. J'ai été très surprise de voir bon nombre de collègues répondre et même proposer des noms de personnes qu'elles connaissaient, afin de résoudre des problèmes d'arriérés de loyer ou d'échange de logement. Moi, je me suis refusée à le faire. Pourquoi ?

Premier point : le directeur d'HLM venait de nous dire qu'il avait participé la veille à une commission d'attribution et qu'il avait vu plusieurs personnes se voir refuser un logement parce qu'elles n'avaient pas de garant ou avaient un travail intérimaire (à Calais, 33 entreprises intérimaires sont ouvertes pour le tunnel sous la Manche et, actuellement, c'est le seul travail possible). J'étais stupéfaite qu'un directeur d'HLM ne comprenne pas qu'il vaut mieux avoir un travail temporaire plutôt que d'être au chômage et qu'il continue de refuser ses appuis à la population !

Second point : n'avons-nous pas participé à la marginalisation de personnes avec qui nous travaillons ? Comment pouvons-nous aider les gens à s'en sortir si nous travaillons de la sorte ? Nous sommes trop habitués à travailler au cas par cas et nous reparlons dans nos familles où nous pouvons leur donner des réponses. Est-ce que c'est un travail éducatif pour les populations ? Le réflexe qu'elles vont avoir, c'est : « allons voir l'assistante sociale ; on aura quelque chose. » De là, la surcharge de travail, de plus en plus de gens aux permanences...

Pour en terminer, je pensais qu'à cette réunion on allait discuter d'un meilleur travail avec les offices d'HLM. Comment faire évoluer la mentalité de l'Office d'HLM par notre intermédiaire, parce que nous connaissons la population ?

Nous devons faire évoluer notre mentalité, cesser de travailler au cas par cas, trouver des solutions communautaires. Participer à une politique sociale des HLM en montrant comment cesser de rigidifier les modalités d'attribution de logement.

Cela est un exemple qui prouve que nous sommes utilisées et que nous nous faisons manipuler sans nous en rendre compte.

Mme ALFARROBA. — Effectivement, si cette réunion avait pour objet d'échanger des listings entre l'Office d'HLM et vous, je ne vois pas très bien l'intérêt. Il y a des solutions locales qui peuvent être mises en place et donner satisfaction aux uns et aux autres. Par exemple, les fonds mutualisés en matière d'impayés de loyer, qui permettent de pouvoir résorber les dettes. Des familles ont accumulé de telles dettes de loyer qu'elles ne s'en sortiront jamais, sauf si, effectivement, on fait un trait sur les dettes et on repart de zéro.

Mme THOMAS. — Je voudrais vous poser une question à la suite de votre intervention : avez-vous exprimé, au cours de cette réunion, ce que vous venez de nous dire ?

Mme « X ». — Oui, et j'étais la seule à le faire. Je n'ai pas été comprise par les collègues. Elles m'ont dit que ce que j'exprimais ne concernait pas la réunion et devrait être débattu ailleurs !

Mme THOMAS. — J'ajouterais une remarque : au démarrage de votre vie professionnelle, vous êtes-vous concertée avec vos collègues ? Car rester isolée, seule dans un secteur, est dommageable... Il faut entretenir des réseaux avec divers services (urbanisme, commune, collègues, etc.). On peut le faire de la façon suivante :

1) dès qu'il y a une dynamique possible de concertation par rapport à un problème particulier, il faut s'impliquer ;

2) il faut se donner une méthode de travail ; aller chercher les personnes et les institutions pour un partenariat.

Il s'agit là d'un apprentissage professionnel de la gestion d'une dynamique.

II^e partie

Les conséquences sur les pratiques professionnelles

Animateur : Christine GARCETTE

Christine GARCETTE. — Je crois qu'on a déjà nettement entamé les conséquences des évolutions des problèmes sociaux sur la pratique professionnelle. Pour ordonner un peu le débat, nous avons listé un certain nombre de retombées que nous proposons à votre réflexion :

- le décloisonnement ;
- un travail en pluriprofessionnalité, partenariat ;
- une autre méthodologie d'intervention, comme la pratique contractuelle, la méthodologie de projet... ;

- des nouveaux champs d'intervention qui allient l'économique et le social ; où nous situons-nous entre ces deux champs ? Comment développons-nous les pratiques professionnelles qui tiennent compte de ces deux champs ?

- comment réagissons-nous sur les priorités que nous imposent les pouvoirs publics : RMI, enfance maltraitée ? On a parlé à plusieurs reprises de surcharge de travail, comment nous situons-nous ?

- les questions de déontologie refont surface, très souvent, en ce moment...

Bref, comment allier les pratiques habituelles et personnalisées qui restent nécessaires avec des pratiques innovantes qui tiennent compte de ces évolutions sociales et économiques ? Le service social est appelé à une plus grande rigueur, à une plus grande transparence. On lui demande beaucoup de rendre compte de ce qu'il fait et, en même temps, on lui détermine un nouvel espace social, on lui demande d'agir et de montrer son action, il est contesté. L'image continue à ne pas être très bonne.

Par rapport à ces différentes pratiques professionnelles, il faut continuer le débat. Nous suggérons aux intervenants de nous donner des exemples de pratiques qui leur paraissent intéressantes et de les commenter.

M. SCHOSTECK. — Je repars de la discussion sur le problème des dettes de loyer. Vous attaquez le directeur de l'Office d'HLM qui, probablement, n'y peut pas grand-chose. Il a un budget et il doit faire marcher sa maison avec celui-ci. Or, le budget étant essentiellement des loyers, comment voulez-vous que sa tâche première ne soit pas d'essayer de faire rentrer des loyers ! Ensuite, vous arrivez comme des pompiers pour éteindre l'incendie.

Pour moi, la réponse se trouve dans la pluridisciplinarité, dans la rencontre des intervenants sociaux. Ainsi, pour la plupart des organismes de logement

social, nous avons mis en place une commission sociale chargée de détecter la constitution des grosses dettes et d'essayer d'opérer un véritable travail qui ne sera plus d'extinction de l'incendie, mais de « débroussaillage » pour éviter la gravité.

Il faut que tout le monde sorte de sa spécificité structurelle ou professionnelle et essaie de trouver la solution. Même si c'est plus facile à dire qu'à faire, c'est de cette manière-là que nous arriverons à régler les problèmes et non pas en les rejetant sur les autres.

Il y a notamment de nombreuses actions auxquelles doit collaborer le travail social. Il s'y associe déjà. Ce sont toutes les formes d'éducation et de prévention. Là, vous trouverez la réponse aux questions posées jusqu'à maintenant, la reconnaissance un peu plus valorisante de votre fonction et une efficacité supplémentaire. Vous connaissez l'adage chinois : « Si un homme a faim une fois, donne-lui un poisson, si un homme a faim toutes les fois, apprends-lui à pêcher. » Vous aurez ainsi des résultats et une conception de plus en plus dynamique de votre fonction.

Mme ALFARROBA. — J'ai remarqué des exemples de pratique intéressantes sur ma commune. Dans le cadre de l'instruction du RMI, des travailleurs sociaux ont commencé à élaborer des formes nouvelles de travail, notamment à se grouper pour recevoir ensemble les bénéficiaires du RMI de manière à leur donner toute l'information qui concerne leur statut et les possibilités d'insertion. Les travailleurs sociaux qui pratiquent ce type de travail en sont totalement satisfaits. Cette démarche calme leurs angoisses et permet, en même temps, pour la population, une dédramatisation.

La plupart des gens ont trouvé ainsi l'opportunité de travailler en commun avec plusieurs travailleurs sociaux, à casser cette dualité souvent fréquente ; en même temps, cela leur a donné l'occasion de se retrouver entre eux et d'avancer ensemble.

L'autre exemple concerne la politique de prévention de la délinquance que nous avons mise en place en 1983. C'était le premier décroisement. On a échangé, au départ, sur la prévention et la sécurité ; mais, très vite, on est arrivé à aborder les problèmes de l'échec scolaire, de l'urbanisme, du logement, de la vie associative... Maintenant, des modifications sont survenues, notamment le développement social urbain. Ma grande peur est de sentir dans le discours du développement social urbain de nouveau la prééminence donnée à l'architecture, à l'urbanisme, à l'aménagement de l'espace. Les travailleurs sociaux n'ont pas à faire l'accompagnement social des grands projets d'une ville, ils ont à être partie prenante !

C'est pourquoi j'ai proposé aux travailleurs sociaux de la cellule travail social/prévention de s'installer à proximité immédiate du service. Peu d'entre eux ont eu le courage de travailler sur la réhabilitation de quartiers et l'aménagement de l'espace urbain. C'est pourtant fondamental, pour la commune, d'avoir leur sentiment et leur participation pour tout ce qui concerne les modifications et les grands projets.

Mme BALLON. — L'un des grands problèmes des travailleurs sociaux est de dépasser l'approche individuelle pour la transformer en problème social. Les travailleurs sociaux ont à s'interroger en quoi et comment ils peuvent intervenir à un niveau plus global et être partenaires dans ces instances locales.

M. le maire de Châtillon a rappelé que nous avons des logiques différentes ; la logique d'un responsable HLM n'est pas la logique d'un travailleur social. Mais tant qu'on ne s'en explique pas, tant que la logique des uns n'est pas au clair pour les autres, comment travailler ensemble ? C'est ce que nous expérimentons tous les jours dans le milieu rural. On essaie de voir ce qu'est être partenaire.

Ce n'est pas être utilisé par un organisme quel qu'il soit. C'est faire connaître son identité professionnelle et demander aux autres de faire connaître la leur. Reconnaissance et respect de l'identité des uns et des autres, ceci est le premier point.

Le second point, c'est aussi pouvoir s'accorder autour d'un objectif commun. Que veut-on faire ? Comment ? Avec qui ? Est-ce qu'on est tous, autour de la table, les mieux placés pour réagir ?

Dans cette expérience du Pas-de-Calais précédemment contée, il manquait, peut-être les locataires.

Enfin, le troisième point : une fois cet objectif commun déterminé (et l'identification de chacun faite), quel contrat passerons-nous pour l'atteindre ?

Il semble que c'est cela être partenaire. C'est en agissant ainsi que l'on arrive à un travail promotionnel et de développement.

Mme ROUMI. — Je ramènerai le vaste débat des pratiques professionnelles à celui de notre vie de tous les jours et je dirai d'abord que nous sommes là pour répondre à des demandes d'aide tout en respectant les aspirations et les valeurs que j'ai citées tout à l'heure, car la plupart de nos clients ne veulent pas être assistés.

Cela nécessite de combiner à la fois les ressources personnelles des clients, leurs capacités, avec les ressources de l'environnement, des réseaux primaires et secondaires ; il s'agit de redonner des pouvoirs à ceux qui en seraient dépourvus.

Notre action est parfois momentanée. Nous sommes là pour les aider à passer une étape en vue de les resituer dans un statut normal. Il y a la difficulté de passer d'une activité assistancielle à une activité promotionnelle. Cependant, l'activité assistancielle est encore nécessaire et il faudra avoir du curatif, car nous sommes face à des situations tout à fait défavorisées. Mais il faut aider à faire et aider à se mobiliser.

Nous développons le travail social par objectif, centré sur l'objectif, inspiré de la pédagogie par objectif ou de la direction participative par objectif. Ce travail associe les clients à l'inventaire de leurs problèmes. Il est important et urgent de ne pas se laisser enfermer dans des rôles d'assistance mais d'aller vers des rôles de promotion.

Dans le développement social local, nous pouvons être associés au développement des emplois de proximité qui peuvent être des solutions en termes d'organisation sociale face aux mutations démographiques. Par exemple, dans

la cité dans laquelle j'interviens, nous avons rapproché les personnes dépendantes et des demandeurs d'emploi, en gérant avec eux ces fameuses allocations compensatrices et en créant ainsi de l'emploi, tout en respectant la finalité de l'allocation. En ne demandant pas plus que ce qui existe actuellement dans le domaine législatif, nous pouvons nous organiser autrement en mettant en présence des ressources et des demandes. Partir des intérêts à défendre plus que des besoins à satisfaire pourrait être une démarche à développer.

Christine GARCETTE. — Je remercie tous les intervenants d'avoir exprimé les tendances intéressantes vers lesquelles vont, et devraient de plus en plus se développer, les pratiques professionnelles, en réponse à l'évolution des problèmes sociaux. Je donne maintenant la parole à la salle...

Question

Le ministère de la Justice nous demande de travailler en partenariat. Mais pour lui, cela consiste à signaler les situations aux polyvalentes de secteur. Dans ce cas, c'est plutôt du contrôle social !

Christine GARCETTE. — La question du partenariat est effectivement au cœur de nos débats actuels parce que nous y sommes confrontés. C'est vrai qu'il y a des risques dont on peut parler à nouveau.

Mme THOMAS. — Votre intervention a l'honnêteté de dire que l'on va encore vers les polyvalentes de secteur ! Je vais vous donner un exemple de partenariat, même très modeste.

Très souvent, on estime que le partenariat est une dynamique sociale qui s'instaure entre différents partenaires et cela ne va pas plus loin. On laisse faire les travailleurs sociaux et, si cela marche, c'est accepté par l'institution. Si cela échoue, il y a parfois sanction. Dans la plupart des cas, le travailleur social est ramené à son propre rang. Pour moi, le partenariat, c'est bien sûr une dynamique sociale, mais c'est aussi l'engagement des institutions.

Je prends comme exemple un travail en commun avec une équipe de travailleurs sociaux de secteur, des enseignants, la bibliothécaire, de la commune, des psychologues et la MSA. Ayant observé un retard d'acquisition du langage chez le jeune enfant en maternelle, dans une région très reculée du département où la population est disséminée : ils ont monté un projet.

La technique utilisée a été la suivante : demander un pré-engagement de la MSA, formalisé par écrit avec les objectifs, les moyens ; puis négociation avec l'invitation MSA qui s'engage en phases successives.

C'est ainsi que, petit à petit, des actions de terrain font partie des politiques départementales.

Mme ALFARROBA. — Je n'ai pas bien compris le sens de l'intervention sur le contrôle social. Il est vrai que le contrôle social est souvent un reproche que l'on fait aux élus. En ce qui concerne les comités de probation, il est évident que pour un élu, savoir combien de personnes dans sa commune sont suivies par le comité est très important. Je ne lie pas cela au contrôle social. Une bonne

collaboration entre le comité de probation et un élu permet de faire avancer les situations.

Lorsque au niveau du personnel d'une ville on veut donner sa chance à une personne qui y a effectué des peines de substitution, des travaux d'intérêt général (TIG) et que tout s'est bien passé, il n'est pas question de lui dire : « Au revoir et merci ». Si on peut lui procurer un emploi, on le fait. A ce moment-là, il est très important que les élus aient des contacts avec le comité de probation.

En ce moment, nous n'avons plus de TIG. Il semblerait qu'actuellement on ne propose plus de peine d'intérêt général qu'à des condamnés avec sursis, ce qui ne les intéresse pas. On a un peu dénaturé cette fonction importante d'accueil par les collectivités locales et les grosses associations.

Mme BALLON. — Pour compléter l'intervention de Mme Thomas, je veux rappeler que le partenariat ne se décrète pas et ne s'improvise pas. S'il y a une dynamique de partenariat qui doit se mettre en place, c'est parce qu'il y a problème social ; que ce problème social engage des partenaires. S'il y a des problèmes sociaux, cela engage également leur institution. Ce doit être clairement dit au niveau de la délégation donnée aux travailleurs sociaux qui interviennent avec les autres partenaires sur le terrain.

La Mutualité sociale agricole a compris depuis longtemps qu'elle doit intervenir avec les autres acteurs du milieu rural, les travailleurs sociaux du service public départemental, les personnes-ressources (c'est-à-dire les associations, les techniciens divers) et, bien entendu, les habitants, les groupes sociaux concernés par les problèmes.

Si l'on veut que le partenariat produise des effets, il faut que l'identité des uns et des autres soit connu et reconnu ; que chacun sache quel est son champ de manœuvre et que l'objectif que l'on doit atteindre soit clair.

Les logiques ne sont pas toutes les mêmes. Tout cela doit être clarifié, expliqué. C'est seulement à partir de là qu'on peut travailler. C'est également à partir de là que les compétences des uns et des autres peuvent être reconnues, s'exprimer et œuvrer en complémentarité.

Question (assistante sociale dans les Hauts-de-Seine)

Je voudrais savoir comment les élus des Hauts-de-Seine voient leur collaboration avec le service social municipal quand il y en a un, et avec les acteurs sociaux de la ville ? Peuvent-ils donner des exemples concrets ? On parle beaucoup de partenariat, mais je crains que l'on ne fasse appel à lui seulement pour des actions de courte durée, visibles rapidement.

Actuellement, nous rencontrons ce problème. Nous sommes sollicités pour des actions de durée courte, rentables, peu chères et touchant cependant une vaste population, en raison des élections. Or les réalisations des projets nécessite une durée plus longue qu'un mandat de maire.

En outre, je voudrais savoir quels moyens ont-ils et se sont-ils donnés pour appréhender les nouvelles charges dues à la décentralisation ?

M. SCHOSTECK. — Il faut vous sortir de l'esprit que les élus seraient seulement préoccupés par les problèmes électoraux. Cela est une idée fausse, même s'il nous arrive d'y penser. Les élus locaux, à la différence peut-être des élus nationaux, sont très proches de la population. Il y a une certaine similitude entre vos fonctions et les nôtres. Nous sommes, comme vous, des interlocuteurs naturels et quotidiens de la population. En outre, pour nous, ne se pose pas la question de savoir si nous devons habiter près ou loin de nos concitoyens. Dans un sondage, les élus locaux viennent au premier rang des personnes que l'on connaît. Par conséquent, ne nous faites pas un faux procès permanent.

En ce qui concerne les questions que vous posez sur la façon dont nous concevons le partenariat, voici ce qui se passe dans ma commune : j'ai donc un service social, le chef de ce service est un chef de service au même titre que tous les autres dans l'organisation municipale. Je la rencontre régulièrement, bien que ce soit l'adjoint aux affaires sociales qui travaille quotidiennement avec elle ; elle vient elle-même me voir tous les mois et demi.

J'ai parlé tout à l'heure d'une opération pilote. Il y en a d'autres. Le service social est associé chaque fois qu'il peut apporter sa contribution. Il est intégré pleinement dans l'action municipale.

Mme ALFARROBA. — Vous avez raison de souligner le problème de l'électoralisme, mais je vais rejoindre mon collègue élu. En matière sociale comme en matière d'urbanisme, on plante le décor pour plusieurs années et non pour six ans. Si on n'est pas réélu, c'est le risque du métier !

En tant que chargée d'action sociale et de solidarité, je suis en liens étroits avec la circonscription. Il faut œuvrer avec les différentes compétences. Il n'y a pas de difficulté à faire cohabiter toutes les interventions, dans la mesure où tout le monde a compris qu'il est au service des usagers. Cela ne pose pas de problèmes. On s'apprête actuellement à accueillir le groupement de l'Aide sociale à l'enfance ; il sera intégré de la même manière.

Clichy est une ville qui a une tradition sociale très forte. Il faut rappeler que le curé de Clichy a été saint Vincent de Paul et que Clichy a oscillé entre charité/voyou, charité/lutte. Clichy a connu à la fois saint Vincent de Paul et Mesrine. On est toujours entre ces deux logiques : c'est ce qui fait l'originalité de notre travail social. L'utilisateur est central.

En outre, dans le cadre du projet des quartiers qui va être signé avec le département, nous allons décentraliser nos instances de concertation. Si celles-ci restent à l'échelle de commune, elles existeront aussi dans chaque quartier.

Nous réunirons en séance de travail, non plus le commissaire de police, mais l'ilotier, non plus la responsable de la circonscription, mais les assistants sociaux de secteur. Il est bon que nous ayons au niveau du quartier et des usagers des quartiers, des instances de concertation déconcentrées et que ce ne soit pas toujours les chefs qui aient la parole.

Mme « X » (responsable de circonscription). — Je suis bien contente de vous entendre dire qu'il faut décentraliser, car c'est le drame du service social et de la plupart des assistantes polyvalentes que d'être employées par les services départementaux avec une lourdeur administrative épouvantable. Des adminis-

tratifs, éloignés du terrain et ne connaissant pas bien ce qu'est le service social, font exécuter les tâches réglementaires. Pour les innovations, ils ont peur des conséquences !

Mme ALFARROBA. — En revanche, j'ai un point de vue que vous allez probablement contester. Nous essayons de privilégier le logement des personnes qui travaillent pour la ville, c'est-à-dire aussi bien les animateurs de quartier, les éducateurs que les policiers... On veut leur éviter la durée des transports quotidiens. Je suis étonnée que nous n'ayons pratiquement jamais de demandes d'assistants sociaux, que nous n'en ayons pas de la circonscription de la commune.

Je comprends fort bien qu'il peut être difficile de rencontrer au marché Mme X ou Mme Y à qui on a refusé quelque chose ou avec qui on a eu une algarade... Mais ma démarche, c'est l'implication maximale à l'intérieur d'un interpartenariat. Même si l'assistante sociale était logée à l'opposé du lieu où elle travaille, il y a des réticences. Pour moi, c'est pourtant une des mutations de la pratique sociale à envisager.

Question (assistante sociale polyvalente de secteur dans le Cantal)

Nous sommes trop considérées comme exécutants par notre département. Nous appliquons la politique sociale du département et les usagers nous manifestent de l'agressivité. A certains moments de tension, nous travaillons dans nos permanences avec des bombes lacrymogènes.

Aussi, je suis heureuse de vous entendre parler ainsi de la décentralisation. Nous sommes partie prenante de votre conception.

Mme ALFARROBA. — La plupart des élus ont tendance à être très exigeants vis-à-vis des travailleurs sociaux ; moi-même je le suis. Nous savons très bien en tant qu'élus que, malgré tout, sans vous, nous aurions un peu plus de mal à dormir la nuit. Votre fonction est essentielle.

Cependant, permettez-moi de vous préciser que tant que vous direz que vous faites de l'accompagnement social, vous aurez des difficultés.

Si vous n'êtes là que pour colmater les brèches de ce qui ne va pas ailleurs et si vous n'influez pas de votre poids pour qu'au départ de projets vous soyez partie prenante, vous serez toujours en butte à l'hostilité des populations.

J'essaie de constituer les quartiers en communauté de ville et en communauté de vie. Vous êtes une partenaire au même titre que les instituteurs, que l'animateur, que celui qui travaille et vit sur le quartier.

Mme « X ». — L'implication du travailleur social ne consiste pas à habiter ou non le quartier. L'implication du travailleur social, c'est sa capacité à mettre en place avec des élus, des associations, des projets et les construire avec la population, les usagers...

En outre, habiter là où l'on travaille peut provoquer la difficulté d'une certaine distanciation. Quel recul peut-on avoir par rapport aux problèmes de la population que l'on côtoie quotidiennement ?

III^e partie :

Organisation, statuts, formation

Mme Brigitte BOUQUET. — Les points de vue différents ont été donnés ; ce serait illusoire d'arriver à un consensus.

Il est nécessaire maintenant d'aborder le troisième point de cette table ronde. Compte tenu de l'heure, on se restreindra à l'organisation des services sociaux et à la formation/qualification.

C'est vers Mme Thomas et M. Neher que je me tourne plus particulièrement pour l'organisation et le statut.

Comment peut-on aider les travailleurs sociaux afin qu'ils répondent au mieux à la population et qu'ils soient des forces de proposition ?

Que faites-vous pour les soutenir et pour remédier à leur isolement ? Comment procédez-vous pour que la polyvalence de secteur surmonte le problème actuel de la surcharge de travail ?

Je donne d'abord la parole à Mme Thomas afin qu'elle explique comment elle a agi dans son département pour attirer des travailleurs sociaux et leur donner les moyens nécessaires.

Mme THOMAS. — Lorsque je suis arrivée dans le département de l'Aube, il y a neuf ans, il n'y avait qu'une assistante sociale pour 30 000 habitants. Certes, je pouvais compter sur l'équipe en place, mais elle était trop restreinte.

Mes objectifs de travail ont donc été les suivants :

1) développer la territorialisation, c'est-à-dire décentraliser les travailleurs sociaux qui se trouvaient alors au siège de l'institution. Constituer des équipes de terrain et par conséquent recruter ;

2) travailler le « look » du service social départemental et attirer des candidatures. Nous avons accueilli beaucoup de jeunes professionnels qui sortaient de l'école. Ces jeunes sont arrivés quelquefois en groupe avec des projets de travail en équipe. Nous avons accepté ces projets et autorisé toutes les formes d'organisation de travail sur le terrain (désectorisation...) pour peu qu'elles soient négociées dans les équipes, avec la conseillère technique et que ce soit une politique intégrée à l'institution. Nous avons veillé à ce qu'il n'y ait pas de pratiques, un peu folles, tous azimuts, qui se développent sans que l'institution donne un avis, avalise tel ou tel type d'action. C'est comme cela que nous sommes arrivés à constituer des équipes qui ne sont pas très importantes mais qui ont beaucoup moins de mal à fonctionner depuis quelques années ;

3) offrir aux travailleurs sociaux un minimum d'avantages dans le cadre de la fonction publique. Cela a consisté essentiellement en des incitations à la formation, à la promotion et à l'accompagnement sur le terrain :

— incitation à la formation individuelle : après deux années de travail, les professionnelles peuvent faire une formation longue et qualifiante,

— politique d'accompagnement du terrain : à la demande des équipes, des intervenants choisis par elles viennent les aider à monter des projets, réfléchir sur une dynamique locale ; c'est en quelque sorte une action-recherche. Pour

le financer, j'ai fait voter des budgets spécifiques (qui n'existaient pas auparavant).

Mme Brigitte BOUQUET. — Votre témoignage est intéressant, car il illustre que l'on peut être créatif même dans un petit département, sans grands moyens.

Je vais maintenant demander à M. Neher les mesures, dans ce gros département, qui ont été mises en place pour soutenir le service social.

M. NEHER. — Dans le Val-de-Marne, 39 000 agents travaillent dans les services sanitaires et sociaux dont 500 travailleurs sociaux.

J'aurais souhaité répondre d'abord aux interrogations sur le rôle de l'assistante sociale de base mais, l'heure ne le permettant pas, je me limiterai aux moyens matériels et statutaires nécessaires pour que les travailleurs sociaux puissent exercer leurs fonctions.

A) Moyens de fonctionnement, mis en place dans le Val-de-Marne :

- amélioration des conditions immobilières. Les professionnels doivent travailler dans des conditions satisfaisantes. Actuellement, on rénove toutes les circonscriptions sur un délai de quatre années (trois à quatre par an) ;

- dotation d'outils de travail : machines à traitement de textes, photocopieuses de qualité, et même du matériel informatique. C'est indispensable pour répondre convenablement à l'usager ;

- mise en place d'un serveur documentaire où l'on trouve les textes de lois, les références bibliographiques, les commentaires et analyses de livres et articles. Pour pouvoir discuter avec des responsables d'HLM, d'organismes de crédits, de l'emploi, il faut bien connaître les textes et s'appuyer sur un certain nombre d'éléments ;

- mise en place des personnes-ressources, c'est-à-dire qui peuvent aider les travailleurs sociaux, non se substituer à eux. C'est une sorte d'assistance technique. Ces personnes-ressources donnent un certain nombre d'informations sur des textes afin que les travailleurs sociaux répondent mieux à l'usager.

B) Possibilités de formation

Dans notre département, il reste encore beaucoup à faire en matière de formation. En ce qui concerne l'évaluation, il est nécessaire de faire remonter les statistiques et un certain nombre de besoins personnels collectifs et globaux.

C) Remplacement de vacances de poste

Dans le département, le turn-over est de 10 %. Pour pourvoir aux postes vacants, nous voulons éviter le recrutement sur statut de contractuel qui met les personnes en difficulté. C'est un problème compliqué.

D) Les moyens statutaires

La situation me paraît devoir être revue. Récemment, la presse disait qu'à l'heure actuelle dans la région parisienne un cadre B (ou même un cadre A) célibataire ne peut plus entrer avec ses revenus dans les logements sociaux. Cela révèle bien le problème statutaire et de ressources des travailleurs sociaux. Nous sommes soumis à la réglementation nationale ; aussi avons-nous essayé de leur « bricoler » un statut plus adapté.

Nous avons commencé par les responsables de circonscription et les adjoints, en nommant sur un statut d'inspecteur départemental cadre celles qui correspondaient aux normes : soit dix-sept responsables de circonscription et adjointes sur un total de vingt-deux.

Il en a été de même, bien évidemment, pour la conseillère technique. En outre, à la demande des syndicats de travailleurs sociaux, nous avons notifié que seuls les travailleurs sociaux pouvaient être responsables de circonscription.

Ces décisions, et en particulier la seconde, ont été déférées devant le tribunal administratif. En ce qui concerne la première, on a grand espoir qu'elle ne pourra pas être remise en cause, car il s'agissait de l'application d'un statut antérieur. En ce qui concerne la seconde, on est plus inquiet dans la mesure où l'on a modifié un statut, ce qui est tout à fait interdit.

Nous ne sommes pas le seul département à avoir fait ce genre de modifications. Le département du Nord s'est référé aux statuts de directeur de foyer. Dans l'Aude, on a nommé des travailleurs sociaux sur le statut d'attaché, etc. Tout cela montre que c'est possible et que c'est nécessaire. Il ne faut pas agir seulement sur le plan local, mais faire en sorte que ce statut soit reconnu dans le cadre des statuts nationaux.

Mme THOMAS. — Dans l'Aube, nous avons également réussi une avancée dans ce domaine. Nous avons, pendant deux ans, recherché les textes réglementaires du Code des communes (textes de 1982 et 1984) qui nous ont permis de devenir attaché, cadre A, option animation. Il faut accepter de faire un stage obligatoire au Centre national de formation des personnels territoriaux (CNFPT). Le contrôle de légalité l'a accepté, car nous avons une maîtrise.

Mme Brigitte BOUQUET. — Il y a donc des espoirs et cette question avance. Maintenant, il faut parler de la formation. Il me paraît important d'avoir ici l'avis des intervenants employeurs. Monsieur Poirier, vous êtes responsable administratif de l'École de la CRAMIF, qu'avez-vous à dire ?

M. POIRIER. — Comme il s'agit d'une école dépendant de l'Institution CRAMIF, il faut partir du projet de service social qui détermine partiellement la formation. Notre orientation porte sur le maintien de la spécialisation assurance maladie tant en lui assignant un domaine plus large que par le passé.

On ne veut pas cantonner le service social strictement dans les limites institutionnelles, mais le situer aussi comme ressource et partenaire de la prévention à un niveau global. Cela signifie une prise en charge totale non seulement des individus à l'occasion d'une pathologie ou d'un accident mais de son environnement familial. On renvoie sur la polyvalence de secteur dans certains cas de figure. On doit donc avoir une formation assez générale. Cela est une nouvelle démarche pour nous.

La méthodologie d'intervention est axée sur le travail social par projet. Les expériences malheureuses relatées par la salle renvoient, en effet, à l'insuffisance d'action par projet, au manque de travail par partenariat et à une méconnaissance de la négociation. Il est donc nécessaire de connaître ces techniques,

d'apprendre à dégager des perspectives d'action et de savoir-faire des évolutions. On aura progressé lorsque aux méthodologies pratiques quotidiennes (action collective, travail social avec les groupes, analyse systémique...) s'ajoutent des actions de plus grande envergure, démontrant par là même l'utilité du service social.

S'il faut des dotations en moyens matériels, il faut apprendre à s'en servir. Les techniques modernes (informatique, audiovisuel...) ne doivent pas être utilisées sans souci d'une formation. Bien maîtrisées, elles deviennent un appui, un outil supplémentaire (et non de substitution).

Enfin, l'image de marque du service social doit être retravaillée en se servant de techniques de communication contemporaines. Au-delà de l'aspect utilité sociale du service social, celui-ci ne doit pas négliger ce volet secondaire qui consiste à faire valoir ses actions.

Brigitte BOUQUET - Christine GARCETTE. — Il est temps malheureusement de conclure, alors que chaque intervenant a encore beaucoup à dire. Nous nous en excusons auprès d'eux et nous les remercions vivement.

Nous avons donc brossé, dans une grande fresque, les conséquences des évolutions des problèmes sociaux sur le travail social, les modifications en cours ou à entreprendre dans les pratiques professionnelles, et, enfin, les améliorations nécessaires et indispensables, par rapport aux conditions de travail et au statut.

Nous avons conscience que tout cela a été trop rapide, mais ces analyses ont le mérite d'avoir été dites et peuvent servir de support pour poursuivre vos réflexions.

LA FORMATION DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL DANS LE CONTEXTE EUROPÉEN

Hans Jocken BRAUNS¹

Je me permets d'abord quelques remarques préliminaires. Je m'excuse pour mon français, avec lequel je me débrouille assez bien, mais je n'ai pas l'habitude de faire des interventions en français.

La deuxième remarque porte sur le thème. Le thème se réfère à la formation dans le contexte européen. Il n'est pas difficile de parler d'un contexte européen. En ce moment où tout se bouleverse, le contexte européen sera très différent dans le futur. Nous vivons des moments historiques, non seulement en Allemagne, mais dans toute l'Europe.

Définition du travail social

Au travers de notre étude, on constate qu'il n'y a pas de définition précise du travail social, ni dans les pays respectifs ni au niveau européen. Il paraît assez difficile de définir ce qu'est le travail social, de comparer certaines définitions d'un pays à l'autre pour que le contexte social et culturel varie largement. Si je parle du travail social, je parle des activités que font les travailleurs sociaux diplômés ici, en France.

Une brève vue d'ensemble des formations en Europe : quelques traits généraux, quelques tendances générales.

Formation dans le système éducatif

Il y a des différences énormes. Il paraît que dans presque tous les pays d'Europe la formation en travail social se trouve dans une situation transitoire, transitoire dans le sens que la formation se développe vers une formation de niveau universitaire, mais ce développement est très varié selon les pays. De toute manière, dans tous les pays de la Communauté, la formation en travail

1. Directeur de la Fédération des organisations sociales, D.W.P. Berlin.

social se trouve dans l'enseignement supérieur. Il faut mentionner cependant que, dans ce contexte, il y a un certain nombre de professions sociales qui restent au niveau secondaire.

Il y a seulement trois pays dans la Communauté où la formation est complètement intégrée dans le système universitaire. La Grande-Bretagne et l'Irlande ont fait cette intégration depuis longtemps et le travail social y est reconnu comme discipline académique. L'Espagne, avec une réforme profonde, il y a cinq ans, a réalisé cette intégration dans les universités, mais la formation en travail social revêt encore un statut assez précaire et les études ne sont pas complètement reconnues. Il n'y a pas de doctorats, il y a seulement un premier cycle (ce que vous appelez le diplôme de travail social). C'est surtout en Allemagne, et depuis peu de temps aux Pays-Bas, que les études en travail social sont intégrées dans le secteur universitaire, mais les diplômes ne sont pas délivrés par les universités. En Allemagne, ce sont les « Fachhochschulen » qui font partie d'un secteur universitaire, mais elles ne sont pas des universités ; elles ont un statut inférieur.

Hors secteurs universitaires, se trouvent les formations des pays francophones comme la France et la Belgique. Au Portugal, en Italie, en Grèce, au Danemark, ce sont des institutions d'enseignement supérieur qui dispensent les études.

Je vais aborder brièvement le statut public ou privé des institutions de formation des assistants de service social. Il y a beaucoup d'institutions privées, souvent affiliées à une Église, soit catholique, soit protestante.

Au début, il y avait une forte affiliation, surtout avec l'Église catholique, et dans des pays comme l'Allemagne, avec l'Église protestante. Avec l'intégration, et je vais y revenir plus tard, de la formation dans le secteur universitaire, cette tendance se perd. Il y a de moins en moins d'institutions privées gérées par les Églises dans ce secteur ; c'est le cas du Portugal, de la Grèce et d'autres pays d'Europe aussi.

En général, les institutions jouissent d'une certaine autonomie académique. C'est vrai pour l'Espagne, c'est vrai pour l'Allemagne et les Pays-Bas. Ce n'est pas vrai pour les Écoles de service social en France, qui ne font pas partie du secteur universitaire. Elles ont une certaine autonomie dans le secteur financier du personnel et des programmes.

La majorité des pays forme les étudiants dans de très petites unités, soit une quarantaine d'étudiants admis chaque année avec trois ans ou quatre ans d'études, soit des institutions avec 100, 150 ou 200 étudiants, à l'exception surtout de l'Allemagne et des Pays-Bas. Dans ces pays-là, il y a des facultés qui forment parfois plus de 1 000 étudiants en travail social à la fois. Naturellement, cela influence le climat de toute l'organisation. Les petites écoles peuvent organiser l'enseignement avec des structures beaucoup plus informelles que les grandes institutions.

Formation initiale et recherche

A l'exception de la Grande-Bretagne et de l'Irlande, la recherche ne fait pas partie du travail social. Il me semble qu'il faut pousser dans ce secteur-la, parce

que, avec toutes les réformes de l'État-providence, du système social à travers l'Europe, il faut savoir beaucoup plus sur les problèmes sociaux, sur l'organisation des services sociaux, leurs méthodes de travail, leurs méthodes d'intervention, l'action sociale. Le manque de recherche se remarque aussi dans la formation initiale. Elle se base plutôt sur l'expérience que sur des analyses profondes et systématiques du développement.

Le corps des enseignants

Je ne vais pas entrer dans le système très hétérogène de tous les pays. En principe, surtout dans le secteur public, les enseignants à plein temps ont le statut respectif de leur pays et c'est assez compliqué d'y entrer. Il y a quand même quelques spécificités. D'abord dans tous les pays, il y a un corps d'enseignants interdisciplinaires, c'est-à-dire : des sociologues, des juristes, des travailleurs sociaux, etc. Il y a aussi une étroite coopération entre les enseignants et le terrain qui se reflète aussi dans le corps d'enseignants : il y a souvent des travailleurs sociaux de terrain qui participent à la formation comme vacataires. Cela se trouve dans tous les pays d'Europe.

A l'exception de la Grande-Bretagne et de l'Irlande, le statut des travailleurs sociaux comme professeurs dans le corps des enseignants pose des problèmes.

Je vais l'expliquer pour l'Allemagne. Comme la formation en travail social ne faisait pas partie jusqu'à maintenant, d'une formation universitaire, on avait beaucoup de mal à nommer des travailleurs sociaux comme professeurs dans les écoles. Pour être professeur dans une institution universitaire, il faut avoir le doctorat. Les travailleurs sociaux ne pouvaient pas l'obtenir, puisque le travail social n'était pas reconnu comme discipline académique. Le résultat de cette situation, que l'on retrouve ailleurs, était que les travailleurs sociaux, bien que professionnels au centre de la formation, ont souvent un statut inférieur face aux « académiques » des sciences sociales ou des juristes. C'est le cas non seulement en Allemagne, mais aussi en Italie, en Espagne et dans d'autres pays. C'est un scandale qu'il faut changer.

Le rôle des femmes

Dans tous les pays, le travail social est une profession féminine. La majorité des étudiants sont des femmes. Cela se reflète aussi dans le corps des enseignants où l'on trouve beaucoup de femmes. Avec l'intégration dans les universités, il y a de plus en plus d'hommes qui sont nommés professeurs. Le pourcentage des hommes ne cesse de s'accroître. Pour vous donner l'exemple de l'Allemagne, au Comité d'entente des écoles de service social, je crois qu'à peu près 90 % des directeurs sont des « directeurs » et non des « directrices ». C'était différent il y a quelques années.

Les conditions de travail : charge pédagogique, possibilités de recherche, etc., varient largement entre les pays, et je ne vais pas rentrer dans le détail, mais faire seulement une brève remarque sur la relation professeurs/étudiants. Nos collègues anglais investissent beaucoup dans la formation professionnelle et personnelle de leurs étudiants. Il y a une relation d'à peu près cinq étudiants

pour un professeur ; de plus, l'attitude de nos collègues anglais est très importante, c'est-à-dire qu'ils se dévouent vraiment pour la formation de leurs étudiants, ils y mettent beaucoup de temps, de contacts personnels, pas seulement dans la formation professionnelle, mais aussi dans la formation de la personnalité des étudiants. Mes collègues allemands, quant à eux, préfèrent la recherche et considèrent l'enseignement plutôt comme une tâche louable. Ils donnent beaucoup de leur temps personnel aux étudiants. Les relations quantitatives entre professeurs et étudiants varient largement entre les pays. En Allemagne, la relation est à peu près de vingt-deux étudiants pour un professeur. Nous trouvons la pire relation en Espagne où, souvent pour une école de deux cents étudiants, il y a un professeur à plein temps avec des vacataires. J'admire toujours mes collègues espagnols qui réussissent quand même une formation de qualité.

Les étudiants, ou plutôt les étudiantes

Avec l'intégration dans le secteur universitaire, ce ne sont pas seulement les conditions formelles d'admission qui changent, mais la structure sociale des étudiants. C'est surtout le cas en Allemagne. Avant, beaucoup de femmes avaient une expérience professionnelle ou une expérience de mère de famille. C'est-à-dire que l'âge moyen d'une étudiante était au moins de 25 ans avant de commencer les études. Aujourd'hui, la plupart des étudiantes viennent directement du lycée. Le travail social est toujours, dans la majorité des pays, une profession féminine.

Partout en Europe, la majorité des étudiants sont des femmes, mais il y a quand même des différences entre les pays ; cela se reflète aussi dans le prestige d'une profession. Avec l'intervention avancée du travail social dans le système universitaire, le pourcentage de femmes est alors moins élevé. C'est le cas de la Grande-Bretagne, des Pays-Bas et de l'Allemagne. Dans tous les autres pays, le pourcentage de femmes est de 70 %.

La relation admission/population reflète assez vaguement l'importance des services sociaux. Il y a beaucoup d'admissions par rapport à la population en Allemagne, en Belgique et aux Pays-Bas. Dans tous les autres pays, la relation est de plus de 10 000 habitants par admission. Dans ces pays-là, l'infrastructure sociale paraît moins développée que dans d'autres pays ; c'est un indice assez vague, je l'admets.

Pour terminer cette partie, quelques réflexions sur les études

Il y a beaucoup de différences dans la structure, dans la manière de présenter les sujets et dans la programmation des études. Cependant, les disciplines enseignées sont à peu près les mêmes : les sciences sociales (c'est-à-dire sociologie, psychologie, sciences politiques), la législation sociale (droit des familles, droit social, droit de protection des jeunes). Surtout, le droit paraît partout jouer un rôle important dans la formation. De plus, il y a des cours sur l'administration, l'organisation des services sociaux, la gestion des organisa-

tions. Les méthodes de travail social jouent un rôle central dans la formation. Il y a quelques disciplines complémentaires comme les langues, les statistiques, les recherches sociales empiriques.

Des stages sont intégrés dans la formation dans tous les pays. Ils totalisent entre 30 et 50 % de toute la durée des études. D'ailleurs, le minimum d'études dans tous les pays d'Europe est de trois ans. Certains pays, telle la Grande-Bretagne, offrent des études de quatre ans.

Toutefois, une tendance se dessine vers une formation générale, sans spécialisation. Dans presque tous les pays d'Europe, on forme des travailleurs sociaux polyvalents qui peuvent travailler dans tous les secteurs du terrain.

Pendant les vingt dernières années, on a assisté à des réformes profondes de la formation en travail social, en Europe. Il y a plusieurs raisons à ces réformes. D'abord, ce sont des réformes de terrain, dans les services sociaux. C'est surtout en Angleterre que la formation reflète davantage les changements qui ont influencé la formation marquée par le développement du terrain. Nos collègues anglais ont une certaine tradition qui charge une commission d'enquête, tous les dix ans, pour reformer leurs services et leurs formations. Il y a une étroite collaboration entre le terrain et la formation pour adapter la formation à la pratique. C'est un cas exceptionnel. Dans les autres pays, la formation reflète moins les changements du terrain.

Cette constatation a amené beaucoup de pays européens à réformer leurs études, réformes qui ont surtout porté sur le système éducatif. C'est le cas en Allemagne, aux Pays-Bas, au Portugal, en Espagne. On a élevé le statut de certaines formations au niveau supérieur ou au niveau universitaire. Par exemple, en Allemagne, depuis une quinzaine d'années, on a élevé la formation en travail social qui faisait partie de l'enseignement supérieur au niveau universitaire. L'Espagne a réformé les études universitaires il y a à peu près cinq ans. Les Pays-Bas viennent de réformer les études supérieures et universitaires. Depuis deux ans, beaucoup d'écoles accentuent leur rôle dans la formation continue, partant de l'idée qu'on ne peut former un travailleur social en trois ou quatre ans pour quarante ans de pratique. Il faut définir la formation initiale avec les possibilités d'une formation continue, et beaucoup d'écoles investissent de plus en plus d'activités dans ce secteur-là.

Quelques tendances « politiques »

Il faut se rendre compte que surtout dans les pays industrialisés comme la France, l'Angleterre, l'Allemagne, la Belgique, la formation en travail social inclut le développement du travail social. Au début, la formation en travail social était étroitement liée aux mouvements sociaux du temps, d'autant plus que le mouvement féministe luttait pour un travail social professionnel donnant une issue professionnelle aux femmes. Il y a aussi des liens entre le mouvement ouvrier et le travail social, et la formation en travail social. Je ne crois pas que ce soit un hasard si le travail social comme profession s'est développé avec

l'industrialisation de nos pays en Europe. Les liens entre les mouvements sociaux et le travail social ont disparu après la Seconde Guerre mondiale.

Aujourd'hui, le travail social et la formation en travail social ne font plus partie d'un mouvement social dans aucun pays d'Europe. Ce sont plutôt des instruments de la politique sociale d'un pays. Le travail social est soumis aux changements de la politique sociale de chaque pays. Souvent, la formation ne sait pas exactement comment faire face à ces changements. Nous vivons des réformes profondes du secteur social. Les écoles ont et auront beaucoup de mal à s'intégrer dans le système universitaire, et à suivre les changements profonds de la politique sociale.

J'ai déjà mentionné le rôle des Églises. Elles gèrent de moins en moins et se retirent des centres de formation. Avec l'intégration dans le secteur universitaire, la gestion des centres de formation devient très chère ; les organismes non publics manquent de fonds.

La politique sociale en Europe

1. Il n'y a pas de politique sociale au niveau européen

Ce que la Communauté appelle politique sociale se limite à la promotion de la mobilité des travailleurs sociaux et à l'homologation des qualifications. On semble vouloir limiter l'intégration à l'économique, mais il y aura sûrement beaucoup de conséquences sociales. Le social doit donc se préparer à l'intégration et discuter de ses conditions et de ses conséquences.

A travers presque tous les pays, on peut observer une tendance vers une « européanisation » du travail social. Avant guerre, ce travail social était étroitement lié aux mouvements qui avaient une forte influence sur les formations : les mouvements féministes et ouvriers. Il y avait une certaine internationalisation du travail social. L'Association internationale des écoles de service social a été fondée, ici à Paris, en 1928-1929, je crois, et il y avait des liens assez étroits entre les personnalités et les institutions de cette époque. La guerre a détruit cette tradition et, après guerre, c'est surtout grâce à l'influence américaine que nous avons pu rétablir le travail social et, particulièrement la formation en travail social. L'adaptation des méthodes américaines (*case work*, *group work*, *community work*) ont dominé la formation partout en Europe. Cela se retrouve aussi dans la littérature américaine prédominante. Presque tous les ouvrages importants américains ont été traduits en français, en italien, en allemand et ont servi de base à l'enseignement.

Souvent aussi, les enseignants étaient formés aux États-Unis ou passaient un certain temps dans les écoles outre-Atlantique. Aujourd'hui, l'orientation vers les États-Unis diminue. Partout en Europe, la littérature nationale prend de plus en plus de place, se référant aux spécificités de chaque pays. Il me semble qu'on y discerne un changement d'orientation vers l'Europe.

2. Académisation et professionnalisation

L'action sociale et les services sociaux présentent un terrain très important dans la plupart des pays industrialisés. En Europe, on dépense à peu près un tiers du revenu national brut pour les secteurs sanitaires et sociaux. Économiquement, c'est un secteur important. Mais, curieusement, ce secteur est négligé. Il y a très peu de recherche systématique. L'enseignement n'est pas chargé d'analyser, de façon constante et continue, le développement du secteur social.

La formation en travail social commence à être intégrée dans le secteur universitaire et, si je plaide pour cette intégration, c'est pour plusieurs raisons. D'abord, je crois que le secteur social a besoin d'une analyse continue du développement du travail social. Je crois que c'est nécessaire pour le prestige de la profession, pour son amélioration à prédominance féminine.

3. Quelques tendances... pour l'avenir

Dans tous les pays industrialisés, on vit une crise de l'État providence. Ce n'est pas seulement une crise économique, mais aussi une crise des structures traditionnelles. Le pourcentage accru du troisième âge pose des problèmes très graves pour tous les systèmes de sécurité sociale ; celui du financement influence les services sociaux d'une façon importante. Cependant, il serait faux de limiter la crise de l'État-providence à la seule crise économique. Nous vivons une crise de structures traditionnelles. Il faut faire face aux réformes profondes qu'on doit entreprendre partout en Europe.

C'est aussi une crise de la profession. Mais, jusque-là, la profession a du mal à développer des perspectives pour son propre travail.

Dans beaucoup de pays, il y a une tendance pour plus d'autonomie individuelle. Cela se trouve, par exemple, dans la politique sociale, dans l'action sociale, dans le secteur associatif, où se forment des groupes d'entraide (*self-helpgroup*).

Ce n'est pas seulement une situation transitoire. Ce développement reflète un changement profond des valeurs culturelles de nos sociétés.

Il faut se rendre compte que nous vivons dans des sociétés multiculturelles, avec des minorités ethniques et culturelles. La France n'est pas une société « française », l'Allemagne n'est plus une société « allemande ».

1 400 HEURES D'ENSEIGNEMENT 14 MOIS DE STAGE POUR PRÉPARER 37 ANS DE VIE PROFESSIONNELLE ! QUELS CHOIX POUR RELEVER CE DÉFI

Françoise NOUHEN¹

Le titre que nous avons voulu pour cette intervention ne veut pas dire que nous allons orienter notre propos sur la durée insuffisante des études ou sur le montant des subventions qui s'appauvrit d'année en année, ou sur le nombre de candidats qui diminue, encore qu'une étude très intéressante vienne d'être faite à ce sujet par le Comité national des écoles de service social, étude sur laquelle je m'appuierai pour conclure mon propos.

Nous allons tenter, dans l'heure qui nous est impartie, de réfléchir avec vous au problème posé par la formation des assistants de service social en 1989 à l'aube du *xxi*^e siècle, à la veille de l'Europe, dans un contexte de décentralisation, de pluralité des partenaires intervenant dans le travail social.

La formation de nos futurs professionnels, c'est notre affaire en tant que centre de formation, mais c'est aussi et surtout la vôtre, non seulement du fait des quatorze mois (ou 22 400 heures) de stage, mais surtout comme nous le disons souvent : « Nous avons les étudiants trois ans dans les écoles et ils sont trente-sept dans les services. »

Il y a une interaction constante entre l'image d'une profession et la valorisation de ces centres de formation. En développant la performance des uns, nous améliorons l'image des autres.

Cette interaction nous paraît tellement importante qu'il nous semble très difficile de parler de formation sans faire tout d'abord un bref rappel sur l'évolution de la notion de travail social dans le courant de ces dernières années. Ce sera l'objet de la première partie de notre exposé qui tentera rapidement de classer ce qui a été évoqué hier.

Ensuite, nous aborderons plus particulièrement les défis à relever en matière de formation, la pédagogie propre des écoles de service social, et nous terminerons par les perspectives d'avenir et les stratégies indispensables de renforcement *ÉCOLES/PROFESSIONS*.

1. Vice-présidente du Comité national des écoles de service social.

Le social en marche constat sur l'évolution du travail social

Nous avons vu, au cours des conférences d'hier, l'évolution qui nous a amenés jusqu'à nos jours.

Le travail social ne fait que refléter les interrogations de la société et la difficulté qu'elle peut avoir à s'en sortir.

Son évolution s'est faite en référence aux crises extérieures et mon propos n'étant pas de réécrire l'histoire du travail social, je ne garderai que trois grandes périodes :

- la crise sociale, au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, qui voit apparaître au niveau des formations de nouvelles techniques importées des États-Unis : le *casework* ;

- la crise idéologique, après 1968, qui aboutit au niveau du travail social à la crise de l'identité : quelles missions et quelle finalité pour le travail social ?

- la crise des années 1980 qui nous a amenés à avoir une crise de légitimité dont nous ne sommes pas sortis.

C'est sur cette dernière décennie que je voudrais m'arrêter quelque peu afin de réfléchir ensemble sur l'évolution du social, des partenaires en présence, des politiques, de notre place et de l'image qui en résulte, image dont nous avons déjà parlé hier.

Mon propos ne sera pas toujours tendre, mais il aura le mérite d'être pragmatique et, de plus, nous avons appris et apprenons encore à nos étudiants qu'avant d'entreprendre un plan d'action, il faut recueillir des faits objectifs, poser un diagnostic.

C'est dans cet esprit que je poserai les quelques éléments de réflexion qui vont suivre.

Quatre grands points feront l'objet de mon exposé :

- la crise ;
- la décentralisation ;
- les nouvelles formes d'action sociale (le bénévolat, les médias et le social) ;
- les conséquences sur la clientèle du travail social (la déontologie, l'ouverture indispensable à de nouvelles approches).

La crise économique

Cette crise a abouti pour le travail social, outre les problèmes économiques qu'elle entraîne et le fait de la nécessité de rechercher des innovations dans les secteurs non marchands, à l'introduction d'une nouvelle méthodologie d'intervention, au travers des politiques incitatives contractuelles lancées par l'État :

- habitat et vie sociale ;
- développement social des quartiers ;
- mission locale, etc.

ainsi que des formes déguisées de subventions comme le dispositif pauvreté-précarité.

L'État devient l'instigateur de projets en attribuant des aides selon la nature et l'efficacité de ce qui lui est proposé ; il ouvre la concurrence et prend un rôle d'arbitre.

Les travailleurs sociaux, qui jusqu'à présent avaient basé leur action sur le travail individuel en développant « l'assistance, l'aide et l'éducation », doivent devenir porteurs de projets, inventer de nouvelles façons d'agir, entrer dans un processus de création de l'économie, raisonner en approche globale et collective.

Le revenu minimum d'insertion (RMI), à ce titre, est un bon révélateur du nouveau rôle que doit remplir le travailleur social pour être compétent, actif, créatif et soutenir la concurrence.

Il n'est plus question d'être frileux, réservé, cantonné dans des actions traditionnelles en mal de déontologie ; nous reviendrons un peu plus tard sur ce dernier point.

Il faut, comme le dit Jacques Donzelot, passer de la « philosophie de l'imputation à celle de l'action ».

Prenons du recul par rapport aux recherches d'explication des situations actuelles en attribuant la responsabilité à l'État, à la famille, à la société. Peu importe à qui est la faute, il faut agir, et « un petit projet vaut mieux qu'une grande analyse ». Et ce, d'autant plus que cet état de crise se cumule avec une deuxième notion qui est *celle de décentralisation*.

La décentralisation

Cette dernière aboutit à placer l'essentiel des ressources et des personnels en matière d'action sociale, sous la responsabilité des élus départementaux. Elle devrait, de ce fait, amener à renégocier le champ social, à redéfinir les projets et les critères d'évaluation, à favoriser un rapprochement entre les décideurs et les usagers ; mais, aussi, elle pose l'assistant social en particulier dans une situation difficile, car le social — tout le monde veut en faire, et en particulier les élus — risque parfois d'aboutir à un certain clientélisme.

De plus, si les élus veulent faire du social, ils ne se sentent pas forcément concernés par le social, qui coûte cher et dont l'efficacité n'est pas toujours mesurable. Ils veulent des études, des projets, de la rentabilité, car leur mandat électoral peut en dépendre, mais quelle connaissance réelle ont-ils du travail social ?

Il est donc important que les professionnels du social trouvent un médiateur entre eux et les élus, et la seule médiation possible est celle de l'information, de la négociation, de la compétence et du savoir-faire qui leur permettrait de maintenir leur légitimité.

Les élus, l'État attendent des professionnels du social un sens des réalités, une formation dans des techniques nouvelles d'étude et de conduites de projets, une prise de conscience des réalités économiques (schéma départemental). Et

ce, d'autant plus qu'ils sont en compétition avec les nouveaux partenaires que sont les associations.

Les associations

En effet, c'est une des conséquences de la crise économique que d'avoir abouti à privilégier les réseaux de proximité, le monde associatif et ce, d'autant plus qu'avec les mesures concernant la lutte contre le chômage et l'apparition des préretraites, nous avons vu arriver de nombreux préretraités, qualifiés, disponibles et compétents, qui ont fait passer le monde associatif du « bricolage » à l'entreprise.

Les associations se veulent compétitives, adaptables, ouvertes, créatrices — aucun secteur du social ne peut leur être étranger —, et légitimées par leur proximité, voire le fait qu'elles sont issues du milieu même dont elles veulent s'occuper. Elles sont sollicitées, écoutées par les pouvoirs publics (ex. : le Secours catholique).

Ce qui amène le président d'une grande fédération à dire : « La bonne volonté ne suffit pas, le militantisme non plus, je trouve normal que telle ou telle collectivité fasse un appel d'offre, que les associations figurent parmi les partenaires mis en concurrence... Nous sommes très vigilants à la compétence et à la formation de nos bénévoles, il faut que le secteur associatif fonctionne de manière professionnelle. »

Si nous ne sommes pas vigilants, la nouvelle organisation du social se fera autour d'importantes associations qui s'en approprieront la légitimité. Elles savent trouver l'argent où il est et ont souvent de gros moyens. D'autant que, bien souvent, elles sont aidées dans cette démarche par les médias qui en font leur affaire et sont très friands de reportages qui mettent en valeur leur action.

En effet le phénomène médiatique est important par ce qu'il véhicule et il faut que nous, professionnels du terrain, apprenions à compter avec ce nouveau moyen, sous peine de nous laisser dépasser et déposséder.

Si nous n'y prenons pas garde, il y a un risque, dans ces coups médiatiques, à revenir à des formes anciennes de charité au risque de brader tout un acquis théorique et pratique qui repose sur des valeurs éthiques, témoin l'« opération Coluche » qui donne « à bouffer à tous » sans justification de ressources ou de coordination avec les secteurs.

Évolution des clientèles

Enfin, le dernier point que nous voudrions aborder dans ce bref panorama de l'évolution du social depuis ces dernières années, c'est l'évolution de la clientèle qui relève du secteur social évoquée hier par Mme Roumi (l'assistante sociale SNCF).

La théorie défendue par certains, qui voulait que le travail social se soit constitué de façon résiduelle et devrait disparaître dans une bonne société, risque d'alimenter encore notre action pour de nombreuses années car, outre

que nous deviendrions tous vieux et plus ou moins dépendants du fait de la crise, nous sommes tous des clients en puissance, pouvant être touchés par le chômage dû à l'évolution technologique, le redéploiement économique, par l'évolution des mœurs, la dislocation des liens familiaux qui entraîne la séparation, le divorce.

Autant d'états dont nous ne sommes pas à l'abri et qui peuvent tout d'un coup nous faire basculer dans le monde de ceux qui sont en crise.

Pourtant, nous ne pensons pas que nous accepterions d'être des assistés, nous souhaiterions rester acteurs de notre vie. C'est du reste ce statut nouveau qui apparaît dans les récentes mesures où il n'est question que de contrat, de rapport de réciprocité et d'acteur de sa propre destinée.

Il faut, dans les faits et non dans les discours comme cela n'a été que trop souvent le cas, changer de pratique et passer de l'assistanat au partenariat.

Partenariat avec le client, mais aussi avec l'ensemble des acteurs du social : élus, association, collectivités territoriales, administrations diverses (ex. : les commissions locales d'insertion).

Il est nécessaire, pour nous, de nous situer, non plus en seuls responsables du social, mais en interaction, en interface de complémentarité avec d'autres et ce, dans une « ingénierie sociale », c'est-à-dire en travaillant ensemble à coordonner des propositions de différents partenaires, en cherchant à inscrire ces projets dans un projet global, incluant les aspects techniques économiques, financiers, sociaux.

En conclusion de cette brève partie, nous dirons que le décloisonnement de la vie sociale nous oblige à repenser notre travail en termes de partenariat, de complémentarité de négociation de projets, de partage de compétences, d'approche globale de l'individu, mais qu'il faut avant tout être conscient que nous devons rester la pierre d'angle de l'action sociale et ce, grâce à une évolution de nos pratiques qui doivent nous amener à être des promoteurs du social.

Sans oublier que nous sommes dans une société en évolution multiraciale, aux prises avec des phénomènes de société qu'il ne nous est plus possible d'éluder : montée de l'intégrisme, phénomènes écologiques, ouverture de l'Europe, qui auront une portée que nous saisissons mal.

Les défis à relever

Dans cette brève présentation de l'évolution du travail social durant ces dix dernières années, nous voyons que nous devons être, comme le dit M. Lopez, directeur d'un centre de formation social belge, dans un article sur le travail social : « d'excellents gestionnaires capables d'agir et de décider, de fins stratèges, capables d'anticipation et d'ouverture, des leaders convaincus capables de souder et d'entraîner une équipe, des professionnels créatifs capables d'imagination réaliste ».

Nous ajouterons : de bons vendeurs, capables de croire en leur produit, leur projet et de le promouvoir. Voilà un des défis à relever, en trois ans de formation. Nous allons donc, dans cette seconde partie, étudier rapidement les différents défis qu'il nous faut relever, envisager les choix faits par les écoles et les centres de formation et, en conclusion, évoquer les perspectives d'avenir que nous devons formuler.

Les défis

a) En effet, notre premier défi, c'est bien *la durée de nos études* :

Trois ans en France, alors que, dans les autres pays, les études durent quatre années.

Il nous faut donc être vigilants sur l'effet démultiplicateur indispensable des choix pédagogiques que nous serons amenés à faire. Il faut absolument aider nos étudiants à apprendre, à avoir envie d'apprendre, à apprendre à s'entraîner à penser, à se poser un questionnement permanent, à ne pas se laisser engluier par la routine. Pour cela, l'apprentissage de la méthodologie de recherche est un bon outil, à condition qu'il n'aboutisse pas à l'acquisition de recettes, comme la passation des questionnaires ou les interventions, mais à l'apprentissage réel d'un questionnement, d'une problématique qui aboutira à un essai de théorisation.

b) Le deuxième défi à relever est celui auquel sont confrontées toutes les formations professionnelles post-baccalauréat. Certains auteurs disent, en le déplorant, que les formations professionnelles post-baccalauréat font partie du tiers état de l'éducation, en opposition à un enseignement général ou académique supérieur, considéré comme noble, et qui ne prépare pas strictement à des activités professionnelles.

Pour schématiser le propos, on peut se représenter un triangle comprenant trois pôles :

- la pédagogie (méthodes et outils de médiation des savoirs et des attitudes à acquérir) ;
- les savoirs et les disciplines codifiés (la théorie) ;
- les savoirs, méthodes et pratiques, liés à la profession (la pratique).

Les formations dites académiques établissent leurs programmes, choisissent leurs enseignants, fondent leur relation avec l'environnement, en fonction du pôle savoir et discipline codifiés.

Les formations professionnelles dans les trois domaines : programme, choix des enseignants, relations avec l'environnement, recherchent un équilibre entre ces trois pôles en se situant si possible à égale distance de chacun.

Pour parler plus précisément des formations au service social, nous sommes passés d'une situation avant 1980, où les écoles étaient plus proches du pôle profession que des autres, à un meilleur équilibre entre les trois pôles. Ce contexte nous permet de préparer à l'exercice d'un métier qui appartient à une famille de métiers et de donner une garantie de professionnalisme.

Hélas ! Dans le contexte éducatif français, l'ancrage professionnel qui caractérise la formation au service social depuis son origine n'est pas encore assez valorisé administrativement et socialement.

D'où le risque pour certains dispositifs de formation prétendument professionnelle de garder leur distance avec le milieu et les conditions du travail professionnels et de s'orienter vers l'académisme, c'est-à-dire l'université, dont l'image est dans notre pays plus valorisante que celle de l'enseignement professionnel.

D'où la tentation aussi pour les professionnels, après avoir obtenu le diplôme, de souhaiter que la formation s'académise pour que leur diplôme soit revalorisé.

Ces deux positions pourraient éclairer des recherches historiques à mener sur l'ambiguïté des rapports, durant de longues années entre l'ANAS, les professionnels et les écoles.

Le moment nous paraît venu de crever l'abcès et de tenter de lever cette barrière qui nous sépare, parce que beaucoup de choses ont changé depuis les dix dernières années dans le domaine des représentations des deux types de formation : enseignement professionnel (tiers état) et enseignement académique (noble).

Bicentenaire oblige ! Les nobles ne sont plus tout à fait à l'honneur et le tiers état tient bien son rang...

L'augmentation du chômage, la lutte pour l'emploi et l'insertion ont provoqué un processus d'ennoblissement des formations professionnelles perçues comme débouchant plus sûrement sur des emplois. Socialement elles ont été revalorisées, même si, statutairement et administrativement, cette meilleure reconnaissance n'a pas encore fait l'objet d'avancées pour les métiers sociaux. Il est indéniable que les formations fondées sur une pédagogie de l'alternance théorie-pratique, un apprentissage en stage, des séquences d'enseignements par les professionnels eux-mêmes, sont reconnues comme pertinentes, voire indispensables, pour obtenir l'adéquation à l'emploi qui est recherchée par tous les employeurs et par les jeunes qui veulent avant tout trouver du travail.

Aussi plusieurs dispositifs de formation ont tenté, avec des fortunes diverses, de s'engager dans cette voie de la formation professionnelle supérieure. Certains ont rencontré des écueils dus aux difficultés, voire à l'impossibilité de donner dans le dispositif de formation un statut aux professionnels, leur permettant d'avoir un pouvoir sur la formation.

En ce qui concerne les écoles de service social, nous avons pu maintenir un système organisationnel, dans lequel les professionnels qui le souhaitent peuvent prendre leur place. Cela nous a permis de préserver l'adéquation à l'emploi, qui a encore été soulignée dans la dernière enquête du Centre d'études et de recherches sur les qualifications du ministère de l'Éducation nationale. Cette enquête, qui peut être envoyée sur demande par le CEREQ met en lumière un taux de chômage assez bas pour les assistants sociaux, deux ans après leur diplôme, puisqu'il est de l'ordre de 4 %. Il est légèrement supérieur

pour les autres métiers sociaux et sans commune mesure avec les formations supérieures à caractère académique.

c) Troisième série de défis : ceux qui sont particuliers à la formation des travailleurs sociaux.

Ils s'inscrivent dans les changements opérés dans la décennie, du fait de la décentralisation.

Avant la décentralisation, le ministère de la Solidarité exerçait trois pouvoirs complémentaires :

1. la tutelle de la profession d'assistant social et de la formation (réglementation de la profession, programme et modalités de formation, délivrance du diplôme) ;

2. il était le principal décideur en matière de politiques sociales ;

3. il était aussi l'employeur d'une majorité du corps professionnel (via les DDAS).

Par la décentralisation, il a perdu totalement ou partiellement au moins deux de ses pouvoirs au profit des conseils généraux. Il s'agit de l'exclusivité pour concevoir les politiques sociales et de son rôle de plus important employeur d'assistants sociaux.

Actuellement, l'équilibre des forces est rompu, et le ministère de la Solidarité a perdu, de fait, une part de sa légitimité à exercer la tutelle de la profession et de la formation.

Dans l'avenir, on peut donc s'attendre à un désintérêt, voire à un désengagement, de l'État dans le domaine des formations sociales. La réduction des subventions 1988 en est le premier signe. Dans cette logique, les conseils généraux mettront en place, de plus en plus, des outils de planification de leurs politiques sociales et s'intéresseront plus activement à la formation initiale et continue, et aux écoles. Pour le moment, ils se sont surtout contentés de faire l'inventaire des services sociaux et médico-sociaux, et n'ont pas élaboré, pour la plupart, d'outils de planification, ce qui provoque une situation d'inconfort tant pour les professeurs que pour les écoles.

Du côté des écoles, on ne perçoit pas clairement les attentes du nouvel employeur dans le domaine de la formation des travailleurs sociaux ! Faut-il s'en plaindre...

d) dernier défi : le « burn out ». De plus en plus, les centres de formation ont à faire face à l'effet de *burn out* que traverse actuellement la profession et au malaise dû en particulier « aux différents facteurs » que nous avons exposés tout à l'heure :

- crise d'identité des professionnels ;
- partenariat indispensable ;
- changement de clientèle ;
- nouvelles approches.

Comment mobiliser des étudiants quand la profession elle-même n'y croit plus ?

Les choix faits par les centres de formation

Comment, en trois ans de formation, donner l'essentiel, c'est-à-dire ce qui est le plus adapté à un contexte en évolution, dans lequel le modèle traditionnel n'est plus performant, les fonctions se transformant et différant selon les employeurs ?

Si le langage change dans la pratique, il doit changer dans la formation.

Rappel de la réforme de 1980

Déjà, la réforme de 1980 entérinait une évolution très nette des contenus :

- réduction en matière de santé ;
- développement de la sociologie de l'économie ;
- apparition de notions de coût et de budget ;
- développement de nouvelles techniques d'intervention en individuel ;
- renforcement des liens théorie/pratique des formateurs de stage ;
- développement des heures d'enseignement du travail de groupe, de l'évaluation collective.

Au niveau de l'approche individuelle

Définition de méthodologies :

- travail social par objectif ;
- l'intervention en temps de crise ;
- initiation à la thérapie familiale et à l'analyse transactionnelle ;
- et, plus récemment, apparition de la médiation conjugale.

Autant de techniques qui font du client un partenaire avec qui l'assistant social fera un projet d'action. Mais cet individu se situe dans un environnement et nous ne pouvons plus travailler sans tenir compte de ce dernier, d'où la nécessité de travail de groupe...

Le mémoire de recherche permettait d'acquérir les éléments indispensables à l'étude des besoins qui doit précéder toute méthodologie de conduite du projet :

a) apparition de la notion de champ pluri-professionnel qui permet de voir l'individu dans sa globalité ;

b) apparition de la notion de conduite de projet recherche-action. Chaque école se saisissant de ces directives officielles a rédigé son projet pédagogique reprenant pour certaines des actions déjà menées, découvrant pour d'autres une nouvelle pédagogie en particulier la pédagogie de projet.

En effet, pour répondre au double défi du temps limité de la formation et de l'évolution permanente du contexte de l'action sociale, les centres de formation doivent engager les étudiants dans des montages d'opération, qui sont l'occasion de développer simultanément autour d'un même projet plusieurs capacités qui, dans la phase concrète de la réalisation, les obligent à intégrer les nombreux changements sociaux. La formation devient alors non seulement un espace de réflexion et d'apprentissage de savoirs, mais aussi un lieu d'action.

A titre d'exemple, nous tenons à votre disposition des expériences sur la méthodologie de projets, mises en place par certains centres de formation, destinées aux étudiants de la formation initiale.

Les objectifs sont :

- recherche d'un type d'action en fonction d'une analyse de clientèle ;
 - montage d'un projet par groupe d'étudiants ;
 - concrétisation du projet :
 - intervention de personnes-ressources,
 - montage financier (recherche de financements, puis budgétisation),
- session sur les budgets, trouver l'argent,
- publicité, marketing ou comment faire connaître et vendre son projet,
 - évaluation des réalisations.

Les projets élaborés en 1988 et en 1989 avaient pour objet :

- la création d'un poste d'assistant social dans un hôpital ;
- la création d'une association de professionnels spécialisés dans l'approche du SIDA ;
- la mise en place d'une émission de radio sur la gestion des budgets familiaux ;
- la constitution d'une association encadrée par une assistante sociale, visant à former des femmes seules ;
- la création d'une association chargée d'organiser la rénovation des parties communes d'un immeuble par ses habitants (cf. montage audiovisuel).

D'autres écoles se sont engagées plus spécifiquement dans la voie de recherches-actions menées par des étudiants, encadrées par des formateurs et financées par des commanditaires (conseils généraux, collectivités, État). Cela permet la formation d'étudiants à la recherche, leur donnant des éléments indispensables pour une étude de besoins et la conduite de leur mémoire.

Cette acquisition se poursuit en deuxième ou troisième année par un apprentissage à l'action collective, en mettant en place des actions, cela aboutissant à l'insertion de l'école dans le travail social, le faire-valoir des étudiants et des professionnels.

Plusieurs recherches-actions ont été menées par les étudiants à la demande de services ou de collectivités depuis 1985 :

EXEMPLE DE RECHERCHE :	ACTION COLLECTIVE EN DÉCOULANT
Les jeunes et la prévention du Sida.	Sensibilisation d'un groupe de jeunes de classe de terminale.
Besoins et aspirations des populations bénéficiaires du RMI.	Suivi d'action d'insertion de RMI dans le cadre d'une CCDS.

Mais il est vrai que ce type de pédagogie non traditionnel demande du temps, de l'investissement et une grande faculté d'adaptation des terrains de stage. Cependant, étudiants, école, professionnels peuvent renforcer leur image

tout en contribuant concrètement et positivement à la vie locale. Pédagogie de projet, recherches, mais aussi approche méthodologique de nouvelles interventions : analyse systémique, travail social par objectif, intervention en temps de crise, n'ont pas attendu le RMI pour prendre leur place dans les écoles de service social et dans les pratiques des professionnels...

Une logique de l'offre

Les écoles de service social viennent de vivre une période difficile car la demande des employeurs en termes quantitatifs et qualitatifs (effectifs à former et en termes de fonctions auxquelles il faut préparer les étudiants) n'était pas claire, du fait du changement d'employeur que j'ai expliqué précédemment dans mon exposé.

Dans une telle période, sauf à souhaiter la disparition d'une profession, il n'est pas possible d'insérer la formation dans une logique de la demande des employeurs, puisque celle-ci n'est pas exprimée.

La seule issue dans ce contexte, pour les écoles et pour la profession, est de se situer dans une logique d'offre d'un certain nombre de personnes formées à telles ou telles fonctions qui sont « offertes » sur le marché du travail.

Il s'agit donc d'une stratégie plus offensive qui nécessite pour l'école d'être plus sûre de ses capacités à former les individus dont le travail social et la société a, ou aura besoin.

Il n'est plus question d'attendre que les demandes soient formulées ailleurs, mais il appartient alors à l'école et à la profession de prévoir celles-ci en offrant sur le marché de l'emploi des profils de jeunes pouvant s'adapter aux demandes sociales en évolution. C'était bien le discours des élus de la table ronde d'hier : « N'attendez pas, mais devancez le rendez-vous ! »

L'école a non seulement une fonction pédagogique, mais aussi de prospective. Cette conception plus offensive de la formation et du rôle de l'école bouscule certains travailleurs sociaux qui se situent dans la logique fonctionnaire du concours administratif (on prévoit tel concours avec telles épreuves pour pourvoir tant de postes comprenant telles et telles fonctions).

Il faut sortir de cette logique quand il s'agit de formations initiales supérieures. Les IUT, les universités, les écoles de commerce, les écoles d'ingénieurs l'ont bien compris ; c'est aux travailleurs sociaux qu'il revient, en concertation avec les milieux professionnels, de prévoir et d'offrir tels ou tels profils et tels ou tels effectifs. C'est à eux de faire les meilleures prévisions s'ils veulent survivre et se développer, car le chômage des diplômés entraînerait la perte des candidats à l'entrée et le déclin de l'école.

Il faut se vendre, vendre ses projets, ne pas être frileux ! Utiliser les médias : importance des stages de communication, de créativité. Par exemple, dans la campagne contre le SIDA montée par un groupe d'étudiants l'école a mis en place une revue, autant de moyens qui permettent d'avoir une action plus efficace auprès des jeunes.

Perspectives d'avenir

Le dernier point de mon propos voudrait aborder les perspectives d'avenir qui s'ouvrent à nous, compte tenu des modifications du travail social, de l'ouverture des frontières, des défis que nous venons d'étudier brièvement (défi de la durée, défi du statut des centres, défi de l'avenir du travail social).

Faisons tout d'abord un premier constat. *Il est clair que l'avenir de la profession et de ses centres de formation est très lié.* Les écoles ont besoin de la profession pour contribuer à la formation des étudiants en service social, les professionnels ont besoin des écoles pour valoriser le métier qu'ils exercent.

A ce sujet, je voudrais faire référence à l'étude réalisée par le Comité national des écoles de service social (CNESS) sur l'image du métier et de la formation auprès des jeunes. Devant la baisse des effectifs à la rentrée, le CNESS a souhaité faire une étude partant de l'hypothèse que les médias, et les jeunes des classes terminales avaient une image floue, pour ne pas dire mauvaise, de la profession.

Après une étude auprès des jeunes des classes terminales et des jeunes des première et deuxième années, nous nous apercevons que l'image de la profession est très positive auprès des premiers ; ils l'assimilent à un rôle d'aide, de conseiller juridique avec une part importante de psychologie (il faut être disponible, attentif, ouvert, altruiste). Les jeunes étudiants ont, quant à eux, une image beaucoup plus négative qui ne peut que nous interroger ; ils estiment, en effet, que l'image est floue et mauvaise pour l'opinion, médiocre pour les employeurs.

Par ailleurs, nous nous apercevons également que la formation n'est pas connue ; cependant, les étudiants disent, pour la plupart, avoir choisi leurs études après s'être renseignés auprès d'assistants sociaux.

Comment connaissons-nous la formation et sommes-nous capables, à travers les informations que nous donnons, de mobiliser les jeunes ? Par ailleurs, la revalorisation des statuts et des salaires passe également par celle du dispositif de formation auquel vous pouvez tous contribuer.

Le deuxième point sur lequel je voudrais insister est la nécessité, nous semble-t-il, *de prévoir des spécialisations dans la formation.*

Mon propos n'est pas contradictoire avec les polémiques dont je n'ai pas parlé, mais qui ont fait couler beaucoup d'encre, celles du travailleur social unique, que nous retrouvons dans d'autres pays (objet de la conférence cet après-midi de M. Arnaud, représentant du Département des carrières sociales à Grenoble).

En effet, nous pensons très fortement — et l'enquête auprès des jeunes nous l'a confirmé — qu'il est nécessaire d'allonger la durée des études de façon à éviter le saupoudrage.

Pourquoi ne serait-il pas possible de prévoir une spécialisation de six mois à un an à la suite du diplôme d'État, et ce dans les domaines suivants :

- gestion,
- informatique,
- travail collectif,
- relations humaines.

Un travail entre les écoles et les associations professionnelles pourrait être mené dans ce sens.

Le troisième point sur lequel je souhaiterais vous entretenir est le suivant : *le positionnement de la formation dans son environnement*. Depuis l'origine des formations de travailleurs sociaux, celles-ci ont hésité à se situer comme une profession post-baccalauréat, pensant que cela risque de barrer des vocations.

Il est grand temps de « faire le ménage » sur de tels principes, à une époque où les objectifs gouvernementaux sont d'amener 80 % de la classe d'âge au baccalauréat.

La visée des écoles devrait se situer dans celle des IUT et des écoles d'ingénieurs, qui estiment apporter « un plus » à leur profession. Ce serait là un projet susceptible de susciter l'adhésion des professionnels et d'éviter le fatalisme des étudiants assistants sociaux.

Le dernier point que je voudrais aborder c'est qu'il faut qu'ensemble nous mettions sur pied *une formation qui prépare à un ensemble de fonctions*.

À une époque où l'on parle de polyvalence, de mutation et d'adaptabilité, où le social devient une sorte d'enjeu que chacun s'approprie, il est grand temps de prendre conscience, et de faire prendre conscience aux décideurs, que la formation d'assistants sociaux est *polyvalente* et qu'elle permet à ceux qui ont le diplôme de travailler dans les services traditionnels, mais aussi d'occuper des emplois non traditionnels auprès d'organismes qui gravitent dans le champ du social, tels que les cabinets d'architectes qui interviennent dans les développements sociaux de quartier, les missions locales pour l'emploi des jeunes (cf. l'étude faite par le CNESS et dont on parlera en atelier cet après-midi).

Dans un monde en marche, qui évolue vite, où le social devient la pierre d'angle de toute évolution, il est important que nous nous mobilisions ensemble — centres de formations et professionnels — pour saisir les enjeux, et que nous restions acteurs sur le terrain en nous situant dans un vaste mouvement de travail social, comme partenaire en complémentarité des autres professions, tout en gardant notre spécificité et en croyant à notre profession, en sa place et en son avenir.

FORMATION SUR LE TERRAIN : FONCTION, STATUT, FORMATION

Gina ZIE¹

Préambule

Ainsi que vous l'a annoncé Mme la présidente de l'ANAS, je suis ici aujourd'hui en qualité de présidente de la Fédération nationale des associations de professionnels, formateurs d'étudiants en travail social, ceux que l'on appelle encore plus communément les formateurs de stage ou formateurs de terrain, pour vous parler de la fonction, des formations et du statut des formateurs afin de prendre place, comme tout un chacun, dans l'Europe de 1992.

Mais, auparavant, qu'il me soit permis de présenter en quelques mots la Fédération. Récemment déclarée (7 juillet 1989), la Fédération a fonctionné durant six ans en groupement de fait qui s'est constitué en 1982 à la faveur d'une rencontre des représentants des diverses associations de formateurs existant dans les départements et les régions de France, à l'occasion d'une assemblée générale du Comité national des écoles de service social. Ces représentants d'associations ont alors décidé d'échanger pour mieux se connaître, de se communiquer des objectifs et des desiderata et, finalement, de se rencontrer ponctuellement, au moins une fois l'an. Les rencontres ont lieu la plupart du temps à Paris.

Les premières journées d'études des formateurs de stage en service social, organisées par l'Association Paris-Ile-de-France à Sèvres en 1985, ont associé toutes les autres associations de formateurs de stage. Puis il y a eu les Deuxièmes Journées en 1987 à Mulhouse selon les mêmes principes, et, en gestation, nous annonçons les Troisièmes Journées nationales de Bordeaux.

Pourquoi, allez-vous dire, puisque nous avons fonctionné durant si longtemps en groupement de fait, avoir décidé de créer la Fédération ?

La réponse à cela est qu'il nous fallait officialiser notre représentation au niveau national.

Après ce préambule, je vais donc rentrer dans le vif du sujet qui nous intéresse aujourd'hui, pour vous parler de la fonction, des formations et du statut des formateurs terrain.

1. Présidente de la Fédération nationale des formateurs de terrain.

La fonction

Pourquoi est-il question de fonction alors que nous en avons une en tant que professionnel ?

C'est justement parce que la fonction de formateur est différente de celle de service social que, pour marquer cette différence, je suis amenée à vous parler de fonction du formateur.

Cette fonction se situe autour de trois axes : l'axe pédagogique, l'axe institutionnel, l'axe statutaire.

C'est Gilles Ferry, professeur honoraire à l'Université Paris X-Nanterre, en Sciences de l'Éducation, qui nous a donné, au cours des Premières Journées d'études de Sèvres, des éléments pour une définition de la spécificité pédagogique du formateur de stage.

C'est Claude Saget, juriste et formateur au ministère de la Solidarité, qui nous a situé cette fonction dans l'axe institutionnel, et qui ébauche la notion de statut.

Ce sont enfin nos collègues de l'association de formateurs de l'Isère qui ont été chargées de reprendre le statut déjà existant et de le réactualiser.

1) *Une fonction pédagogique à plusieurs titres :*

— parce qu'elle fait appel en termes de capacités à des savoir-faire et des savoir-être ;

— parce qu'elle place le formateur dans une situation d'enseignant, face à des apprentis, « les formés », faisant référence à ses savoirs pour les faire passer ;

— parce qu'elle nous impose la recherche d'outils de formation tels que : le projet pédagogique, le profil de poste, la fiche de stage, la grille d'évaluation, le contrat de stage,... pour ne citer que ceux-là ;

— parce qu'elle nous oblige à réfléchir, à prendre du recul, à mettre en œuvre une méthodologie d'intervention qui soit communicable à l'étudiant ;

— parce qu'elle requiert un certain nombre d'exigences et notamment celle de se former.

Ne sont-ce pas là des tâches bien spécifiques qui permettent de différencier la fonction pédagogique de la fonction de service social ? Si les formateurs de terrain ne prennent pas en compte cette dimension pédagogique et se bornent à n'être que des référents, des modèles pour le stagiaire, c'est qu'ils ne se situent pas vraiment comme formateurs et ne sont pas convaincus que le terrain a aussi une pédagogie. On peut, en effet, être un professionnel compétent sans pour autant être pédagogue, sans pour autant faire l'effort d'entrer dans une démarche formative avec les exigences que cette démarche implique.

Cette fonction s'exerce en un lieu qui est aussi celui de la formation ; celui qui permet à l'étudiant, au formé, de prendre conscience des réalités sociales ; le lieu où il est en contact direct avec le client, l'utilisateur du service social ; le lieu enfin où il peut réaliser, accomplir l'acte professionnel, ce lieu qui n'est autre que le terrain de stage.

Peut-on, un seul instant, concevoir que l'apprentissage de l'acte professionnel puisse se faire ailleurs que sur le terrain ? Ailleurs, on ne peut que l'imaginer, on ne peut que se le représenter. Sans ce passage obligé à la

pratique, sans cette formation en alternance, sans cette confrontation de l'étudiant aux situations réelles vécues sur le terrain, il serait utopique de penser que l'on puisse acheminer les étudiants vers une qualification professionnelle.

2) Si ce passage obligé par le terrain est indispensable, nous devons donc prendre en compte *la dimension institutionnelle*, car le terrain fait partie intégrante de l'institution, du service employeur du formateur.

Depuis la loi de 1971, les services sont impliqués dans la formation, les services ont pour mission de former. Cette mission ne peut être remplie que par des professionnels choisis en fonction de leur compétence et qui ont fait, eux, le choix d'être formateurs. Cette compétence qui, traduite en termes administratifs, situe le formateur à un niveau de maîtrise de la profession dans ses aspects techniques et institutionnels, ce qui revient à dire que, pour que la fonction de formateur soit reconnue au niveau institutionnel, il est nécessaire qu'elle ne soit pas uniquement pédagogique.

Cette fonction institutionnelle, si l'on peut la qualifier ainsi, devrait s'appuyer sur un certain nombre de critères si l'on veut qu'elle soit reconnue, la reconnaissance impliquant statut et rémunération.

Le formateur au sein de l'institution doit pouvoir aussi être capable de négocier la reconnaissance de sa fonction. Il doit pour cela avoir de solides connaissances financières qui lui permettent de justifier l'obtention de crédits à l'intérieur de la négociation. Il doit, par ailleurs, avoir une parfaite connaissance de l'institution, du service qui l'emploie pour savoir à qui s'adresser pour le bon déroulement du stage.

C'est donc, dans l'axe institutionnel, davantage en matière de reconnaissance de la fonction que de fonction à proprement parler qu'il est question.

Le statut

Cette partie de mon intervention débouche tout naturellement sur le statut.

Si, en matière de fonction, j'ai essayé de démontrer qu'il y avait une différence entre la fonction de formateur et celle de service social, je crois que cette différence se joue également sur le statut.

D'ailleurs, je ne vais pas reprendre une fois de plus le travail qui a déjà été accompli, ainsi que je vous le disais à propos du statut repris et réactualisé par les collègues de l'Association iséroise et qui figure en sept articles à l'annexe 5 de la brochure réalisée par l'association de Mulhouse à la suite des Journées nationales de 1987.

Je vous signale tout de même, entre parenthèses, que ce statut a existé, qu'il a fait partie d'un document qui comportait en annexe la fiche d'agrément, que les collègues de l'Isère s'en sont inspirés, que des sessions de formation (FFS) en ont également fait un objet d'étude et l'ont retenu en atelier comme thème de mémoire en fin de formation.

Les formateurs

Et puisque nous parlons de formation, j'en arrive donc à la troisième partie de mon intervention, pour dire que la formation est à considérer, d'une part, par rapport à celle que nous recevons ; d'autre part, par rapport à celle que nous donnons.

Celle que nous recevons, post-DEASS, se situe à deux niveaux : le premier concerne la FFS (Formation des formateurs de stages), le second, la FSTS (Formation supérieure en travail social).

Créée en 1968, la première FFS fait l'objet d'une convention signée entre le Comité national des écoles de service social et le ministère de tutelle. Elle a pour but « d'améliorer la qualité des stages effectués dans les services par les étudiants en donnant à leurs moniteurs (ancienne appellation des formateurs) le moyen d'actualiser leurs connaissances et de développer leurs aptitudes pédagogiques ».

En région parisienne, les premières formations sont mises en place par l'association régionale des écoles de service social, et sont reprises ensuite au fil des ans par chaque centre de formation.

S'effectuant sur une période de trois ans (500 heures) au début de leur création, ces formations s'effectuent actuellement en deux ans (440 heures). Les programmes sont axés sur la pédagogie et sur la connaissance des institutions.

Elle est validée par un mémoire de fin de formation, mémoire « individuel » ou « collectif », et sanctionnée par une attestation (pas de diplôme, ce qui a fait dire à quelqu'un dans cette salle, pas plus tard qu'hier, que cette formation ne pouvait donner lieu à une reconnaissance quelconque).

Le deuxième niveau concerne la FSTS qui, au moment de sa création en 1970 par le ministère de tutelle, comportait trois options : cadre, formateur, recherche. Le texte cite en parlant de ce diplôme : « Le DSTS a pour objectif d'aider, par une formation de perfectionnement, les cadres, les formateurs et les chercheurs en travail social, à assumer leurs responsabilités dans les meilleures conditions, notamment en leur offrant les connaissances et les outils nécessaires en liaison avec leur activité professionnelle. »

Quelle valeur est reconnue actuellement à ce diplôme ?

Dans cette salle, hier, quelqu'un a relevé que ce diplôme, en dehors de la connaissance qu'en ont les professionnels, donc les intéressés eux-mêmes, reste mal connu à l'extérieur, d'où, ajoute cette personne, « le mal qu'il y a à le favoriser ».

Je ne suis pas du tout de cet avis, et pense que c'est à nous de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour le faire reconnaître.

Je ne vais pas m'éterniser sur ce sujet cependant fort intéressant, pour la bonne raison que mes collègues des associations ont largement étudié la question au cours des Journées nationales auxquelles j'ai déjà fait allusion, étude exposée dans les actes qui ont fait suite à ces journées. Si, malgré tout, vous souhaitez approfondir vos connaissances dans ce domaine, il y a dans la salle des personnes très avisées qui se feront un plaisir de vous informer.

En conclusion

Avant de conclure cet exposé, je dois vous informer que les formateurs de stage ont réalisé des écrits, tant à la demande du ministère qu'à la suite des manifestations nationales ou régionales qu'ils ont organisées.

A la demande du ministère, nous avons communiqué des réflexions sur le stage en service social et avons participé à une réunion de travail pour la réactualisation de la fiche d'agrément. Nous regrettons qu'il ne soit pas plus souvent fait appel aux formateurs de stages au niveau des groupes de réflexion mis en place par le ministère sur des sujets où ils sont directement intéressés.

Cependant, depuis quelques années, nous devons toutefois reconnaître que nous sommes de plus en plus sollicités, que nous nous acheminons vers un réel partenariat avec les centres de formation, qui n'hésitent pas à nous associer et que nous nous faisons un plaisir d'associer à nos travaux de réflexion et à nos manifestations (lire la dernière brochure sur évaluation/notation, actes faisant suite à la journée régionale de l'Association Paris-Ile-de-France, qui a associé à cette journée l'association régionale des centres de formation).

Pour ce qui est de nos tentatives d'ouverture européenne, je citerai pour information l'invitation aux Journées nationales de Mulhouse à l'initiative de l'association de Mulhouse, qui a réuni autour d'une table ronde, pour évoquer les formations au niveau européen, des formateurs de Belgique, d'Allemagne, de Suisse, de Pologne. Il s'avère, à les entendre, que le travail social n'est pas plus avancé chez eux que chez nous. D'ailleurs, Jacques Walter, dans ses conclusions aux Journées de Mulhouse, ne nous a-t-il pas avoué que personne ne nous conteste la richesse de la formation en alternance théorie/pratique et que beaucoup de pays voisins nous enviaient.

Les Troisièmes journées qui auront lieu à Bordeaux maintiennent cette ouverture avec l'Europe en invitant à participer aux journées des formateurs d'Espagne, du Portugal, d'Italie. D'ailleurs, le projet ERASMUS est déjà fortement ancré dans cette région avec l'échange d'étudiants espagnols en travail social au niveau de l'Institut régional de formation des travailleurs sociaux (IRTS) de Bordeaux.

FORMATION INITIALE DES TRAVAILLEURS SOCIAUX

Complémentarité, spécificités, nouvelles voies

Robert ARNAUD¹

Je tiens avant tout à remercier l'équipe de préparation de ce congrès et tout particulièrement Mme la présidente de l'ANAS, pour l'invitation qu'elles ont adressée au département « Carrières sociales » de l'IUT II de Grenoble. Je les remercie de nous donner ainsi l'occasion de dialoguer, de confronter des points de vue et aussi de vous faire part des réflexions d'une équipe d'enseignants assez peu orthodoxe.

Cette équipe existe depuis vingt-deux ans et présente cette particularité d'être composée de personnes ayant une double qualification : universitaire et professionnelle. C'est donc une équipe très diverse tant dans le domaine des disciplines de recherche que dans le domaine des qualifications professionnelles dans le champ du travail social.

L'autre particularité de l'institution que je représente aujourd'hui, c'est d'être le seul lieu universitaire où l'on a tenté d'organiser une formation partiellement commune entre des assistants de service social, des éducateurs spécialisés et des animateurs socio-culturels.

En 1967, cette initiative était novatrice et bousculait sérieusement les habitudes de l'époque.

En effet, c'était la première tentative d'intégration de formation de travailleurs sociaux dans les structures universitaires publiques. C'était donc la mise en œuvre d'un décloisonnement entre formation professionnelle et formation universitaire et une tentative permettant d'articuler la technicité pratique avec le secteur de la recherche en sciences humaines et sociales.

Cette initiative permettait à des étudiants de recevoir une double qualification et d'accéder simultanément aux diplômes d'État professionnels et aux diplômes universitaires de premier cycle (DUT).

L'autre originalité à l'époque résidait dans la notion de formation commune. Je rappellerai qu'en 1967 le concept de travailleur social n'existait pas et qu'il n'est apparu qu'aux alentours des années 1978. C'était l'époque d'avant

1. Maître de conférences, Directeur du département « Carrières Sociales » de l'IUT II de Grenoble.

la mutation des qualifications où chacun se sentait à l'abri dans un fonctionnement institutionnalisé et cloisonné. Dans ce contexte, former des travailleurs sociaux ensemble, tenter de leur donner un langage commun, les faire se connaître et se rencontrer, leur apprendre à communiquer avec d'autres partenaires et surtout les conduire à partager des savoirs et des pouvoirs, tout cela paraissait constituer une menace à l'égard des identités établies.

Mais, me direz-vous, depuis tout a changé : le contexte économique, le cadre institutionnel et administratif, les mentalités. Cependant, force est de constater qu'il y a peu d'institutions où l'on a réussi à articuler la formation de divers professionnels tout en maintenant les spécificités requises pour que la complémentarité de l'action puisse jouer. Cela traduit du même coup l'écart qui existe entre les discours sur les formations et leur mise en œuvre pratique adaptée aux réalités de l'action sociale actuelle. J'ajouterai que cette situation me paraît d'autant plus regrettable que nous restons aussi l'un des rares pays européens où les formations sociales sont aussi éloignées des formations universitaires et nous restons un exemple quasi unique de cloisonnement radical entre les filières de formation d'acteurs qui, pourtant, sur le terrain, devront avoir une action commune, concertée, cohérente. Or la réalité de notre époque, de même que la multiplicité des problèmes des usagers, conduisent à penser que l'action sociale ne peut plus être l'affaire d'un seul corps de spécialistes. L'action sociale requiert différentes approches, elle demande la mise en jeu de compétences variées, elle nécessite des formes de travail qui ne peuvent plus être assumées par un seul intervenant. Si bien que l'action sociale nécessite l'intégration de chaque professionnel dans un ensemble auquel il devra ajuster ses rôles et avec lequel il va devoir communiquer. Le psychologue que je suis aurait tendance à penser que l'insertion des exclus dépend pour partie du niveau de communication des professionnels avec le domaine économique, le domaine socio-politique, socio-administratif, ou le domaine des solidarités bénévoles.

Les professionnels que vous êtes expriment depuis longtemps cette nouvelle nécessité de communication liée à la modification du contexte de l'action sociale. Cela vous demande de repenser des habitudes de fonctionnement et nécessite de mettre en place de nouvelles attitudes de collaboration avec des partenaires nouveaux, plus nombreux et avec des usagers présentant une grande diversité de handicaps.

Ce bouleversement ne manque pas de déclencher des prises de position passionnelles chaque fois qu'il s'agit dans cette période de mutation d'évoquer ce que doit être la formation initiale des travailleurs sociaux. En effet, dès qu'il s'agit de répondre à une crise économique par de nouvelles attitudes, par de nouveaux systèmes de communication ou par de nouvelles conceptions de l'action, alors on se tourne vers la formation en pensant que la vraie réponse à nos problèmes se trouve là.

J'aimerais cependant faire à ce propos, un certain nombre de remarques.

Les qualifications

Le problème des qualifications qui se pose dans le domaine de la formation des travailleurs sociaux n'est pas un problème spécifique à cette profession. Il s'est posé et se pose dans tous les domaines de formation, de l'ouvrier professionnel en métallurgie à l'ingénieur centralien.

On a essayé de redéfinir ces fameuses qualifications sans toutefois y parvenir, car il ne faut pas oublier que la qualification n'est pas un attribut objectif et intangible. La qualification ne se mesure pas aussi facilement que le poids d'un kilo de pommes de terre et elle n'est pas aussi stable que le mètre étalon. La qualification varie sans cesse selon les diverses régulations des rapports de forces sociaux. Méfions-nous donc de l'illusion dangereuse d'une correspondance parfaite entre formation initiale et attente des différents utilisateurs « du produit à former ».

A vouloir trop adapter la formation aux réalités immédiates, on oublierait que les jeunes professionnels que nous formons aujourd'hui devront se situer dans un environnement dont personne ne maîtrise l'évolution.

L'adaptation

Il serait facile de penser que l'action sociale se porterait mieux si la formation des travailleurs sociaux était mieux adaptée. Sans doute, et il faut travailler dans ce sens. Mais n'oublions pas qu'il ne suffit pas de penser à la formation des seules assistantes sociales ou des seuls éducateurs. Car le travail social, c'est une bonne trentaine de professions diverses et de diplômes variés allant de l'aide médico-psychologique jusqu'au médecin psychiatre.

A côté de cela, le travail social, ce sont aussi des attachés communaux, des inspecteurs et des directeurs de services techniques départementaux ou de l'État, ce sont des élus, des présidents d'associations, etc.

Évitons donc d'enfermer les travailleurs sociaux dans une mission impossible qui consisterait à résoudre tous les problèmes de notre société par une formation que personne ne saurait définir. Si l'on doit examiner les problèmes de formation, que cela se fasse parallèlement aux formations des personnels que je viens de citer. Peut-être, d'ailleurs, faudrait-il commencer par une solide formation aux relations humaines de certains cadres administratifs ! L'industrie, en tout cas, s'en préoccupe beaucoup.

L'enfermement dans la spécificité

En matière de formation initiale des travailleurs sociaux, les transformations sont lentes mais les effets de balancier sont extrêmement puissants : ainsi, pendant très longtemps, ce qui était enseigné au nom de la spécificité professionnelle n'était en fait qu'une démarche individuelle d'action, pour ne pas dire égocentrique. Ainsi, l'éducateur apprend à regarder ses états d'âme, apprend à

analyser sa relation avec le « client » grâce à un « corpus » de savoir, de savoir-faire et de savoir-être qui lui permet d'élaborer un langage codifié. Cela renforce l'identité du groupe professionnel mais prépare peu au travail en équipe ou à la communication avec le monde économique, administratif ou technocratique. Ainsi des formations centrées sur des idéologies de la relation conduisent à situer le travailleur social hors du réel de l'environnement social. On voit encore bon nombre d'éducateurs ayant des difficultés à prendre en compte d'autres réalités que celle de leur désir, ne pouvant que difficilement se soumettre au regard d'autrui et développant des réticences à faire appel aux compétences d'autres partenaires.

À côté de ces idéologies de la technicité de la relation, on trouve d'autres idéologies qui risquent d'enfermer tout autant les professionnels : elles sont plus récentes et sans doute très séduisantes dans le contexte actuel. Ainsi, par un souci d'imitation, la formation des travailleurs sociaux risque de basculer vers le modèle de l'idéologie gestionnaire en vigueur dans les entreprises marchandes. On verrait alors des assistants sociaux, oublieux des besoins des personnes, concevoir l'action selon un modèle fonctionnel privilégiant l'organisationnel au détriment des missions d'aide et d'assistance.

Dans les formations, il y a donc lieu de ne pas enfermer la pratique professionnelle dans une projection à sens unique d'une théorie plus ou moins figée en système. Cependant, ces mouvements contradictoires sont aussi les deux facettes d'une même réalité. Ce n'est pas la formation des travailleurs sociaux qui réduira ou annulera les contradictions de l'homme ou de la société, mais la formation doit pouvoir les intégrer sans privilégier l'un des deux pôles.

Les institutions de formation

Si l'on veut former des travailleurs sociaux communiquant mieux avec l'environnement, capables d'insérer leur action dans une collaboration élargie à de multiples partenaires, cela demande aussi de porter un regard critique sur les institutions de formation.

Il devient nécessaire d'envisager des lieux de formation capables non seulement de décloisonner les filières professionnelles mais aussi aptes à développer des communications transversales avec l'environnement social lui-même. Cela demande aux structures de formation d'être mieux insérées dans un partenariat local, d'être articulées aux lieux et instances dont dépend l'action sociale. Il est donc urgent que les institutions de formation ne soient plus le lieu sacralisé d'un savoir figé mais que les formateurs deviennent aussi des acteurs impliqués à leur mesure dans diverses formes d'action relevant de la mise en œuvre des solidarités.

En même temps qu'il faut ouvrir les structures de formation à la participation, il me paraît désuet de continuer à former une catégorie de professionnels dans l'ignorance des missions des autres professionnels. Des assistants sociaux ou des éducateurs formés dans un groupe monoprofessionnel par d'anciens professionnels ne peuvent que reproduire ce que tout le monde veut modifier dans un système qui s'ingénie à s'y opposer.

Il est donc à mon sens nécessaire que les institutions de formation puissent accueillir en cycle initial plusieurs catégories de travailleurs sociaux de façon à ce que de futurs professionnels puissent élaborer un référentiel commun tout en repérant leur spécificité et leur complémentarité.

Reconnaissance mutuelle des diplômes européens

Elle est liée à la notion d'Acte unique européen et aux critères de reconnaissance mutuelle des diplômes européens permettant la mobilité des personnes au-delà des frontières actuelles. Il faut savoir que la référence permettant la comparaison des niveaux de formation se fait sur la base des cursus universitaires post-baccalauréat. Ainsi, la formation d'assistant social en France vient d'être classée au niveau III (niveau technicien), soit un niveau analogue à un DEUG ou à un DUT. Or, chez bon nombre de partenaires européens, les formations de travailleurs sociaux sont intégrées aux filières universitaires et permettent le classement des diplômes professionnels correspondant au niveau I, c'est-à-dire au niveau licence. Il y a là une situation qui défavorise largement un travailleur français par rapport à son collègue allemand ou anglais.

Il me paraît donc urgent que nos organisations professionnelles, les instituts de formation, établissent des collaborations plus étroites avec l'université afin de permettre à nos étudiants de préparer, parallèlement à leur diplôme d'État, tout ou partie d'une licence universitaire selon des montages locaux diversifiés.

Pour notre part, nous espérons pouvoir le réaliser prochainement à Grenoble. Nous aurions ainsi une double qualification qui permettrait aux professionnels plus de mobilité et qui faciliterait les reconversions en fonction des postes à pourvoir. Il me paraît en tout cas pernicieux que les diplômes en travail social ne trouvent une reconnaissance qu'au regard du seul ministère des Affaires sociales qui développe ses propres filières de qualification à côté du champ universitaire. Cette conception risque de limiter sérieusement les chances de promotion professionnelle et de réduire l'élargissement du champ de l'emploi. Le mouvement est d'ailleurs engagé puisque la responsabilité de bon nombre de centres communaux d'action sociale échappe actuellement aux travailleurs sociaux au profit de personnels issus des filières universitaires.

L'IUT de Grenoble

A l'issue de ces remarques, voyons maintenant comment nous avons tenté de résoudre quelques-uns de ces problèmes à l'IUT de Grenoble.

Les grands axes qui ont présidé à la mise en place de cette institution sont les suivants :

- inscrire des formations professionnelles dans un cursus universitaire tout en respectant les réglementations régissant les diplômes d'État et les diplômes universitaires ;

- regrouper la formation d'assistants sociaux, d'éducateurs spécialisés et d'animateurs socio-culturels dans un cadre permettant à la fois d'offrir une formation commune tout en élaborant les spécificités techniques nécessaires ;
- permettre le décroisement de filières et favoriser ainsi la transversalité et éventuellement le transfert entre les filières de formations ;
- favoriser au sein de l'institution de formation une réelle collaboration entre de futurs professionnels qui, nous l'espérons, auront ainsi acquis des habitudes d'ouverture aux autres, de reconnaissance des complémentarités nécessaires.

Cela suppose une vision ouverte de la formation, une vision qui dépasse les pratiques sectorisées pour arriver à une plus grande polyvalence. Par ailleurs, il est nécessaire bien évidemment de mettre en place un apprentissage rigoureux de concepts issus de diverses disciplines afin que les professionnels puissent élaborer un diagnostic social préalable à la mise en œuvre de projets d'action.

Mise en œuvre pratique de la formation commune

Nous gérons, au sein du département, un ensemble de formations qui concernent :

- 1) des assistants sociaux
 - voie directe débouchant sur le DEAS ;
 - formation de monitrice de stage ;
 - formation de personnels de terrain.
- 2) des animateurs socio-culturels
 - voie directe pour le DUT + préparation terminale au DEFA.
- 3) des éducateurs spécialisés
 - voie directe débouchant sur le DEES ;
 - formation cours d'emploi débouchant sur DEES ;
 - formation passerelle débouchant sur le DEES ;
 - formation d'éducateurs techniques spécialisés débouchant sur le CAFETS des formations permanentes d'équipes psychopédagogiques.

Au total, cela représente environ 350 personnes en formation par an. Dans cet ensemble, la formation initiale représente chaque année 84 étudiants qui sont répartis en :

- 36 étudiants, option assistant social ;
- 24 étudiants, option éducateur spécialisé ;
- 26 étudiants, option animateur socio-culturel.

C'est dans le cadre de la formation initiale que nous avons développé la notion de formation commune aux trois options. Cela commence par la SÉLECTION.

Sur les 1 000 dossiers que nous recevons chaque année, nous retenons 350 étudiants qui subissent des épreuves de sélection. Ces épreuves sont pour partie communes aux candidats des trois options et, pour partie, spécifiques.

Ce qui est commun :

– deux épreuves écrites de quatre heures, corrigées par tous les enseignants ;

– un entretien individuel avec un enseignant.

Ce qui est spécifique :

– pour les AS, un entretien avec un professionnel ;

– pour les ASC, une étude de cas en présence d'un jury professionnel ;

– pour les ES, un entretien professionnel, des épreuves de créativité, des épreuves d'exercice physique.

Si un candidat se présente à plusieurs options, il passe les épreuves spécifiques de chaque option.

Vous voyez que, dès la phase de sélection, nous souhaitons donner au candidat cette double représentation : d'une part, il y aura un référentiel commun et, d'autre part, nous nous situerons cependant dans la spécificité.

Passons maintenant à quelques aspects de la formation

Les trois options débouchent toutes sur le DUT et sur un diplôme d'État spécifique. C'est pendant les deux premières années que nous avons mis en place le TRONC COMMUN de formation, la troisième année, elle, étant essentiellement consacrée à l'approfondissement professionnel.

Au cours des deux premières années, les étudiants des trois options vont donc avoir des temps de formation commune et des temps de formation spécifique. Pour vous donner une indication de ce que cela représente, je peux dire que, dans une semaine de travail, les activités communes représentent environ 40 % du temps. Au cours de ces activités, les étudiants sont obligatoirement regroupés de telle façon que les équipes de travail soient pluri-optionnelles.

La formation commune est organisée autour de cinq pôles :

– des enseignements théoriques et des travaux dirigés ;

– des travaux de recherche en groupe ;

– des stages pratiques qui, pour certains étudiants, se font dans le même contexte d'intervention ;

– une exploitation en groupe pluri-optionnel des rôles, de la place et des fonctions de chaque professionnel au sein du stage ;

– enfin, des enseignements dans le cadre des échanges avec les pays européens.

Premier pôle

Des enseignements constituant un référentiel commun de savoir et de connaissance :

- c'est du DROIT : civil, pénal, social, ainsi que les réglementations relatives à l'aide sociale ;

- c'est de la PSYCHOLOGIE et de la SOCIOLOGIE ;

- c'est de la SOCIO-ÉCONOMIE permettant d'approcher :
 - l'économie sociale et l'économie de marché,
 - les diverses formes d'économie sociale (coopératives, mutualité, le mouvement associatif, etc),
 - les outils économiques au service du Social ;
- c'est aussi un enseignement relatif à la santé et à l'organisation médico-sociale en France afin que tous soient formés à la prévention sanitaire ;
- c'est, enfin, un enseignement sur la connaissance des différentes composantes du cadre de l'action sociale, pédagogique et culturelle.

Cet enseignement inclut la notion d'aménagement de l'espace social et débouche sur le développement social local avec les méthodes utilisables : travail sur projet, par objectifs et par contrats.

Deuxième pôle

Ces différents savoirs communs doivent être approfondis et étudiés par les étudiants en groupe pluri-optionnel accompagné par des enseignants et des professionnels.

Ces groupes de travail commencent par analyser un ensemble d'écrits leur permettant de repérer les partenaires de l'action sociale, tant au plan des professionnels qu'au plan des institutions. Nous nous efforçons que chaque étudiant pénètre le domaine professionnel qu'il n'a pas choisi personnellement et examine les complémentarités de fonction ainsi que les zones de recouvrement.

Puis les groupes de travail vont devoir pénétrer le monde de l'entreprise et comprendre les méthodes de travail des organisations de production marchande. Cela se fait avec l'aide de chefs d'entreprise de la région grenobloise.

Enfin, les groupes de travail vont avoir à faire une lecture régulière de la presse pour dégager les différentes analyses formulées autour des problèmes sociaux. A partir de ces éléments, ils doivent choisir un thème précis et réaliser en équipe un mémoire qui doit repérer une problématique et les réponses apportées par l'environnement. Cela demande aux étudiants des travaux d'enquête, d'interview auprès des décideurs, des responsables, des acteurs et des usagers.

Ce mémoire fait l'objet d'une soutenance publique, en fin de deuxième année, devant un jury composé d'enseignants et de professionnels.

Troisième pôle

Des stages pratiques communs.

Afin de permettre aux étudiants de repérer les spécificités professionnelles, de situer les responsabilités et les rôles de chacun, afin aussi de comprendre les zones d'articulation entre l'action des trois professions, nous organisons certaines mises en stage au sein d'une même structure, d'un même service ou d'une même institution. Des étudiants des trois options se retrouvent alors

simultanément en situation professionnelle dans des services tels que : CCAS, milieu ouvert, service d'accompagnement, Aide social à l'enfance, service d'aide à l'insertion scolaire, etc.

Ces stages sont organisés autour d'un projet négocié avec les responsables du terrain, ce projet demandant aux étudiants de coordonner leurs interventions sous contrôle, bien sûr, des moniteurs de stage.

Quatrième pôle

Une exploitation des stages en groupe pluriprofessionnel et pluri-optionnel.

Tout au long des deux premières années de formation, aussi bien pendant les temps de cours que pendant les temps de stages, les étudiants des trois options sont réunis en groupes d'analyse des pratiques. Ces groupes sont encadrés par des enseignants et des professionnels.

L'objectif de ces groupes consiste à faire présenter par les étudiants le cadre institutionnel où s'est déroulé le stage, puis à exposer les formes de travail qu'il a dû pratiquer en fonction des objectifs de l'intervention. Cela permet d'analyser les réalités selon différentes grilles de lecture et de situer les niveaux de partenariat possibles.

Dans le cadre de ces groupes, les étudiants sont aussi invités à exposer leur propre implication dans les situations pratiques.

C'est l'interrogation réciproque et directe des étudiants AS, ASC et ES qui permet véritablement de situer les rôles, les champs spécifiques et les complémentarités de chacun.

Enfin, ces groupes sont un lieu d'exploration des stratégies d'action et de collaboration que les travailleurs sociaux peuvent mettre en œuvre ainsi qu'un temps de formation sur les formes d'évaluation possible.

Cinquième pôle

Enfin, à côté de l'acquisition d'une compétence transversale et du renforcement d'une compétence de terrain relative au contexte français, nous avons, depuis deux ans, introduit un élargissement de la formation commune dans la direction du contexte européen.

Cela se réalise sous la forme :

- de cours sur les politiques sociales dans la communauté ;
- de cours de langues étrangères ;
- de stages pratiques à l'étranger ;
- de colloques avec des partenaires professionnels et des enseignants des pays membres que nous invitons à l'IUT.

Ces actions s'inscrivent dans le cadre des programmes interuniversitaires de coopération. Dans ce cadre, nous avons mis en place un réseau de travail avec la Grande-Bretagne, la Belgique et l'Espagne. Le travail engagé consiste à mettre en œuvre un module commun de formation européenne ainsi qu'une validation réciproque de nos formations.

Pour conclure

Organiser une formation commune de travailleurs sociaux présente cependant des difficultés, car elle se heurte à des pratiques culturelles bien installées en France. Je veux parler des comportements individualistes, du désir d'hyper-spécialisation et de la tendance à la stigmatisation des caractères d'un groupe professionnel.

Nous retrouvons tout cela chez les étudiants qui demandent d'abord une identité professionnelle limitée à des savoir-faire immédiatement utilisables. Nous retrouvons, chez eux, l'ensemble des stéréotypes en vigueur à l'égard des professions sociales ainsi que les phantasmes liés à un désir de toute-puissance dans le traitement des problèmes des personnes.

Il est alors fondamental que l'équipe d'enseignants ou de formateurs puisse se situer au-delà des attentes et des représentations immédiates des étudiants.

La mise en œuvre d'une formation transversale et décroisée repose essentiellement sur la qualité de l'équipe d'enseignants et sur son mode de fonctionnement.

Il est important que l'équipe d'enseignants soit pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle afin que chacun puisse se situer dans une communication avec des collègues ayant une approche différente des problèmes humains. En même temps, ces différents points de vue : juridique, sociologique, économique, administratif, doivent être intégrés par tous afin d'offrir aux étudiants la possibilité de relier un mode d'approche à un autre. Chaque enseignant doit donc faire un effort d'ouverture et de décroisement par rapport à sa propre formation.

A côté de cet effort de décentration disciplinaire, l'équipe d'enseignants doit, elle aussi, fonctionner dans le cadre d'une mutualisation des moyens et des ressources. Un tronc commun de formation entre différentes formations ne peut se réaliser si chacun reste enfermé dans une filière précise. Il est nécessaire que chaque enseignant se sente d'abord concerné par la formation commune et qu'ensuite, en fonction de son appartenance professionnelle, il se sente partie prenante davantage de l'option AS ou ES ou ASC. C'est ce mode de fonctionnement que nous avons pu mettre en place progressivement au sein de notre équipe d'enseignants. Tous sont impliqués dans les temps de formation commune, mais chacun appartient davantage à telle ou telle option en fonction de ses compétences professionnelles.

Ainsi, former des étudiants travailleurs sociaux pour leur apprendre à communiquer avec d'autres professionnels, apprendre à des jeunes gens à se situer en position de collaborateur avec d'autres, demande que les formateurs eux-mêmes puissent mettre en œuvre ces attitudes dans leur propre exercice professionnel. Cela concerne tout autant les enseignants au sein des instituts de formation que les maîtres de stages accueillant les étudiants sur le terrain. C'est à nous tous qu'il appartient de mettre en acte travail commun, complémentarité et spécificité.

PROBLÉMATIQUE DES CENTRES DE FORMATION PERMANENTE ET SUPÉRIEURE EN TRAVAIL SOCIAL ÉVOLUTION DES STRUCTURES ET QUALIFICATIONS

Michel DUCHAMP¹

Je remercie les organisateurs du congrès de l'ANAS d'avoir invité le Comité de liaison des centres de formation permanente et supérieure, lequel est certainement habilité, par le regroupement qu'il représente, à parler des formations permanentes et supérieures en travail social et des problèmes qu'elles représentent.

Le titre de mon intervention « Problématique des centres de formation permanente et supérieure » est délibérément ouvert, car il suppose des débats et des interrogations que je vais tenter de vous exposer.

D'abord, je vous parlerai de l'*offre de formation permanente*, à partir de deux études menées au plan national par le Comité de liaisons en 1987 et en 1989, et d'une étude menée dans le Nord-Pas-de-Calais relative à la formation des cadres en travail social. Ces indications, qui constituent le décor, seront qualitatives.

Ensuite, je vous proposerai quatre pistes de réflexion :

- autour de la logique du droit à la formation ;
- sur la logique de l'investissement en formation ;
- sur la question : faut-il former des généralistes ou des spécialistes en matière de travail social ?
- sur la question, essentielle, des rapports entre formation et professionnalité en travail social.

L'état des formations

Voici, en quelques mots, l'état des formations, telles qu'elles sont dispensées par les centres de formation, étant entendu que la formation est un marché

1. Président du Comité de liaison des centres de formation permanente et supérieure en travail social.

sur lequel interviennent beaucoup d'autres structures, notamment les universités, ou tout autre centre de formation, ce qui produit, globalement, une offre gigantesque.

Les formations longues

Ces formations durent au moins 300 heures, le plus souvent 500 heures, voire 670 heures pour le DSTS². Elles durent une année au moins et ont donc des caractéristiques liées à cette durée et à l'amplitude de leurs contenus.

Que peut-on en dire ? L'événement majeur, à cet égard, aura été le DSTS, dont les dix ans ont été fêtés l'an dernier. Pourquoi ce DSTS a-t-il été un événement, alors que préexistaient des formations de cadres, de formateurs ?

Le DSTS est venu proposer une formation qualifiante, certifiante, « gradante » dans le champ de la qualification des travailleurs sociaux. Le DSTS est une conquête, la profession d'assistante sociale y est pour beaucoup, puisqu'il est le fruit d'un débat et d'un combat animé par une équipe d'assistants sociaux qui ont fait la promotion de ce diplôme.

C'est un événement majeur, parce que c'est un diplôme qui vise la formation des cadres, des formateurs, des chercheurs du travail social ; c'est un diplôme qui, outre une certification professionnelle, vise également une certification universitaire, puisqu'il est de niveau maîtrise.

Cette articulation, prévue par l'accord-cadre de 1985, est mise en œuvre de façon diversifiée, par les centres et les universités. C'est un événement majeur parce qu'il s'agit d'une formation supérieure professionnelle.

J'insiste sur ce point : les textes, l'origine du débat DSTS², son actualité montrent qu'il s'agit bien d'une formation professionnelle. On a pu craindre une dérive vers une formation universitaire.

Que met-on sous ce terme universitaire ? Cela ne veut pas seulement dire théorique. Il y a des formations professionnelles universitaires. Non, je veux parler d'un risque de dérive vers une formation disciplinaire dans le champ des sciences humaines. Quand je dis « formation professionnelle », je parle d'une formation qui vise la qualification à l'exercice de fonction de cadre, de formateurs, de chercheurs, avec les savoirs, les savoir-faire nécessaires à ces fonctions.

C'est un événement majeur parce que c'est une formation interprofessionnelle qui réunit les différentes professions sociales. L'effet de cette interprofessionnalité est important ; on peut en juger dans le déroulement des formations, mais aussi dans les résultats. On peut dire que le DSTS introduit une culture du travail social ; nous sommes appelés à partager des cultures professionnelles différentes, des profils, des fonctions et, de ce partage, émerge une culture du travail social plus large que les cultures professionnelles.

C'est un événement majeur parce que le DSTS a introduit de façon massive l'idée de la recherche dans la formation des travailleurs sociaux.

2. Diplôme supérieur en travail social.

Le nombre incalculable des mémoires, des travaux de recherche, effectués dans le cadre du DSTS a entraîné une dynamique au sein même des professions sociales et a validé les velléités de recherche que nous avons, il y a de cela quelques années.

Ce diplôme a également recomposé le dispositif des formations proposées jusqu'alors. On s'aperçoit, par exemple, qu'il y a de moins en moins de formations longues de superviseurs ; on pourrait le déplorer, mais cela resterait à vérifier. (On peut penser que des DSTS ont intégré des formations de superviseurs.) On peut néanmoins s'interroger sur les effets à terme d'une telle disparition, surtout à l'intérieur de la profession d'assistant(e) social(e) où le superviseur avait une fonction extrêmement spécifique.

Je suis peut-être un peu louangeux sur le DSTS ; mettons donc quelques « bémols ». Malgré ce que j'ai dit, cette formation longue qualifiante garde son image universitaire. Beaucoup de nos collègues nous renvoient cette image-là du DSTS, en particulier si on le compare au CAFDES³, perçu, lui, comme vraiment qualifiant et professionnel. Si j'affirme le caractère professionnel du DSTS, c'est un peu pour exorciser cette image. Je tiens beaucoup à ce diplôme, mais je sais bien que ce n'est pas cette dimension professionnelle qui est précisément développée partout. Sans accabler mes collègues universitaires, je déplore que les formations DSTS à l'université soient insuffisamment professionnalisantes.

Il y a également encore une inadéquation réelle entre les qualifications développées et les fonctions réellement exercées. Les fonctions ne sont pas toujours à la mesure des qualifications acquises ; les statuts le sont encore moins, puisque des gens tout à fait aptes à gérer des services, à encadrer des établissements, ont des statuts de cadre intermédiaire, d'exécutant ; cela est tout à fait déplorable.

Ce dispositif souffre aussi d'une difficulté de prise en charge financière, et les employeurs sont vite effarouchés par le coût de cette formation, même si, considérant le coût horaire, le DSTS n'est pas cher.

Ces difficultés financières ne sont pas propres au DSTS, elles sont le fait des formations longues.

La réforme du 13 juillet 1987 sur le statut des agents des collectivités territoriales est venue porter un coup terrible aux travailleurs sociaux de la fonction publique territoriale, qui n'ont plus le droit de suivre des formations longues et qualifiantes.

Et puis certaines personnes, disons « en mal de réalisations », inventent des diplômes ou des formations. C'est d'autant plus absurde que le DSTS est un outil d'une originalité extraordinaire ; il n'a pas d'équivalent en Europe ; il est original parce qu'il est interprofessionnel, parce qu'il associe intelligemment l'université et des centres de formation professionnelle, parce qu'il essaie d'associer la recherche et l'action.

3. Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement d'éducation spécialisée.

Mais, tout à coup, on entend certains dire : « Tiens, on va inventer les " ingénieurs sociaux " maintenant ! » Ou alors : « On va faire une formation de cadres hospitaliers »...

Mais, ARRÊTONS, ARRÊTONS !... de dire n'importe quoi !...

Il s'agit, en effet, d'un problème de politique de formation des travailleurs sociaux. Nous avons un instrument majeur, efficace, il faut l'optimiser. On peut regretter que le redéploiement du CAFDES³ ne se soit fait en utilisant le support du DSTS, quitte à transformer celui-ci pour en faire ce diplôme interprofessionnel tout à fait qualifiant. On a voulu conserver le CAFDES et c'est un peu dommage puisqu'on sait qu'il s'adresse essentiellement aux professions éducatives.

Ce que l'on observe également, pour en finir avec les formations longues, c'est le redéploiement de certaines formations déjà existantes, telles que les formations de monitrices de stages, pour lesquelles il y a beaucoup d'offres et de demandes et qui rencontrent des problèmes de financement. Or on voit apparaître de nouveaux produits, tels les stages de formations de formateurs pour les stages d'insertion.

Ce qui reste important dans le champ des formations longues, même s'il n'y a pas de diplôme en fin d'études, ce sont ces formations aux méthodes d'intervention, telles que l'approche globale, l'intervention auprès des groupes, le travail social à dimension collective, les thérapies familiales à caractère systémique. Il y a aussi les formations spécifiques à certains groupes professionnels (service social du travail ; spécialisation des animateurs socio-culturels en matière de tourisme ou d'animation hôtelière).

Et puis, il y a les formations initiales en cours d'emploi, dont on peut regretter que les financements soient pris sur des budgets de formation permanente. C'est le cas du DEFA⁴, du CAFETS⁵, etc.

On observe, enfin, que le champ de la formation est beaucoup moins clos, beaucoup plus ouvert sur le plan interprofessionnel.

Les formations courtes

Elles se caractérisent par une explosion de l'offre ; il y a un catalogue de propositions absolument insensées. Cela est dû, entre autres raisons, aux blocages financiers sur les formations longues.

Globalement, cette offre est toujours en phase avec l'actualité ; on y retrouve :

- les méthodes d'intervention ;
- les perfectionnements par thème.

Toutes ces formations, généralement adaptées à la réalité, sont riches de nouvelles propositions ; on constate le souci des professionnels de se qualifier. Néanmoins, nous dirons, pour conclure, que les formations longues reculent,

4. Diplôme d'État aux fonctions d'animateur.

5. Certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé.

en particulier pour les agents des collectivités territoriales. Trop de personnes aujourd'hui payent de leur poche et de leur temps personnel. Enfin, je soulignerai à nouveau le problème de l'inadéquation des qualifications (qui ne sont pas des surqualifications) aux statuts et fonctions.

Quelques pistes de réflexion.

La logique du droit à la formation

On constate encore un « non-droit » objectif à la formation. La loi de juillet 1987 n'autorise plus les agents des collectivités à bénéficier de formations longues qualifiantes. Peut-on former un cadre de l'action sociale en huit jours ? il y a là un chantier, un débat sur lequel nous devons coordonner nos actions, en vue de modifier des attitudes et d'induire de nouvelles pratiques, qui, d'ailleurs, apparaissent déjà dans certains départements. Il faut reconquérir le droit à la formation.

Dans le domaine du droit, il y a aussi le problème de la reconnaissance des diplômes ; par exemple, le DSTS n'est pas reconnu dans certaines conventions collectives.

La logique de l'investissement en formation

Il faut aussi parler de « logique d'investissement » à savoir, du principe selon lequel les services et les institutions, par la formation, deviennent plus opérationnels, plus efficaces. Si cette logique devient effective, dans le secteur industriel, je crains qu'on ne soit encore bien loin du compte dans le secteur social... Car, pour parler d'investissement, il faut parler de carrière. En effet, pour faire de l'investissement, il faut qu'il y ait un horizon, qu'il y ait un véritable management des personnels. L'investissement, cela suppose qu'on ait un projet de développement du service, mais aussi des collègues. Il ne s'agit pas seulement d'un problème d'accès au cadre A, mais surtout de profils, de missions, de fonctions. Il y a peut-être dans ce domaine à opérer un renouvellement que nous seuls pouvons proposer et créer.

Parlant d'investissement, il existe une conception erronée de la rentabilité qui, dans notre secteur, est affaire d'efficacité et d'efficacités. Or, je ne suis pas sûr qu'on ait, dans notre secteur, une idée suffisamment haute de l'efficacité.

Il faut faire comprendre que 600 heures de formation sont bien plus rentables, en termes d'efficacité, qu'un nombre équivalent réparti en stages de 40 heures.

Qui dit investissement dit choix à moyen terme ; or la gestion des formations par catalogue est contraire à une gestion précisionnelle des qualifications. Il est incroyable qu'un salarié soit autorisé à faire un DSTS, sans qu'il y ait derrière lui un employeur qui pousse en disant : « On compte sur toi ! On a besoin de toi ! »

Faut-il former des généralistes ou des spécialistes ?

C'est une question pour l'avenir.

Dès aujourd'hui, en effet, il faut une vision globale des choses, une approche collective du travail.

Mais, au fait, comment forme-t-on un généraliste ? Les meilleurs généralistes sont les gens qui construisent leur vision globale sur une spécialisation. Il n'y aurait rien de pis qu'un agent de développement qui serait un « développeur » en tout et un spécialiste en rien ; et il n'y a pas pis qu'un formateur en tout ne s'appuyant sur aucune connaissance spécifique.

Un généraliste, c'est peut-être un spécialiste qui construit sa vision globale des choses à partir de ses compétences particulières selon le principe de la transversalité.

Dans une perspective européenne, on a encore « beaucoup de ménage » à faire chez nous pour traiter de ces questions avec nos collègues d'autres pays. Vous savez que le Conseil supérieur en travail social est en train de traiter, non seulement des équivalences de titres, mais également des rapprochements entre diplômes, fonctions et formations. On cherche comment raccorder tout cela, et c'est sacrément compliqué. D'abord, parce que rien ne ressemble à rien, pas un diplôme ne ressemble à un autre diplôme, une fonction à une autre fonction. Mais surtout, au fond, on a toujours du mal à parler de l'essentiel.

Parce que chaque pays a ses problèmes, ses préoccupations ; parce que l'on met difficilement en commun nos interrogations quant aux qualifications professionnelles. Parler ensemble de formation, c'est pouvoir définir un profil, mais aussi les enseignements, les contenus, les savoirs, les savoir-faire spécifiques et nécessaires à la qualification des agents du travail social.

C'est pour cela que je voudrais m'arrêter sur le problème de la professionnalité en travail social.

Et, pour ouvrir cette réflexion, je voudrais vous lire un texte écrit par MM. Ion et Tricard, tous deux chercheurs au CNRS (Lyon et Lille), publié en janvier 1985, dans *Sociologie du travail*, sous le titre « Une entité professionnelle problématique, les travailleurs sociaux » :

Rapports entre formation et professionnalité en travail social

« La pratique des travailleurs sociaux est dépendante de savoirs et décisions élaborés par d'autres agents. C'est pourquoi l'on peut dire qu'il s'agit de professions intermédiaires. Mais, contrairement à d'autres professions intermédiaires, les travailleurs sociaux ne dispensent pas du savoir, et ils n'assurent pas des prestations techniques nettement définies.

Au contraire, leur pratique apparaît équivoque, leurs missions indéterminées, leurs tâches multiples et floues. Et ni les savoirs, plus ou moins bricolés, qu'ils utilisent, ni les interventions qu'ils effectuent, ne permettent une définition précise de compétences ou l'élaboration de repères qui leur seraient propres... En somme, l'expansion des effectifs, la déstabilisation des traditions, le flou des missions, la

promotion de nouveaux rapports au métier se conjuguent pour rendre malaisée sinon impossible, la définition de qualifications proprement professionnelles et de compétences susceptibles d'être défendues et organisées collectivement. D'autre part, la spécificité professionnelle ne peut être trouvée aisément du côté des savoirs, savoir pratique ou savoir théorique. Ceux-ci sont fragmentaires, multi-formes. Ils ne permettent en aucune manière de distinguer les métiers entre eux, ou les métiers réunis, d'autres métiers extérieurs au travail social. C'est que le travailleur social se nourrit de savoirs empruntés, psychologie, sociologie, ethnologie, anthropologie... et de techniques qui ne lui appartiennent nullement en propre. »

Que penser de cela ? N'allez surtout pas « tirer à vue » sur nos amis Ion et Tricard qui sont des gens tout à fait sympathiques. Que peut-on répondre à cela ?

C'est un bilan totalement accablant, qui, certes, est contestable. J'en suis intimement persuadé. Mais il ne suffit pas de contester, il faut construire.

Au fond, ils nous posent la question : « C'est quoi, vos savoirs ? » Si l'on est d'accord sur le fait qu'une profession est fondée indépendamment des statuts qui la régissent sur ses conditions d'accès, sur son droit d'exercice, sa déontologie, l'utilité sociale de son activité, elle se définit aussi par les savoirs spécifiques qu'elle produit, ce qui fait d'ailleurs qu'elle n'est plus seulement un métier.

Et, donc, se pose la question suivante : « Dans la formation, quels savoirs spécifiques dispense-t-on ? » Cette question est importante par rapport à la dévalorisation de l'image.

Si l'on veut avancer dans le débat interprofessionnel européen sur ce qui nous est spécifique et commun, il s'agit de réfléchir, outre la dimension éthique, déontologique, à la dimension cognitive de ces métiers.

Nous possédons des savoirs qui nous sont spécifiques. Encore faut-il les affirmer, encore faut-il les construire. Comment un travailleur social, confronté à une multitude de propositions cognitives (la formation, c'est ça !), établit-il des rapports vis-à-vis de tous ces savoirs ?

Comment sommes-nous capables de nous approprier, d'agencer ces savoirs aux fins de notre spécificité ? Sous cette réflexion, on voit deux types de rapports aux savoirs :

- le rapport d'allégeance, qui m'amènera par exemple, par intérêt pour la psychologie, à devenir psychologue. On assiste alors, par fascination ou allégeance, à une forme de déprofessionnalisation, qui n'est pas à proprement parler un rapport d'appropriation ;

- l'exotisme, fascination pour tout ce qui est à la mode (ce qui nous vient d'ailleurs, du Québec en particulier), avec tous les problèmes d'application que l'on connaît... (application et intégration dans nos modes d'intervention).

Au fond, comment s'approprier et produire les savoirs du travail social ? Ce problème est fondamental. Et la réponse que l'on partage au Comité de liaison, c'est de dire que l'appropriation passe par la recherche, dont la fonction est de produire des savoirs, de transformer une vision que l'on avait du monde en une autre, reconstituée, reconstruite, fabriquée. C'est par le détour de la recherche

que l'on fabrique des savoirs, pas seulement par l'action, ou alors les deux simultanément.

Beaucoup d'entre nous sont, dès lors, appelés à faire de la recherche... Une profession qui ne produit pas ses savoirs n'est pas en mesure de dire quelle est sa spécificité. On a déjà un patrimoine fantastique, seulement il faut le raconter, l'écrire : on n'est pas sûr qu'il s'agisse toujours de modèles théoriques ou de modèles d'action. C'est pourtant vers cette modélisation qu'il faut tendre.

Faire de la recherche, mais comment ? Je vous invite à acheter (*sic*) cet ouvrage collectif, de Brigitte Bouquet, Hervé Drouard et moi-même, *La recherche en travail social*⁶, qui est aussi le fruit de dix ans de travail au sein du Comité de liaison.

Nous parlons dans ce livre de la recherche en travail social, parce que la recherche sur le travail social, la recherche « sociale » on connaît déjà. Il s'agissait donc de définir l'objet de la recherche en travail social : cet objet n'est constitué en soi ni par les publics, ni par les problèmes sociaux, mais par l'acte d'intervention constitué d'une visée transformatrice, de compétences, de déontologie, de capacités diagnostiques, de connaissances théoriques.

Autrement dit, cet objet est précisément de l'ordre de la *praxis*. Et ce qui structure nos savoirs, c'est bien cette *praxis*. Comprendre l'acte d'intervention, c'est comprendre quelque chose de plus complexe que le seul public visé ; c'est comprendre quel type de diagnostic je peux faire et comment se structure l'acte d'intervention entre moi, travailleur social, et cette personne que je rencontre.

A l'origine, la recherche en travail social trouve sa source dans la position même du travailleur social. Son savoir, ses savoirs sont à débusquer au cœur même de la *praxis*.

Il nous faut du « culot » (culot scientifique), il nous faut écrire et continuer ce travail de recherche sur la recherche. Il faut que cette entreprise soit commune à toutes les professions, toutes les instances et que les centres de formation soient associés ; enfin, qu'ils coopèrent avec les associations professionnelles, telle l'ANAS.

6. Paris, Le Centurion, 1989.

Débat

LES ASPECTS COMPARATIFS DES DIFFÉRENTS STATUTS DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL EN FRANCE

Animation : Marie-Thérèse PAILLUSSON¹
Monique MARCOIN²

Mlle Marie-Thérèse PAILLUSSON. — Pour aborder ces différents aspects, ainsi que les perspectives d'avenir, en particulier la réforme de la fonction publique et l'Europe de 1992, le concours d'intervenants des secteurs les plus représentatifs (public, semi-public et privé) a été sollicité.

Pour le secteur public : Mme LEFRANC, administrateur aux PTT, chef du bureau des Affaires sociales ; Mme GÉRARD, assistante sociale, responsable de circonscription à Créteil dans le Val-de-Marne ; Mme TROUCHE, assistante sociale à l'hôpital Gouin à Clichy et responsable de la commission des assistants de service social hospitalier à l'ANAS.

Pour le secteur semi-public : Mlle RAVEAU, assistante sociale, sous-directeur à la caisse d'assurance maladie, responsable de la division « Action sanitaire et sociale et service social ».

Pour le secteur privé : Mlle CABON, assistante sociale d'entreprise.

Pour le secteur associatif : Mme PEYROLE, directrice de l'association Olga-Spitzer pour la protection de l'enfance en danger.

Est également présente à cette table, Mlle MARCOIN, présidente de l'Association des assistants de service social, chefs des administrations de l'État et des collectivités territoriales.

Nous avons souhaité, dans un premier temps, partir de la réalité même, en situant cette question des statuts non pas au niveau de nos désirs, mais de ce qui existe actuellement et j'animerai la discussion après une courte présentation.

1. Assistante sociale, DTS de Loire-Atlantique, Présidente de l'ANAS.

2. Assistante sociale, Secrétariat National de l'ANAS, Paris.

Mlle Marcoin animera la deuxième partie concernant les perspectives d'avenir.

Et, tout d'abord, pour éviter toute ambiguïté, il faut bien distinguer entre *règles qui régissent l'exercice d'une profession* et qui sont communes à tous les professionnels, quel que soit l'organisme employeur, et *statuts* qui situent les professionnels à l'intérieur de cet organisme et s'appliquent à l'ensemble du personnel de cet organisme (statut général de la fonction publique, conventions collectives).

C'est pourquoi, en tout premier lieu, il me semble indispensable, avant d'aborder l'objet même du débat, de préciser les règles propres à l'exercice de notre profession.

Les assistants de service social figurent au Code de la famille et de l'aide sociale (art. 218 à 229). Parmi les professions sociales, notre profession est une des rares à avoir fait l'objet d'un texte législatif dans le Code de la famille. Un seul article concerne les travailleurs familiaux ; les éducateurs n'ont pas de réglementation législative, les conseillers et les autres professions sociales non plus.

Je ne m'étendrai pas sur le contenu des articles du Code réglementant la profession d'assistante sociale : ils nous sont bien connus.

Cela étant posé, je vais maintenant essayer de dégager ce que recouvre la notion de *statut* et, ensuite, nous pourrons en débattre.

L'autorité publique éprouve le besoin de s'appuyer sur du personnel spécialisé pour assurer l'exécution de ses décisions et la gestion des tâches dont elle assume la responsabilité. L'administration, les organismes sociaux, les employeurs du secteur privé offrent un ensemble d'emplois, dont chacun est défini d'une manière précise par la tâche qu'il implique, par la qualification qu'il exige et par la rémunération à laquelle il donne droit. La carrière est un système hiérarchisé de grades et d'emplois. Dans la fonction publique, par exemple, il est assez courant qu'un fonctionnaire y accède dès son entrée dans la vie active, y passe, sauf accident, toute sa vie professionnelle, en y progressant pour occuper successivement des emplois de grades plus élevés et de rémunérations supérieures, souvent assortis de responsabilités plus étendues. On parle alors de déroulement de carrière dont l'avancement est réglé par un mécanisme qui se veut efficace et équitable. Ce corps de règles particulières constitue un *statut* qui reconnaît certains droits ou avantages par rapport aux autres professions, mais impose, en contrepartie, certaines obligations et sujétions complémentaires découlant de la fonction exercée.

Dans la fonction publique, quand on parle de statut, on parle d'un ensemble complexe et minutieux de règles juridiques, cet ensemble étant un élément essentiel, semble-t-il, du droit administratif.

Ces règles juridiques, ou réglementaires, ou administratives, ont d'abord pour objet de définir sur le plan des principes pour l'ensemble des fonctionnaires, et en détail pour chaque catégorie particulière, tout ce qui a trait aux carrières et à leur déroulement. Ces statuts définissent, par ailleurs, l'équilibre des droits et des obligations propres aux fonctionnaires qui bénéficient de certains privilèges que ne possèdent pas les autres salariés. La contrepartie de

ces privilèges, c'est, dit-on, que les emplois de la fonction publique sont moins bien rémunérés que ceux du secteur privé.

Enfin, les statuts fixent les garanties dont disposent les fonctionnaires pour faire respecter les avantages de leur statut et le régime de responsabilités à la fois pénal, civil et disciplinaire qui sanctionnent ces obligations.

Afin d'avoir une idée de la répartition des assistants sociaux dans les différents organismes, je vous rappellerai quelques chiffres.

L'effectif global des assistants de service social est de 33 500 environ, et leur répartition dans les différents secteurs est la suivante :

<i>Secteur public</i>	Fonction publique-État	10 %
	Fonction publique territoriale	52 %
<i>Secteur parapublic</i>	Organismes de protection sociale (SS, CAF, MSA)	17 %
<i>Secteur privé</i>	Entreprises	7 %
	Associations	9 %

Nous constatons que le secteur public et le secteur parapublic constituent la grande majorité des employeurs du service social.

Pour aborder les aspects comparatifs des différents statuts d'emploi des assistantes sociales — thème même de nos échanges — il convient d'être concret. Ainsi, nous le ferons à partir de cinq axes :

- l'entrée dans la carrière ;
- l'affectation ;
- le déroulement de carrière ;
- la rétribution ;
- les mouvements et la sortie de service.

Entrée dans la carrière et affectation

Mme LEFRANC. — Je voudrais d'abord rappeler que les assistants de service social de la fonction publique sont des fonctionnaires ; comme il vient d'être dit à l'instant, les assistants de service social sont soumis aux règles de statut général de la fonction publique, mais ils sont également régis par un statut particulier, le statut des assistants de service social de l'État. Ces assistants forment un corps, un corps de fonctionnaires ; ce corps existe dans toutes les administrations mais je dirai, en fait, que c'est un corps interministériel, c'est-à-dire que les règles qui les régissent sont les mêmes dans toutes les administrations d'État, les services extérieurs qui en dépendent et les établissements publics d'État. Le statut particulier des assistants de service social de l'État a été fixé par un décret qui date de 1959. Avant de parler de recrutement, je voudrais préciser un point : les assistants de service social forment un corps qui est organisé en deux grades : assistant de service social et assistant de service social-chef, et qui est pyramidé, c'est-à-dire qu'un pourcentage est prévu ; actuellement, il est de 23,5 % pour les assistants de service social-chefs et de 74,6 % pour les assistants de service social.

L'assistant de service social désireux d'exercer dans une administration de l'État est, comme les fonctionnaires, recruté sur concours. A noter que l'ancienneté professionnelle ne peut être prise en compte que pour quatre années au maximum.

Pour entrer un peu dans les détails du concours, il y a trois épreuves : deux écrites et une orale. La première est d'ordre juridico-administratif, la deuxième est d'ordre professionnel et la troisième est une conversation avec un jury, sur un sujet d'actualité, d'ordre social, pour essayer, ce qui est relativement difficile dans une épreuve courte, d'apprécier l'aptitude aux fonctions d'assistant social dans le service considéré.

Deux concours se déroulent le même jour avec les mêmes épreuves, pour des positions d'entrée différentes : un concours externe et un concours interne (agents titulaires de l'État, 21 à 45 ans, mais qui ont exercé depuis deux ans au moins leur fonction d'assistant social dans une administration ou auprès d'une collectivité territoriale). Ce concours interne est également ouvert aux fonctionnaires d'une administration âgés de 45 ans au plus et qui justifient au moins de cinq ans de service effectif dans l'administration considérée. Mais, pour ces trois catégories, il faut que le candidat soit diplômé d'État ; c'est la condition *sine qua non*, cela est bien évident. Ces limites d'âge peuvent être modifiées dans les conditions habituelles.

S'agissant maintenant du concours, les conditions sont les mêmes. La nature et le programme ainsi que les épreuves sont fixés par arrêté conjoint du ministère des Affaires sociales, du ministère de la Fonction publique et du ministère concerné.

La composition du jury est prévue par cet arrêté. Il est composé de deux administratifs et de deux assistants de service social. Si on ne « fait pas le plein » au concours interne, on peut reporter le nombre de places sur le concours externe.

Les candidats reçus sont portés sur une liste d'aptitude avec un classement en fonction des notes obtenues et les postes vacants doivent être offerts en respectant scrupuleusement le rang de classement des candidats.

Parfois, une formation complémentaire adaptée à l'administration en cause est donnée aux nouveaux recrutés. Il s'agit d'un stage de connaissance du milieu et d'approche de la législation spécifique.

Mlle Marie-Thérèse PAILLUSSON. — Mme Lefranc vient de nous dresser le tableau de la fonction publique d'État et, maintenant, Mme Gérard va pouvoir nous parler des différences de la fonction publique territoriale avec la fonction publique d'État.

Mme GÉRARD. — En ce qui concerne la fonction publique territoriale, il y a de légères différences dans le recrutement, mais il faut rappeler qu'en ce qui concerne la fonction publique territoriale la négociation est en cours actuellement. La filière administrative a été négociée et définie par des décrets ; la filière culturelle et la filière personnel technique sont en cours de négociation et la filière sanitaire et sociale n'a pas encore été élaborée ni négociée.

Pour cette dernière, qui nous intéresse spécialement, nous n'en sommes qu'aux prémisses, ce qui nous permet, je pense, une certaine marge de manœuvre (et ce sera la deuxième partie du débat), car rien n'est encore institutionnalisé ni fixé.

Donc, pour l'instant, nous sommes encore sous l'« ancien régime », c'est-à-dire que la plupart des départements — et notamment le mien, le Val-de-Marne — recrutent sur commission *ad hoc*, c'est-à-dire sur titres. Les travailleurs sociaux, et notamment les assistants sociaux diplômés, se présentent à un concours ouvert comme dans la fonction publique d'État, mais sans épreuve écrite imposée.

Il y a une commission correspondant à un jury qui sélectionne les demandes selon certains critères. Parfois, il s'agit d'un entretien pour cerner les motivations et les attentes des travailleurs sociaux qui viennent dans le département et leur adéquation par rapport aux postes à pourvoir.

En ce qui concerne la formation, il n'y en a pas de spécifique, du moins dans mon département, si ce n'est quelques stages d'adaptation d'une semaine pour bien comprendre l'organigramme. Il n'y a donc que quelques formations spécifiques courtes et ponctuelles mais pas de formation institutionnalisée au niveau national.

La sélection se fait un peu selon l'arbitraire d'une commission, dans le sens où il n'y a pas de concours, de notation ni d'élaboration d'une liste d'aptitude.

Il est certain qu'actuellement la filière administrative qui est déjà négociée procède à des recrutements avec liste d'aptitude et nous serons sûrement obligés, en tant que filière sanitaire et sociale, de passer par ce carcan législatif. Qui gèrera ce recrutement ? Peut-être pas les départements mais les centres de gestion qui gèrent le personnel au niveau des collectivités territoriales.

La parole est donnée à Mme Trouche pour parler de la fonction publique hospitalière.

Mme TROUCHE. — Pour l'instant, les assistants de service social de la fonction publique hospitalière n'ont pas de statut particulier en tant que service social hospitalier. On leur applique les dispositions des collectivités territoriales. Ce que vient d'énoncer Mme Gérard est valable pour l'instant pour les assistantes sociales hospitalières.

Mme LEFRANC. — Les postulants sont appelés selon leur numéro de classement au concours et ils doivent effectuer un stage d'un an — quel que soit le concours passé : concours externe ou concours interne. Au bout d'un an, le postulant, s'il a donné satisfaction, est, après établissement d'un rapport de stage et avis de la commission paritaire, titularisé, et sa carrière va se dérouler comme celle des fonctionnaires.

Mlle Marie-Thérèse PAILLUSSON. — Pourriez-vous nous préciser la place des responsables de service social dans l'organigramme ? Où vous situez-vous dans l'organigramme ?

Mme LEFRANC. — J'appartiens à la direction des Affaires communes. Le service des Affaires sociales auquel j'appartiens a un rôle plus fonctionnel, en ce qui concerne les assistants de service social, que hiérarchique ; je n'ai aucune

autorité hiérarchique sur les 404 assistants de service social. Ils dépendent de chefs de service. Moi, je ne les note pas ; leur avancement ne me concerne pas.

La place du service d'action sociale dans l'organigramme est différente selon les ministères, mais les assistants ont, de manière générale, une double hiérarchie : une hiérarchie administrative et une hiérarchie technique assurée par des assistants cadres.

Mlle Marie-Thérèse PAILLUSSON. — Est-ce que Mme Gérard veut dire quelque chose sur la fonction publique territoriale ? Concernant les nominations et les positions hiérarchiques.

Mme GÉRARD. — Je voudrais ajouter que les assistants de service social de circonscription et les conseillers techniques sont aussi recrutés par commission *ad hoc*. Chacun subit un petit examen de synthèse et ensuite la commission, qui comprend, en général, le directeur général des services du département, le directeur du personnel, le directeur des Affaires sanitaires et sociales, statue. Il y a environ une dizaine de personnes. En plus du diplôme d'assistant de service social, nous demandons bien sûr une formation annexe, au minimum supérieure, DSTS ou maîtrise. Pour en revenir aux nominations et aux affectations, là aussi il y a une liste d'aptitude, mais qui n'est pas très institutionnalisée et, à partir de cette liste, on demande aux personnes, en fonction de leur lieu d'habitation, où elles aimeraient travailler.

On cherche à favoriser une adéquation entre le profil des candidats et les équipes dans lesquelles ils vont atterrir ; il y a donc plus de souplesse que dans la fonction publique d'État où les affectations sont déterminées par le rang obtenu sur la liste d'aptitude.

En outre, le candidat doit effectuer un essai afin de mieux cerner son profil, ses motivations et de déterminer comment il se situe dans les équipes de terrain.

En ce qui concerne la position hiérarchique, les assistants sociaux de terrain sont rattachés à la responsable de circonscription. Il en est ainsi dans notre département et je sais que dans de nombreux départements actuellement c'est le cas. Depuis la loi de décentralisation, c'est clair et net, et je dois dire que, pour nous, cela ne pose plus de problèmes, mais il y a eu de nombreux débats à ce sujet.

Nous sommes responsables hiérarchiquement de la circonscription, qui comprend environ soixante personnes. J'ai une responsabilité hiérarchique sur les assistants de service social, sur les secrétaires bien sûr, et je la partage avec l'inspecteur de l'enfant pour toute l'équipe enfance, avec le médecin PMI pour l'équipe PMI. En tant que chef de service, nous intervenons au niveau des notations, des congés, de tout ce qui est administratif.

Nous dépendons de la conseillère technique qui encadre 350 à 400 assistantes sociales et a une responsabilité hiérarchique directe. Elle dépend elle-même du directeur de la DDASS et du directeur général des services départementaux. C'est lui qui remplace le préfet, et au-dessus de lui se trouve le président du conseil général qui est l'élu et le décideur.

Donc, si je reprends : d'un côté le président du conseil général qui est le grand « manitou » du département et le directeur général des services départementaux ; de l'autre côté, le DAS qui a maintenant le grade de directeur général

adjoint des services départementaux et la conseillère technique qui, dans notre département, est cadre A avec le titre d'inspecteur.

Dans notre département, les responsables techniques, les conseillers techniques ou les responsables de circonscription sont aussi bien assistants sociaux qu'éducateurs. Le concours de responsables de circonscription est ouvert aussi bien aux puéricultrices, aux éducateurs, aux psychologues qu'aux assistants sociaux.

Mlle Marie-Thérèse PAILLUSSON. — Mme Trouche a-t-elle quelque chose à ajouter pour la fonction publique hospitalière ?

Mme TROUCHE. — La nomination à un poste d'assistant dans un hôpital est décidée par le directeur, et sa position hiérarchique est très variable, selon les cas. En effet, il y a une très grande disparité entre un département et un autre, et il n'y a pas de grandes possibilités de comparaison. Généralement, l'assistant de service social est rattaché au directeur. C'est, d'ailleurs, ce que nous souhaitons. On voit encore, quelquefois, le cas, lorsqu'il n'y a pas d'assistante sociale-chef, d'un rattachement à un médecin ou à une surveillante générale.

Donc, on trouve encore des disparités à ce niveau-là.

Secteur parapublic

Mlle Marie-Thérèse PAILLUSSON. — C'en est fini pour la fonction publique pour les deux premiers points, soit « entrée dans la fonction et affectation ». Je vais demander à Mlle Raveau de nous parler des organismes de protection sociale, c'est-à-dire du secteur parapublic.

Mlle RAVEAU. — Je vais vous entretenir des assistants sociaux des caisses d'assurance maladie, des caisses vieillesse, des caisses d'allocations familiales. Je suis censée vous parler aussi de la Mutualité sociale agricole ; éventuellement de la caisse des mines.

Je parlerai plus particulièrement des assistants sociaux du régime général de sécurité sociale embauchés par les CAF ou les CRAM, puisque le service social des CAF se situe au niveau des services d'action sociale des CAF qui ont, en général, une circonscription liée au département ou à une partie du département, alors que le service social des caisses d'assurance maladie est, lui organisé par la caisse régionale. Je vous rappelle qu'il y a seize caisses régionales d'assurance maladie en France et que les assistants sociaux sont répartis dans les caisses primaires de la circonscription de la caisse régionale.

L'embauche, contrairement à la fonction publique, se fait uniquement sur titres. On peut donc poser sa candidature en fonction des postes disponibles, puisque, notamment à la Sécurité sociale, on ne crée plus de postes depuis très longtemps. Cela explique la place prise par la fonction publique territoriale et la fonction publique d'État.

Les candidats sont embauchés à la suite d'un entretien avec l'assistant régional pour les caisses d'assurance maladie, et éventuellement avec le responsable administratif du service ; dans les CAF, avec le chef d'action sociale et l'agent de direction chargé de ces services. Il n'y a pas de concours, pas de liste d'attente.

Sur le plan de la titularisation, elle se fait généralement après six mois d'activités. Je rappelle que dans les organismes de la Sécurité sociale nous bénéficions d'une convention collective ; nous ne parlons pas de statut et nous sommes des personnels de droit privé. La convention collective n'est pas propre aux assistants de service social, c'est celle de l'ensemble des agents travaillant dans les caisses. Elle concerne trois groupes de personnel : les agents d'exécution qui englobent les employés, les interprofessionnels et les cadres, et ensuite les agents de direction.

Pour situer les assistants de service social, ils sont dans la catégorie des interprofessionnels. Ce sont des professionnels qui, après le baccalauréat, ont en général une formation soit technique, soit professionnelle. On y trouve, outre les assistants de service social, les infirmières, les kinésithérapeutes, les psychologues, les psychothérapeutes, les éducateurs spécialisés, etc. Cette catégorie est au-dessus des employés, avec quelquefois des coefficients équivalents à ceux des cadres.

Les personnels sociaux sont tenus aux mêmes règles que tous les agents de la Sécurité sociale, il n'y a pas de règles particulières pour eux. Dans les caisses, chacun est tenu au secret professionnel ; ce n'est pas le même secret professionnel que celui des assistants de service social, mais il y a, en général, un règlement intérieur du service social qui fixe les règles du fonctionnement du service social au sein de la caisse et, en particulier, les obligations et les droits de chacun. Il n'y a pas de formation particulière dans les caisses ; c'est une formation qui se fait au moment où l'on prend son poste ; il s'agit plutôt d'une adaptation comme lors de toute prise de fonction.

En Mutualité sociale agricole, il y avait antérieurement un stage de spécialisation rurale d'un an, obligatoire, mais il n'existe plus. Il est maintenant facultatif.

La formation en cours d'emploi sera évoquée un peu plus tard.

Sur le plan de la hiérarchie, les caisses régionales ont un service social dit régional, qui est sous l'autorité de l'assistant social régional, lui-même conseiller technique d'un agent de direction qui a souvent, comme autre attribution que le service social, l'action sanitaire et sociale.

On a donc un assistant social régional et, pour les départements, des assistants sociaux-chefs, et des assistants sociaux de base.

Secteur privé

Mlle Marie-Thérèse PAILLUSON. — Nous en avons fini avec le parapublic, nous allons maintenant interroger le secteur privé et d'abord l'entreprise avec Mlle Cabon, toujours à partir des mêmes points : l'entrée dans le service et l'affectation.

Mlle CABON. — Les entreprises qui recrutent des assistants sociaux ont deux modes de recrutement : direct par petites annonces, ou indirect par l'intermédiaire d'un cabinet de recrutement comme pour les autres salariés.

Même après une première sélection, il peut y avoir des entretiens. Quant au professionnel, il relève tout d'abord des règles d'exercice de la profession,

énoncées par Mlle Paillusson. Le titre d'assistante sociale est reconnu et obligatoire.

Dans la mesure où il y a une réglementation pour le service social du travail, il faut respecter le Code du travail (art. R 250 et suiv.), texte qui découle d'une loi de juillet 1942. Ce texte a évolué.

Actuellement, avec la codification de 1973, seuls les conseillers du travail sont reconnus dans les textes, alors que le service social du travail est exercé dans 85 % des cas pour des assistants sociaux. Les autres (15 %) sont des conseillers du travail formés à l'université dans le cadre de l'Université Paris I et surtout dans le cadre de l'École des surintendantes d'usine, mais avec, au départ, obligatoirement un diplôme d'État d'assistant du service social. Cette réglementation indique les missions ; en particulier, celle de contribuer à la solution des problèmes sociaux concernant l'homme au travail. C'est une mission très large, qui peut être exercée seulement avec une indépendance technique. Dans une entreprise, l'assistant social doit avoir une indépendance technique comme le médecin du travail.

Les textes constituent un cadre, mais il y a surtout un accord qui est un contrat passé entre l'employeur et le professionnel.

On définit le champ d'exercice, ou bien l'attribution de tâches précises peut être spécifiée (par exemple, gestion du 1 % patronal). Cela se définit au moment de l'embauche.

En tant que salarié, l'assistant social est régi par une convention collective qui, toutefois, ne désigne pas explicitement les assistants sociaux.

C'est le directeur qui embauche, mais une autre instance, le comité d'établissement, doit, en principe, donner son accord, car l'assistant social travaille avec les élus de l'entreprise. Il y a une période d'essai de trois mois. S'il y a un problème, il se règlera non seulement avec le directeur mais aussi avec le Comité d'établissement et, en dernier ressort, avec l'inspecteur du travail s'il y a litige.

La hiérarchie est administrative avec, dans les gros services, un assistant social-chef à la tête du service social. Dans la métallurgie, par exemple, les assistants sociaux peuvent se trouver au niveau de la maîtrise ou au niveau assimilé. D'autres conventions ne font pas apparaître le niveau cadre pour les assistants sociaux.

Mlle Marie-Thérèse PAILLUSSON. — Mme Peyrole va nous parler maintenant du secteur de l'enfance inadaptée et en danger qui relève de la convention collective de 1966.

Mme PEYROLE. — Je vais d'abord vous présenter une association, car cela est très différent de ce que l'on vient d'évoquer.

Une association est composée d'administrateurs bénévoles, qui désignent un président du conseil d'administration qui est le patron. C'est le conseil d'administration qui recrute les directeurs. Dans notre association, il s'agit de techniciens, soit des assistants sociaux, soit des éducateurs. Ils sont donc nommés par le conseil d'administration et responsables devant ce même conseil.

À partir de là, il y a une grande liberté d'organisation interne. Une association peut être organisée de façon extrêmement déconcentrée, comme la nôtre, en donnant un maximum de responsabilités au niveau des directions des établissements et des services. D'autres, au contraire, sont organisées de façon extrêmement centralisée. Ce secteur a une liberté d'organisation interne.

En ce qui concerne l'organigramme, il y a un directeur général. (Nous sommes une grosse association — 720 salariés dans quatre départements — de la région parisienne.) Pour l'instant, c'est moi qui occupe cette fonction et je suis assistante sociale de formation. Il y a des directeurs d'établissement ou de services. Le conseil d'administration tient à ce que ces postes soient tenus par des techniciens du travail social et ce sont toujours des assistants sociaux ou des éducateurs qui sont choisis.

Le recrutement se fait au niveau de chaque établissement en raison de la déconcentration de nos services.

Il convient d'avoir le diplôme d'assistant de service social. Ensuite, le candidat a un entretien avec le directeur et le responsable du service dans lequel il est affecté. Nous faisons un travail très spécifique auprès d'enfants maltraités, abusés sexuellement, victimes de graves carences, en relation avec les juges des enfants et avec des dossiers judiciaires, d'où l'importance des entretiens d'embauche que nous essayons de rendre très sélectifs, d'autant que nous tentons de prendre en charge l'ensemble des membres d'une famille.

La période d'essai est extrêmement courte, car nous sommes régis par une convention collective, celle de 1966, comme on vous l'a indiqué, et tout ce qui n'est pas prévu relève du Code du travail. La convention collective ne peut pas être plus large que le Code du travail ; c'est pourquoi cette période d'essai — le Code du travail prévoyant un mois — est, chez nous aussi, d'un mois, ce qui est extrêmement bref.

C'est vrai que l'on peut ne pas être retenu à la fin de la période d'essai. C'est une réalité des services. Mais il est difficile d'apprécier en si peu de temps.

Les assistants sociaux sont surtout nombreux dans les services d'action éducative en milieu ouvert ; dans les internats pour enfants inadaptés, il y en a moins, car, nous recrutons plutôt des éducateurs. Toutefois, notre association ayant été créée avant que les éducateurs n'existent, il y a plus d'assistants sociaux que d'éducateurs.

Il n'y a pas d'âge de recrutement et nous essayons d'équilibrer les équipes. Il y a une possibilité de reconstitution de carrière pour les personnes ayant déjà travaillé dans d'autres institutions. Aucune formation particulière n'est demandée à l'entrée, mais il est prévu une discussion permanente des cas avec le responsable de l'équipe, et l'encadrement est toujours technique.

L'encadrement des équipes est effectué par un chef de service éducatif ou un assistant social-chef, mais c'est effectivement un technicien ; une discussion permanente sur les cas est mise en place. En ce qui concerne les obligations, nous en parlons clairement dès l'embauche.

Nous remplissons, en effet, une mission de service public pour laquelle des fonds nous sont alloués : par la CRAM pour l'enfance inadaptée et, par les conseils généraux et les collectivités territoriales pour l'enfance en danger.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, ce n'est pas le ministère de la Justice qui nous prend en charge, sauf pour certains aspects très particuliers. Nous avons, à partir de là, une obligation du point de vue de l'ensemble du service. Celui-ci doit prendre en charge un certain nombre d'enfants proportionnellement au personnel qui lui est alloué et faire un certain nombre d'enquêtes sociales pour les magistrats, ce qui veut dire que les travailleurs sociaux ont, chez nous, l'obligation de prendre en charge un nombre déterminé d'enfants et de réaliser dans l'année un nombre fixé d'enquêtes sociales.

Nous avons des obligations très précises, non seulement au niveau de la qualité, cela va de soi, mais aussi en fonction du volume de travail. Des rapports doivent être fournis obligatoirement aux magistrats; ces rapports sont des pièces très importantes car ce sont des pièces de justice, elles sont donc relues par le chef de service.

Comme vous le voyez, nous avons une grande possibilité d'organisation interne. La nomination se fait là où le poste est vacant et l'on essaie d'affecter les candidats pas trop loin de leur secteur d'habitation. Toutefois, s'il se trouve que le volume de travail varie, en fonction du travail demandé par les magistrats, le contrat de travail prévoit des changements d'affectation pour nécessité de service.

Mais chaque directeur propose les mutations avec le plus grand soin vis-à-vis des personnes.

Déroulement de carrière, rétribution, mouvements et sortie de service

Mlle Marie-Thérèse PAILLUSSON. — Nous allons passer très rapidement sur les trois autres points : le déroulement de carrière, la rétribution, les mouvements et la sortie de service. Je vais demander à Mme Lefranc de reprendre la parole pour la fonction publique.

Les carrières des assistants de service social sont organisées selon des indices. Il existe deux grades : assistants de service social et assistant de service social-chef. On accède au grade d'assistant de service social-chef par le tableau d'avancement et par notation au choix.

Il existe une notation annuelle mais, lorsque l'assistant de service social a atteint une certaine ancienneté dans son grade, il peut postuler à une liste d'aptitude et, là, le chef de service note de manière spécifique (note chiffrée et note littérale). Bien sûr, il y a un classement dans cette liste, à l'ancienneté, et un classement au mérite.

L'avancement au grade d'assistant-chef est décidé en commission paritaire et le nombre de nominations annuelles correspond au nombre de postes d'assistants-chefs vacants (du fait des départs à la retraite, des démissions, des congés de longue durée, des détachements).

Mme LEFRANC. — La rémunération se compose de la rémunération proprement dite, plus l'indemnité de résidence qui est un pourcentage de la rémunération de base et également de certains avantages tels que la prime de sujétion

particulière qui existe dans toute la fonction publique dont le taux est fixé par le ministère des Affaires sociales et qui est révisé tous les deux ans. En principe, cette prime est exclusive de tout autre avantage.

Mme GÉRARD. — Nous sommes régis également par le statut de la fonction publique. Dans notre département, étant donné que les assistants sociaux de circonscription et les conseillers techniques ont obtenu le cadre A, on a bousculé ce qui existait, avec, du reste, d'autres départements. Nous avons un déroulement de carrière qui nous donne beaucoup d'autres possibilités.

Au niveau des rémunérations, les collectivités territoriales donnent quelquefois des primes annuelles, en fin d'année. Des disparités existent d'un département à l'autre, mais c'est un plus par rapport à la fonction publique d'État. Tout le reste est semblable, puisque c'est la grille indiciaire classique pour toute la fonction publique.

Une petite différence aussi en ce qui concerne les congés : la fonction publique territoriale donne un plus aux travailleurs sociaux en raison des difficultés de terrain, surtout en polyvalence de secteur : deux semaines en plus.

Mme TROUCHE. — Chez les hospitaliers, que se passe-t-il ? L'avancement, même principe : tableau d'avancement, au choix et selon notation. Le problème de la notation, surtout dans les hôpitaux de moyenne importance ou de petite taille, où il n'y a pas d'assistant social-chef, se pose avec acuité.

En effet, les assistants peuvent être notés par une surveillante ou par un médecin qui n'a pas forcément de référent technique pour cette notation. Dans la plupart des cas, c'est l'avancement par ancienneté qui prime ; mais l'avancement au mérite semble se mettre en place.

Mlle Marie-Thérèse PAILLUSSON. — Voyons maintenant la situation dans le secteur parapublic des organismes de protection sociale.

Mlle RAVEAU. — En ce qui concerne les services de la Sécurité sociale, les assistants sont notés comme tous les agents de cet organisme et ils bénéficient, comme le reste du personnel, d'échelon au choix et à l'ancienneté.

Le traitement, est, de toute façon, majoré de 40 % entre le début de la carrière et la fin de la carrière, quel que soit l'échelon obtenu au choix.

Les échelons d'ancienneté sont équivalents à 4 % du traitement tous les deux ans et des échelons au choix liés à la notation peuvent être accordés, 4 % également du traitement tous les ans. Le plus souvent, ils ne sont donnés que tous les deux ans afin d'éviter que ce soient toujours les mêmes qui aient des échelons. Sur le plan de l'avancement, il y a trois niveaux de rémunération. Les assistants sociaux passent du niveau A au niveau B au bout de six ans et du niveau B au niveau C à nouveau au bout de six ans.

On reprend également pour moitié l'ancienneté de l'exercice professionnel effectué dans n'importe quel service, ce qui n'est, quelquefois, pas négligeable et, en tout état de cause, plus avantageux que dans la fonction publique.

Sur le plan de la promotion, les postes de cadre sont donnés par appel de candidature, compte tenu de la formation interne qui a pu être suivie par l'intéressé ; il existe un cours « de cadres » au sein des organismes de Sécurité sociale, que les assistants sociaux peuvent suivre. Il existait, antérieurement, une

formation de cadres sociaux, mais qui a disparu car il n'y avait plus tellement de candidats. Il y a également des formations en cours d'emploi, type DSTS ou autre ; cela peut être un élément guidant le choix du service pour nommer des cadres.

Sur le plan des congés, nous avons les mêmes que le personnel administratif ou que les médecins-conseils, c'est-à-dire vingt-quatre jours ouvrés par an avec trois jours représentant les anciennes fêtes et une demi-journée par cinq ans d'ancienneté. Il n'y a pas à proprement parler de cinquième semaine d'hiver.

Mlle Marie-Thérèse PAILLUSSON. — Très rapidement, entendons les deux assistantes du secteur privé et nous passerons à la deuxième partie.

Mlle CABON. — Le déroulement de carrière relève de l'appréciation du chef de service. Dans un établissement, on peut dépendre du chef d'établissement, du directeur des relations humaines, du secrétaire général de la société. C'est assez divers. Par ailleurs, il existe aussi des services interentreprises qui ont leur propre convention et leurs propres règles. La carrière, à l'intérieur de ces conventions, est fonction de divers paramètres : la capacité d'innovation, le service rendu, etc. Il n'y a absolument aucune règle. C'est, bien sûr, mieux payé. Puisqu'on parle de niveau, les rémunérations vont de 7 000 F pour un agent technique à 20 000 F par mois en fin de carrière en tant que cadre ; mais il faut pas mal « ramer » pour y arriver ! (*Murmures dans la salle...*)

Mlle Marie-Thérèse PAILLUSSON. — Je rappelle qu'il n'y a que 7 % d'assistants en entreprise et que la sécurité de l'emploi est loin d'être assurée actuellement.

Mlle CABON. — Pour les congés, les conventions collectives s'appliquent ainsi : cinq semaines et des jours d'ancienneté.

Si un assistant veut évoluer, il peut changer de société. Il donne sa démission et il s'en va.

En ce moment, les sociétés se restructurent et certaines pensent qu'elles peuvent faire face à tous les problèmes. C'est pourquoi des postes d'assistants disparaissent, entraînant le licenciement de l'assistant en fonction. Ce sont les risques du service social d'entreprise.

Mme PEYROLE. — En ce qui concerne la convention de 1966 (enfance inadaptée), on peut être embauché à n'importe quel âge. Il y a donc reconstitution de carrière. Cela permet de prendre à 100 % l'ancienneté dans le champ de la convention collective ou dans une convention tout à fait proche, et à 75 % hors de la convention collective. C'est ce qui permet de postuler, alors que l'on a déjà commencé une carrière ailleurs.

La rémunération est déterminée par une grille qui dépend de l'entreprise. Il y a des possibilités de majoration, de raccourcissement de durée dans un échelon et là, effectivement, de grosses discussions à ce sujet ont lieu. Par exemple, on privilégie les personnes qui sont à moins de cinq ans de la fin de leur carrière et qui n'en ont jamais bénéficié.

Quant à la notation, il n'y en a pas pour les postes de direction. Pour pourvoir à ces postes, un appel de candidature est fait à l'intérieur de l'établissement ainsi que des appels de candidature à l'extérieur du service.

Le conseil d'administration détermine le choix du directeur. Lorsqu'il s'agit des cadres internes au service, le choix est fait par le directeur de l'établissement.

Les congés sont de cinq semaines, mais un repos compensateur est accordé pendant les trois trimestres qui ne comprennent pas les congés d'été, ce repos est de six jours. Il existe également des congés d'ancienneté correspondant à un jour par deux ans et demi de présence.

Mlle Marie-Thérèse PAILLUSSON. — Nous avons fait le tour de « l'existant ». Maintenant, nous passons aux perspectives d'avenir. Je vais laisser la parole à Mlle Marcoin. Nous allons essayer de cerner ce que chaque secteur d'activité poursuit comme objectif pour améliorer les statuts.

Perspectives d'avenir

Mlle Monique MARCOIN. — Peut-être avez-vous trouvé cet exposé un peu long, mais il nous semblait intéressant d'avoir bien en tête les statuts et les carrières ; parfois, on connaît à peu près l'administration et le service dans lequel on est, mais on n'en a pas forcément une connaissance plus large, ce qui est indispensable pour pouvoir agir à bon escient. Nous avons, certes, fait un simple survol et nous sommes obligés d'aller d'autant plus vite que nous avons commencé ce débat avec beaucoup de retard. Nous n'avons pas encore évoqué les « problèmes », mais ils étaient sous-jacents. Nous allons donc dégager rapidement les points sur lesquels portent les demandes pour l'avenir.

Je pense que les problèmes ne sont pas les mêmes dans les différents services. Dans le secteur de l'entreprise, l'insécurité de l'emploi est évidente et Mlle Cabon a eu raison d'insister.

En ma qualité de présidente de l'association des assistantes-chefs de l'État et des collectivités territoriales, je vous situerai les démarches entreprises en faveur des assistants relevant de la fonction publique.

En ce qui concerne les hôpitaux, le statut étant le même que celui des territoriales, il est évident qu'il était inutile de revenir sur tous les points, mais c'est maintenant que l'on va faire apparaître les problèmes spécifiques concernant les assistants des hôpitaux.

S'agissant de la fonction publique, pouvez-vous nous dire quels sont les problèmes essentiels ?

Mme LEFRANC. — Je ne suis pas assistante sociale, je suis administrative, mais je peux parler des revendications des assistantes sociales dans la fonction publique.

Dans la fonction publique, bien que cela ne figure pas au statut particulier, l'assistant de service social est classé catégorie B. Je vous rappelle qu'il existe quatre catégories dans la fonction publique : A, B, C et D. A est l'équivalent de cadre, en quelque sorte. La revendication des assistants est de pouvoir accéder à la catégorie A ou d'être reconnu catégorie A.

Il faut noter que les assistants de service social d'État ont une carrière meilleure que la catégorie B classique. C'est un B plus. Cela veut dire (j'entends

des murmures, mais il faut bien le reconnaître) que la carrière d'assistante de service social est bien meilleure que la carrière normale d'agent de catégorie B.

Je comprends, en ce qui me concerne, le souhait et les revendications des assistants de service social, mais il y a des discussions menées en ce moment au sujet de la catégorie B.

Mme GÉRARD. — En ce qui concerne la fonction publique territoriale, les textes sont complexes. Je pense qu'en ce moment est en train de se jouer l'avenir de la profession. Pour une raison simple, que j'ai déjà indiquée, c'est que la filière sanitaire et sociale n'est pas encore négociée. Donc, à la limite, tout est encore possible car rien n'est joué.

Une fois que celle-ci sera négociée, je peux dire que tout sera fixé, et que nous en aurons au minimum pour vingt ans. Et ce n'est pas une mince affaire.

Donc, je lance un appel à l'ANAS — je n'appartiens pas à l'ANAS, mais je la remercie de m'avoir invitée quand même professionnellement, il est important de faire pression auprès des pouvoirs publics pour qu'une fois de plus la profession ne se retrouve pas marginalisée et qu'elle soit reconnue sur le terrain, ce qui est important.

Au niveau du Val-de-Marne, après la décentralisation, nous nous sommes dit que, avec l'élargissement des champs de compétence dans lesquels on nous impliquait, il n'était plus possible, en tant que chef de service, d'être rémunéré comme nous l'étions, et de ne pas avoir cette reconnaissance de cadre A, tant sollicitée.

A ce propos, il faut rappeler que la grille indiciaire de catégorie B des assistants de la fonction publique déborde très largement sur les indices de la catégorie A.

Ce qui est important, c'est une reconnaissance puisque le cadre A, dans la fonction publique, a une mission de conceptualisation et de décision, et cela nous semblait totalement fondamental qu'enfin les travailleurs sociaux puissent être reconnus comme tels et non pas comme des exécutants de décisions administratives.

Nous avons donc revendiqué une rétribution en tant que chef de service. Évidemment, nous sommes toujours dans les contraintes et la réglementation, et cela est moins facile à négocier qu'avec un employeur privé ou même semi-public, en raison des règles de la fonction publique qui sont très rigides.

La solution que nous avons trouvée (et là, s'il y a des collègues des collectivités territoriales, j'ai envie de leur dire « allez-y ! », car plus nous serons nombreuses, plus nous ferons pression au niveau national) a été de dire fermement, puisque nous sommes reconnues comme chef de service, nous demandons une prime de chef de service.

En tant que responsable de circonscription, nous exerçons un encadrement direct comme une conseillère technique d'un département moyen. Cela a été l'argumentation développée par rapport au contrôleur de la légalité car il faut savoir que, dans chaque département, un contrôleur de la légalité qui dépend du préfet est nommé pour examiner si les décisions prises par le conseil général sont conformes ou non à la réglementation.

L'argumentation a été : une assistante de circonscription a une responsabilité ; et nous avons obtenu, à ce moment-là, la prime de sujétion classique multipliée par trois, ce qui représente environ 1 100 F par mois.

Ce n'est pas grand-chose, me direz-vous, mais c'est tout de même notable parce que c'était une avancée pour nous et je sais que d'autres départements ont repris nos revendications.

La deuxième revendication a été la revendication statutaire. C'est bien d'avoir une prime, mais si nous sommes reconnus chefs de service, il faut maintenant une reconnaissance statutaire. Les chefs de service dans la fonction publique sont des cadres A. Nous avons deux possibilités. Si nous élaborions un statut particulier de cadre territorial d'action sociale, revendication portée par les syndicats et par beaucoup d'associations, cette démarche ne pouvait être que symbolique puisque, actuellement, les textes sont très contraignants (cf. art. 13).

Une autre possibilité était de dire : « Nous allons prendre une filière de cadres existants, c'est-à-dire de statuts existants et nous essayerons de nous y introduire. » Bien sûr, il y a des risques. Et je vois déjà des discussions naître dans la salle. Si on prend un statut administratif, « quid » de notre technique ? On pourra en discuter, si vous le voulez.

Au niveau stratégie, ou bien on s'infiltré dans le cadre A, ou bien on est littéralement évincé ; il n'y a pas tellement d'alternatives. Et la négociation qui va avoir lieu, peut-être dans quelques mois, sur la filière sanitaire et sociale, ne nous laissera pas beaucoup de choix.

Concrètement, dans le Val-de-Marne, nous avons eu la chance d'avoir un statut départemental des inspecteurs sanitaires et donc nous avons joué sur ce statut. On a pu, par promotion interne, nous introduire dans ce cadre statutaire d'inspecteur sanitaire et social départemental.

Le décret relatif au corps des inspecteurs sanitaires et sociaux du cadre départemental précise, en effet, que ces inspecteurs sont recrutés, comme tous les agents de la fonction publique, par voie de concours mais également au choix après inscription sur une liste d'aptitude arrêtée, après avis de la commission administrative paritaire, parmi les fonctionnaires des corps de catégorie B. Comme il n'était pas précisé si ces fonctionnaires devaient appartenir à un corps technique ou administratif, nous avons pu poser notre candidature au choix en tant que fonctionnaire de catégorie B de formation technique.

Dans le Nord, les conseillers techniques départementaux et les assistants de circonscription ont également obtenu leur classement en catégorie A par le truchement du statut des « responsables d'établissement ». Il en serait de même dans l'Aube, l'Aude, la Drôme, et il serait intéressant de savoir quelles filières ont été prises, car j'insiste sur le fait qu'il est essentiel de s'appuyer sur un statut existant.

Donc, dans le Val-de-Marne, nous sommes depuis quelques mois « inspecteur », et tous les assistants cadres ont (ou sont en train de l'acquérir) une formation supérieure (DSTS, maîtrise). Ce qui fait que nous n'avons nullement à rougir de notre formation. J'ai envie de dire : « Décomplexons-nous ! »

C'est le moment, car il y a une marge de manœuvre possible. Demain il sera trop tard, lorsque cela sera négocié. Les marges de manœuvre sont les suivantes :

– quand la filière sanitaire et sociale sera négociée, il faudra négocier sur le recrutement. Puisque c'est une filière technique, demandons des diplômes techniques ;

– battons-nous sur ce déroulement de carrière pour que les personnes chargées de postes à responsabilité obtiennent le cadre A ;

– puisque la fonction publique territoriale le permet, il est possible d'être détaché sur une autre fonction du cadre A, dans tout le reste de la fonction publique, cela dans le cas où, après vingt ans de social, on souhaite faire autre chose. Chacun sait comme c'est épuisant de tenir un poste dans le social.

Moi-même, je m'apprête à partir en municipalité, parce que c'est intéressant et il peut y avoir d'autres débouchés de carrière. C'est essentiel, pour notre profession, de se faire entendre maintenant, au niveau national.

Je citerai un dernier article de loi qui est important dans le contexte où nous nous situons. Il s'agit de la loi du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires sur la fonction publique territoriale, loi fondamentale des collectivités territoriales et de la décentralisation. L'article 39 dit : « En vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel ; inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel. »

C'est là-dessus qu'il faut se battre car, réglementairement, on ne pourrait rien nous opposer. Toute la fonction publique est régie par des examens professionnels, or, nous sommes un des rares corps qui n'a pas d'examen pour favoriser un déroulement de carrière.

Il faut profiter des négociations à venir pour les obtenir.

Mlle Monique MARCOIN. — Ce que notre collègue du Val-de-Marne vient de nous exposer était très intéressant. Je suppose que les départements sont représentés dans la salle et que les assistants de la fonction publique territoriale ont bien enregistré le message : savoir saisir les opportunités, c'était le propos de Mme Gérard.

Le ministère de la Solidarité nous a indiqué hier qu'il y aurait maintenant une douzaine de départements ayant fait accéder les assistants chargés de responsabilités ou d'encadrement au cadre A. Il semble, en fait, qu'il faille négocier à l'intérieur de nos structures, car les associations et les syndicats ont essayé pendant de nombreuses années d'obtenir le cadre A, sans succès jusqu'à ce jour.

En ce qui concerne l'association des assistants-chefs, depuis plus de vingt ans, nous avons été reçus par les ministres : Fonction publique, Budget, Affaires sociales. Nous avons déposé moult dossiers, mais nous n'avons pas encore la certitude de voir se créer un nouveau corps dans la catégorie A pour les assistants-chefs. Il semble donc indispensable de saisir des opportunités comme celles qui ont été évoquées. Plusieurs voies ont été explorées par l'association ; entre autres, la proposition d'un statut très proche de celui des attachés d'administration. A noter que, dans certaines administrations où quelques

postes ont été créés pour les responsables, le choix s'est justement porté sur le corps des attachés. Cela permet la reconnaissance des assistants en tant que cadre A avec un déroulement de carrière assez satisfaisant.

En coordination avec d'autres partenaires — car nous avons toujours essayé de faire nos démarches avec d'autres partenaires, y compris les partenaires syndicaux —, nous avons également envisagé la création de postes pour emploi avec détachement sur des postes de contractuels (cela d'ailleurs sur le conseil de la fonction publique elle-même).

C'est un système qui existe dans différents corps et qui a l'intérêt d'avoir des répercussions sur le montant de la retraite ; car une prime — même si elle est intéressante — ne fait pas évoluer la carrière. Il s'agissait donc d'une possibilité de création de postes pour emploi au niveau interministériel, en détachement.

Nous n'avons pas de nouvelles depuis cette proposition en 1987. Je voudrais aussi rappeler qu'en 1974 une proposition avait été faite par le ministère de tutelle, à l'époque le ministère de la Sécurité sociale et de la santé. Il s'agissait de l'attribution de bonifications indiciaires.

Lorsqu'on reprend les démarches faites depuis vingt ou trente ans pour améliorer le statut des assistants sociaux, on s'aperçoit que ce système de bonifications indiciaires était une avancée intéressante. Les décrets et les arrêtés avaient été préparés et tous les directeurs des services sociaux des administrations de l'État avaient été réunis afin de donner leur avis. Il leur avait été demandé de préparer des profils de poste pour déterminer les personnes pouvant prétendre à ces bonifications.

Ces bonifications n'étaient pas négligeables : 120 points d'indice pour les conseillers techniques et 80 points d'indice pour tous les autres assistants sociaux-cadres.

Une telle mesure — à laquelle l'Éducation nationale a souvent eu recours — n'aurait certes pas apporté la catégorie A, mais de réels avantages en attendant d'obtenir un jour la catégorie A.

Le dossier existe : il est au ministère. Les textes d'application avaient été préparés. C'est pourquoi je le rappelle d'autant que, dans une phase intermédiaire, cela me paraît être un système toujours valable pour sortir de la situation où nous sommes.

Ne nous décourageons pas et continuons à rechercher des solutions. Ce qui est essentiel, c'est la reconnaissance de la fonction et, comme l'a bien dit Mme Gérard, cet aspect doit être privilégié dans nos démarches.

En ce qui concerne les assistantes sociales hospitalières, je pense que c'est le moment de reprendre les propositions en cours.

Mme TROUCHE. — Sachant que le titre IV du statut de la fonction publique hospitalière concernant le personnel des hôpitaux est en pleine négociation aussi, nous avons rencontré à plusieurs reprises des représentants du ministère de la Santé et notamment la direction des hôpitaux.

Nous nous sommes rendu compte que le service social hospitalier était mal connu. Nous avons remis au ministre un document qui va bien au-delà des problèmes de statut, de déroulement de carrière, etc. Nous avons commencé

par une définition de fonctions de l'assistant de service social et de l'assistante sociale-chef. Nous demandons à exister en tant que service social des hôpitaux et à figurer dans le fameux titre IV concernant le personnel des hôpitaux.

Ce statut implique, bien entendu, l'obtention du diplôme d'État. Cela semble évident, mais dans quelques hôpitaux il arrive encore que l'on confie des tâches de service social à des personnes sans qualification.

Nous demandons également une hiérarchie propre au service social hospitalier avec un rattachement administratif au directeur d'établissement, alors que souvent encore, le rattachement se fait au médecin-chef. Nous demandons l'obtention d'un secrétariat et que soit distingué le service social auprès des malades et le service social du personnel avec non cumul des deux fonctions. Nous demandons également qu'un quota de lits soit fixé, car il existe une grande disparité entre les établissements concernant le nombre de lits en charge des assistants.

Une définition de quotas pour le service social du personnel est également demandée.

Nous souhaiterions, comme pour tous les assistants de service social-chefs de la fonction publique, que les assistants sociaux-chefs chargés d'encadrement puissent avoir accès au cadre A. Nous demandons, et cela dans le cadre de l'ANAS, que ces assistant(e)s-chefs bénéficient d'une formation à l'encadrement.

M. Atlan, du cabinet de M. Évin, nous a assuré que nous serions associés aux négociations qui débiteront en janvier 1990 en ce qui concerne les conditions d'exercice de la profession. En ce qui concerne les classements indiciaires, le déroulement de carrière, etc., les négociations auront lieu avec les organisations syndicales.

Mlle Monique MARCOIN. — Qui veut intervenir ?

Question

Par rapport aux pourcentages de répartition entre assistantes sociales et assistantes sociales-chefs, il y a des textes mais il y a aussi une réalité. Nous sommes confrontés à des problèmes de budget et les pourcentages (76,5 % et 23,5 %) ne sont pas respectés dans beaucoup de services. Dans mon administration, il n'y a que 13 % d'assistantes sociales-chefs.

Au huitième ou au neuvième échelon, bon nombre de collègues ne sont pas assistantes sociales-chefs. Est-ce le cas partout ?

Mlle Monique MARCOIN. — En tant que présidente de l'association des assistantes sociales-chefs, je peux répondre. Par ailleurs, j'ai été conseillère technique d'une importante administration. Dans l'administration où je travaillais — puisque je suis à la retraite —, je peux dire que, dès la parution des textes, le service du personnel a immédiatement fait paraître des listes complémentaires et a fait nommer les 3,5 % supplémentaires de chefs, après ouverture des postes correspondants. Cela a donc été très utile.

Mais, à ce sujet, je tiens à faire deux remarques :

1) rappeler qu'il y a un chevauchement tel des indices dans la grille des traitements des assistants de la fonction publique, qu'il y a 24 points d'indice de différence entre le dixième échelon d'assistant social et le dernier (sixième) échelon d'assistant-chef, d'où un avantage bien modique ;

2) que si l'on fait le décompte des postes de responsabilité et d'encadrement dans les services, on tourne autour de 12 à 15 %. Un pourcentage de 20 % d'assistants-chefs était en conséquence déjà supérieur à la réalité des postes ; son passage à 23,5 % ne peut qu'accroître le divorce entre le grade et la fonction et, par suite, augmenter soit le nombre des nominations à l'ancienneté, soit les nominations d'assistants au neuvième, huitième, voire septième échelon, ce qui à plus ou moins brève échéance bloquera les possibilités d'avancement.

Sur le plan de l'esprit, cette situation n'est pas satisfaisante. Ce que nous essayons d'obtenir va beaucoup plus loin qu'une amélioration financière. Notre action se situe au niveau d'un reclassement correspond aux responsabilités et aux compétences.

Nous savons parfaitement ce que nous valons et l'image renvoyée par les médias ne doit ni nous culpabiliser ni nous arrêter dans notre effort pour gagner la place qui doit nous revenir.

Il est nécessaire qu'une reconnaissance de la profession se fasse jour et que tout un chacun pense qu'il est inique que les assistants de service social soient aussi mal rémunérés et aient un statut aussi défavorable, qu'il est indécent que des assistants de service social ayant de grandes responsabilités soient toujours catégorie B. Et c'est pourquoi il faut que ce soient les responsables hiérarchiques et les usagers qui, ayant pris conscience de ce que vous êtes et de ce que vous faites, soient le vecteur d'une amélioration de votre situation. On a besoin d'assistants de service social compétents, de plus en plus formés et si cela doit se concrétiser par une quatrième année d'études — ce qui me paraît une bonne chose — il faut militer pour l'obtenir.

Vous savez que, lors de la réforme des études, ces quatre années avaient été demandées par l'ANAS et par l'association des assistants-chefs, car nous étions convaincus que c'est par notre compétence que passe notre reconnaissance (*applaudissements*).

Certes, cela a été abandonné essentiellement pour des raisons budgétaires, mais il faut reprendre cette idée. Il ne faut pas être défaitiste et partir vaincu, et l'horizon européen doit nous renforcer dans notre conviction.

Il faut reprendre également le texte sur l'indemnité de « sujétion spéciale » qui est un texte terriblement restrictif. En effet, parmi les agents de la catégorie B, les assistants sociaux sont ceux qui ont la plus petite prime, même si, par ailleurs, ils sont au sommet de la catégorie B.

On nous objecte maintenant que le texte interdit d'augmenter la prime en question. Il faut obtenir l'abolition de ce texte ou sa modification. Quand nos collègues du Val-de-Marne nous disent qu'elles ont obtenu trois fois la prime de base, on ne peut, au mieux, compter dans les ministères que sur son doublement.

Les textes sont, certes, rigides, mais il faut comprendre que pour modifier un statut, c'est à partir des textes qu'il faut travailler et non pas agir de façon

personnelle. Vous avez vu que c'est un texte départemental qui a permis aux assistants sociaux-chefs du Val-de-Marne de faire évoluer leur situation.

Mme LEFEBVRE (intervenant de la salle). — Je souhaite revenir sur la fonction publique hospitalière. A l'assistance publique, à Paris, des pointages ont été faits afin de déterminer les professions devant évoluer dans l'hôpital du futur. La profession d'assistante sociale en fait partie et est dite « sensible ». Non pas pour imaginer de la supprimer mais, au contraire, pour recentrer les activités dans le cadre d'innovations à venir.

Il y a des moments stratégiques, et je suis d'accord avec ma collègue du Val-de-Marne.

Des groupes de réflexion ont été formés à l'intérieur de l'Assistance publique de Paris et un dossier a été remis au ministère de la Santé. Les propositions concernent les cadres de service social, la définition de leurs fonctions, la nécessité de les dégager d'un service auprès des malades, afin que ces cadres soient en relation constante avec les directions hospitalières. Cela mérite d'être souligné.

Il est nécessaire que toutes les assistantes sociales hospitalières soient au courant et se mobilisent.

Par exemple, pour l'ouverture du futur hôpital du 15^e arrondissement de Paris, le recentrage des activités des assistantes sociales est prévu et elles font partie du personnel indispensable pour la bonne marche du service hospitalier.

Mlle Monique MARCOIN. — Merci, madame Lefebvre, pour toutes ces précisions.

Les propos de certaines collègues vont ont paru pessimistes mais, en réalité, elles désiraient mettre en valeur le rôle du service social hospitalier et exprimer leur souhait d'une nécessaire évolution, laquelle semble bien amorcée d'après ce que vous venez de nous dire.

Je voulais ajouter qu'en ce qui concerne le service social, dans la fonction semi-publique, il y a entre treize et quinze mois de salaire ; treize et demi à la CRAMIF et quatorze et demi à MSA. En ce qui concerne le service social d'entreprise, nous allons voir les problèmes qu'il rencontre.

Mlle CABON. — Évoquant la législation sociale du travail, il faut noter qu'il n'y a que les conseiller(e)s du travail qui sont prévu(e)s par les textes. Nous avons longtemps travaillé pour avoir une formation décentralisée puisque les formations sont à Paris. Nous avons fait beaucoup de démarches aux ministères et déposé beaucoup de dossiers. A ce jour, nous n'avons pas obtenu grand-chose. Cependant, les dossiers ont été réouverts lorsqu'une étude a été faite sur le service social du travail.

Il faut savoir qu'il y a obligation pour toutes les entreprises de la transformation des métaux, des cuirs et peaux et de la céramique d'avoir un service social. Le ministère a donc eu l'intention de faire un toilettage des textes et l'ANAS a eu de nombreux contacts avec le ministère et les syndicats afin de mesurer leur désir de maintenir un service social du travail. Il a découvert le champ professionnel et les problèmes rencontrés en matière d'emploi et de reconversion, ainsi que les innovations pour faire face aux problèmes de restructuration.

Le ministère a estimé que ce service doit être maintenu, mais nous demandons avec insistance qu'il y ait obligation d'avoir le DEAS. Une formation complémentaire, de niveau maîtrise, est également demandée, étalée sur cinq ans, sous forme d'UV.

Cependant, le problème de l'obligation d'avoir un service social reste primordial. En ce qui concerne la formation complémentaire, les employeurs, dans bien des cas, ne prennent pas en compte les diplômés de surintendantes et de conseillère du travail pour accorder le statut de cadre. Nous retrouvons donc les demandes des collègues de la fonction publique qui souhaitent un meilleur niveau de formation et de reconnaissance. Pour l'instant pas de texte définitif et aucune signature prévue.

Mme PEYROLE. — Les traitements, chez nous, sont calqués sur ceux de la fonction publique. La grille indiciaire est différente, mais la définition de poste est la base du fonctionnement, et nous passons notre temps à essayer de maintenir la parité avec la fonction publique qui est notre seule référence.

Les cadres C ont été reclassés, mais on nous a refusé le rééquilibrage du cadre B et du cadre A. Il n'y a pas de primes, alors que dans la fonction publique, même si le salaire ne change pas, les primes peuvent changer.

On nous a refusé une assimilation du cadre A pour rattraper. Nous avons un retard tout à fait considérable, au point de vue des rémunérations de la fin du cadre B et du cadre A.

Il y a peu de promotion. Elle correspond à une responsabilité réelle et, entre responsable d'équipe et assistante sociale, il n'y a rien. Ce qui est intéressant, c'est la notion de volume de travail dont je parlais tout à l'heure. Chacun est tenu de le faire et c'est là où les discussions sont extrêmement serrées, car les variations du volume de travail peuvent aller du simple au double en France. En effet, le travail n'est pas le même, si le volume de travail est différent. Cela fait partie des revendications les plus importantes.

Mlle Marie-Thérèse PAILLUSSON. — Il faut se rappeler que, lorsqu'on parle de salaire brut et net, il ne faut pas penser qu'il s'agit de la même chose dans le secteur public et dans le secteur privé. Dans la fonction publique, les charges sociales sont de 38 % ; dans le secteur privé, elles sont de 52 %. Il faut parler de salaire net.

Nous vous distribuons en ce moment un document que l'ANAS a produit, dès 1988, à propos des statuts.

Ce qu'a dit Mme Gérard faisait déjà partie de nos préoccupations en 1988. Il s'agissait de s'introduire dans le cadre A et nous nous étions aperçus que les attachés principaux commençaient leur déroulement de carrière un peu au-dessous de la fonction d'assistant social-chef mais avaient un déroulement de carrière cadre A.

L'ANAS avait proposé le cadre d'attaché principal, puisque c'était la même chose dans tous les départements.

Nous avons écrit au ministère de l'Intérieur, au représentant de la fonction publique, etc. En vain...

Nous avons adressé notre dossier à tous les ministères qui employaient des assistants sociaux. Bien entendu, nous avons pris contact avec le ministère de la Santé et de la Solidarité, et nous sommes, nous aussi, dans l'attente d'une réponse.

Nous n'avons certes pas la prétention d'avoir épuisé le sujet, et il aurait été intéressant d'avoir vos réactions sur les propositions de l'ANAS, mais je crois qu'en raison de l'heure nous devons nous séparer.

Je remercie tous les participants à ce débat de leur apport et, à vous tous, je dis : « Unissons nos efforts de façon constructive pour tenter de faire évoluer cette profession à laquelle nous sommes très attachés, non seulement au plan du statut et de la rémunération, mais également au plan de la qualité et de la compétence. »

RÉFLEXIONS AUTOUR DES ATELIERS

M.-N. LACROIX¹

Les préoccupations actuelles des assistants de service social français rejoignent probablement celles de leurs homologues européens. C'est pourquoi, afin de clarifier certaines de nos positions professionnelles ainsi que quelques-unes de nos réflexions prospectives quant à notre avenir, nous nous sommes réunis durant ces trois jours.

Les différentes conférences ont fait bien évidemment un tour d'horizon général avec quelques précisions, cependant, sur divers thèmes d'actualité concernant directement les statuts, les fonctions et la formation des assistants de service social.

Mais nous souhaitons, en outre, avoir la possibilité d'échanger et de débattre sur certains points particuliers, ce que nous offrent les ateliers, qui sont des lieux privilégiés de rencontres et de formes de communication plus spontanées.

Dans le premier : « Quelques exemples de formation en Europe », grâce à la présence de responsables de formations initiales et supérieures en service social, Elena Pelaez pour l'Espagne, Georges Ayre pour la Grande-Bretagne, ont présenté les modalités et les objectifs de formation de ces deux pays, comparativement au système français. Il s'agit, en fait, de débattre des meilleures orientations ou priorités de formation en travail social, en vue d'éventuels échanges, au sein de la Communauté européenne, de praticiens sociaux, étudiants, professionnels ou enseignants.

Dans le deuxième : « Spécialisation et formations continues », animé par Lucette Mallet, assistante sociale formateur, fut évoqué ce qu'il en est exactement des tendances, aux spécialisations en service social, ou du moins des spécificités d'interventions suscitées par certaines catégories de services dits « spécialisés ».

Aussi faut-il, pour mieux comprendre la « dynamique spécialisante », prendre en compte les formations continues susceptibles d'y répondre.

Dans le troisième : « Contrat et Insertion », animé par Agnès Manon, responsable de circonscription et Bernadette Blanc, formateur à l'École nor-

1. Assistante sociale, IUT carrières sociales (Grenoble), membre de la commission Formation de l'ANAS.

male sociale de Paris, il fut question des diverses expériences départementales et locales mises en place, visant une politique d'insertion des populations marginalisées ou à haut risque de marginalité sociale.

Dans le quatrième : « Déontologie et informatique », animé par Françoise Coppin, conseillère technique départementale, était présenté un logiciel dit GEREMI créé en Seine-et-Marne, à l'occasion de la mise en place du dispositif du revenu minimum d'insertion. Quelques conseils de manipulations techniques ont été donnés afin de garantir aux assistantes de service social le respect des règles déontologiques qui s'imposent à elles.

Dans le cinquième : « Enquête sur les emplois non traditionnels des assistants sociaux », Marie-France Marques, déléguée permanente au comité national des Écoles de service social et Arlette Clément, directrice de l'École de service social de Besançon, ont traité d'une étude menée par le CNESS au printemps 1988, afin de cerner le profil des emplois, notamment leur évolution, des jeunes diplômés assistants sociaux.

L'ensemble de tous ces thèmes abordés dans ces cinq ateliers a permis aux professionnels de s'informer sur certains sujets nouveaux, mais aussi de mieux communiquer, c'est-à-dire échanger sur leur pratique quotidienne, leur volonté ou positions actuelles, ainsi que sur leurs interrogations prospectives.

Ces ateliers ont constitué des moments privilégiés de mise au point, parfois même de remise en cause constructive, puisqu'il s'agit encore et toujours de débattre afin de mieux organiser la pratique professionnelle en harmonie avec les besoins du terrain et la construction d'une Europe sociale.

Les mutations sociales, politiques, économiques, culturelles, qui ont caractérisé notre société ces dix dernières années se traduisent par des conséquences importantes sur les formes de traitements sociaux offerts aux usagers, notamment aux populations les plus fragiles.

Ces aspects sociaux ont bien évidemment marqué les orientations ou les priorités que le travail social se donne pour mener à bien sa mission d'aide et d'assistance aux plus démunis ou vulnérables. Dans un tel contexte, les praticiens du secteur social, notamment les assistants de service social, en viennent à s'interroger sur le ou les sens de leur travail, mais aussi sur les nouvelles formes d'intervention qu'il revêt.

Lors de ce congrès professionnel, les assistants de service social ont trouvé dans ces ateliers des moments privilégiés pour en parler ; d'ailleurs, la diversité des questions abordées en témoigne.

Qu'il s'agisse de l'organisation, en Europe, des formations initiales, continues, supérieures de la spécialisation de certains services sociaux et de leurs intervenants, des missions de réinsertion sociale, de l'utilisation de l'outil informatique, des règles déontologiques, de l'apparition de nouveaux profils professionnels, parfois quelque peu « singuliers » ou du moins inhabituels, tous ces thèmes ou pistes de réflexions signifient bien la volonté constante des professionnels d'agir au mieux des intérêts des populations concernées par le travail social.

Outre leur préoccupation commune de parfaire leur compétence, leur ambition profonde reste, bien entendu, celle de gagner le pari qu'ils font de

participer à leur niveau, et fédérant leurs forces, leur intelligence, leur dynamisme, à la construction d'une Europe sociale, car en fait, c'est de cela qu'il est réellement question. Et c'est par le dialogue, la discussion, les échanges professionnels, le multipartenariat, que déjà s'ouvre un grand débat sur leur place dans l'Europe de demain. Débat, certes fort ambitieux, mais surtout très enrichissant et stimulant qui a été largement entamé durant ces quelques heures d'ateliers.

Conclusion : RÉFLEXIONS SUR LE CONGRÈS, PERSPECTIVES

Francis LETELLIER¹

Madame le directeur, monsieur le sous-directeur, cher(e)s collègues,

Il est d'usage, dans un premier temps, de situer de quel point de vue on se situe : je remplace ici, aujourd'hui, « au pied levé » Claude de Linarès, empêchée d'être parmi nous pour raison de santé. Je ne sais pas si je dois maudire ou remercier Claude de Linarès qui fait depuis de nombreuses années les synthèses : la maudire, car cet exercice est stressant ; la remercier, car le stress est stimulant.

Remercions également Françoise Limoujoux et Mme Perlès, et tout le comité organisateur pour ce congrès, car je crois que la salle pleine aujourd'hui, l'intérêt manifesté dans les couloirs pour l'ensemble des interventions témoignent de l'exploit réalisé par cette équipe, malgré des moyens réduits. Applaudissons-les.

Je préciserai, enfin, que mon statut à cette tribune n'est pas celui d'un directeur de centre de formation, mais celui d'un récent adhérent à l'ANAS.

1989. Cela aurait pu être aussi un congrès sur le bicentenaire. Nous n'avons pas évoqué la perspective historique du travail social ou de l'action sociale. Pour seule contribution au bicentenaire, je prendrai une citation tirée des débats de la Convention de 1973 : « Les grands ne sont grands que parce que nous sommes à genoux » (*Rires et murmures dans la salle.*)

Une citation toute seule ne suffit pas. Vous connaissez toutes celle-ci, car elle se réfère bien à l'ANAS : « Nous entrerons dans la carrière quand nos aînés n'y seront plus. »

M'adressant aux étudiants en service social, aux jeunes professionnels : « Entrez dans la carrière, adhérez à l'association avant que vos aînés n'en soient partis, car la longévité féminine, surtout chez les assistantes sociales, est très forte. »

Deux dernières réflexions avant d'aborder une démarche plus structurée et synthétique. Souvent, la profession d'assistante sociale se plaint lors des congrès

1. Assistant social. Directeur de l'École pratique de service social, Paris.

de ne pas être reconnue ni aimée. A l'extrême, je trouve un peu excessif ce sentiment de persécution. Sagesse persane : « Le brin de paille se persuade que c'est contre lui que la mer s'agite. »

Ma dernière citation sera de Wolinski, à propos du partenariat, dont on a beaucoup parlé, mais plus à la tribune que dans la salle, comme si l'opinion commune parmi nous « c'est que travailler en équipe, c'est prendre la moitié de son temps à expliquer à l'autre que ses idées sont stupides ».

C'est faux : le partenariat est une dimension essentielle de la vie économique et sociale, c'est le support principal de la construction européenne ; ce sera aussi la base de l'ouverture à l'Est.

La question centrale de ce Congrès, qui revenait comme un leitmotiv, a été la question de l'image. Quand on parle d'image, on parle de marketing. Françoise Nouhen ne rappelait-elle pas notre insuffisance dans ce domaine ?

Je voudrais aller plus loin dans cette voie et tracer quelques chemins possibles pour l'ANAS, mais aussi pour l'ensemble du corps professionnel.

La démarche marketing est une démarche centrée sur le client.

Parler de marketing suppose que l'on reconnaisse l'existence d'un marché, constitué de producteurs, de consommateurs, de vendeurs, d'acheteurs, de prescripteurs, de lieux d'échange.

Une notion essentielle est la notion de positionnement qui se définit en termes de concurrence, de demande et d'innovation.

La dernière étape du marketing consiste à mettre en concordance le prix d'un produit, sa promotion, son mode de distribution et le produit lui-même.

1. Revenons à la notion de marché et surtout d'échange.

Je vois deux types d'échanges dans le social :

— l'un concerne la redistribution, redistribution d'avoirs, redistribution de savoirs, redistribution de pouvoirs. Cette redistribution peut être collective ou individuelle. Ce congrès a montré la convergence des deux voies ;

— l'autre concerne la création de liens sociaux, ce que l'on nous demande de plus en plus.

Qui sommes-nous sur ce marché ? Nous sommes clairement des producteurs, et nos clients sont les consommateurs.

Un point important des débats de ce congrès concernait les élus. Qui sont-ils ? Quelle place ont-ils ?

Je dirais qu'ils sont parfois acheteurs, parfois vendeurs, parfois les deux. Ils sont acheteurs quand nous avons une logique d'offre. Ils sont vendeurs, comme l'a souligné l'adjointe au maire de Clichy, quand nous n'avons pas d'offre à leur proposer. Les élus sont des arbitres, ont une fonction de conception. Nous sommes producteurs. A nous de produire les produits sociaux dont ont besoin les clients.

2. Deuxième notion importante : le positionnement.

Il se fait sur trois axes.

L'axe de la concurrence : concurrence avec qui ?

- Avec les élus ? Non, ce sont les arbitres.
- Avec d'autres professions sociales ? Oui, l'histoire a montré l'émergence de nouvelles professions. Il faut donc se différencier.
- Avec les associations ? Oui ! En quoi nous différencions-nous des bénévoles ? Avons-nous un « plus » technique ? Avons-nous un « plus » de conscience.

Il faut enfin reconnaître une concurrence plus globale, entre le champ social et le champ éducatif. Aujourd'hui, au travers de budgets, l'accent est mis sur l'éducatif. Mais nous avons une place particulière dans le domaine de l'acquisition des savoirs. Nous avons, de par notre pratique professionnelle, une expérience d'alphabétisation, de formation professionnelle, de mobilisation des ressources humaines. Nous pouvons tout à fait entrer dans ce champ de façon concurrentielle, avec des démarches pertinentes ; je vous rappelle ce livre², tiré du premier forum des professions sociales, qui montre très clairement notre expertise.

Nous avons des pratiques éducatives tout à fait pertinentes.

L'axe de la demande : quelle est la demande sociale aujourd'hui ? Qu'attend-on de nous ? Parlant de divorce, de femmes battues, on parle des *rappports entre hommes et femmes*. Cette question n'est plus traitée sous l'angle du sexisme. Elle nous concerne tous et toutes. Abordons-nous cette question de façon globale, ou bien au cas par cas ? La question du troisième âge se pose aussi.

L'« âgisme », le racisme, le sexisme sont des problèmes latents de notre société qui ne sont plus traités en tant que tels, alors qu'une demande existe pour des solutions plus globales. L'histoire du foulard montre à quel point notre Société demande et cherche une éthique de vie collective.

Sommes-nous hors champ en élaborant des discours, des pratiques quotidiennes entre citoyens, sur ces questions-là, sur les rapports hommes/femmes, sur les rapports entre les générations, sur les rapports entre les ethnies ?

Et puis, il y a les craintes sur l'avenir, souvent exprimées, que nous devons prendre en compte si nous entendons participer à cette mission de construire des communautés de vie.

L'axe du produit : les professionnels du marketing lui donnent en général trois dimensions :

- la valeur utilitaire, par exemple, la redistribution de ressources ;
- la valeur psychologique, c'est-à-dire ce que construit le client comme image de lui-même quand il « consulte » le service social ;
- la valeur symbolique, la représentation sociale liée au fait d'être client du service social.

Nous avons à réhabiliter le terme d'assistance ; pourquoi « Europ Assistance », « Mondial Assistance » valorisent-ils le terme d'Assistance ? Et pourquoi, dans notre secteur, est-il tellement dévalorisé ? Pourquoi, quand il s'agit

2. *Les pratiques sociales de l'insertion*, C.F.P.S. 1989.

de touristes « en panne », ce terme « marche », alors que, pour des vies en détresse, il ne « marche » plus ?

Quels sont nos produits, nos techniques ? Qu'elles soient d'aide individuelle, ou d'intervention collective ?

N'est-ce pas aussi une conscience qui dynamise ces techniques ? Notre diplôme et notre formation sont-ils des produits spécifiques ? La formation en alternance, la pédagogie des adultes, la pédagogie de la réussite que nous mettons en œuvre sont des points forts et font partie de nos produits. Les entretiens de Condorcet sur la formation professionnelle ont montré que d'autres secteurs de l'activité économique sont en train de découvrir des méthodes et des pratiques qui sont les nôtres depuis plus de trente ans.

Notre déontologie est-elle un produit ?

Nos réalisations sont-elles des produits ?

Un de nos plus beaux produits est, sans nul doute, une pratique réfléchissante, qui dépasse les superficialités, découvre les globalités.

3. Prix, produit, distribution, communication.

Nous ne reviendrons pas sur la notion de produit.

La distribution. L'assistant social se « vend-il » seulement dans la fonction publique ? Sa formation, son diplôme et son expérience ne peuvent-ils être également vendus dans d'autres secteurs d'activités ? L'enquête du CNESS sur les emplois non traditionnels montre la pertinence d'une telle éventualité, ainsi que l'existence d'ouverture vers d'autres secteurs. Ne raisonnons pas uniquement en terme de fonction publique, même si celle-ci emploie les deux tiers d'entre nous.

L'autre aspect de la distribution concerne nos propres produits ; nous devons être toujours plus près de nos clients. Lisant le rapport d'audit sur l'ANPE qui mettait en cause les grosses agences par opposition aux petites agences d'intérim, disséminées et donc plus proches, je m'interroge sur le fait que nous sommes souvent géographiquement loin de nos clients car repliés dans de grosses équipes.

Le prix. Quel est le prix d'un assistant social ? Notre sentiment à tous est qu'il n'est pas suffisant. On a affirmé, tous et toutes, le décalage, le fossé du rapport entre notre contribution à l'action sociale et la rétribution des travailleurs sociaux. Ce rapport est trop choquant. Tant qu'il ne sera pas réduit, nous serons en décalage vis-à-vis de nos activités et de nos produits.

Publicité. Rappelons quelques éléments de l'histoire récente. Que s'est-il dit et écrit sur la profession dans le journal *Le monde* depuis une dizaine d'années ?

Quelques titres d'articles, les plus récents, portent sur l'affaire du Loiret et délimitent une image guère positive.

- « Les travailleurs sociaux se convertissent à la gestion » (1988) ;
- « Les assistantes sociales sortent de leur réserve : elles manifestent » (affaire du 20^e arrondissement à Paris) ;
- « Les assistantes sociales : ni infirmières, ni policiers » — « Les assistantes sociales : les dernières gauchistes » (1980).

« ni... ni... » : d'un point de vue de la communication, il n'est guère positif, c'est une définition en creux. « Les dernières gauchistes » : les mots en « istes » ne sont guère positifs non plus.

L'image « déposée » par la presse dans l'opinion publique appelle donc un énorme travail.

C'est pourquoi je vous proposerai maintenant quelques éléments de stratégie.

Tout d'abord, une stratégie pour l'ANAS, en tant qu'association, une stratégie de réflexion et de « prise de position », sur les problèmes de société, prises de position élaborées démocratiquement, énoncées dans le flux de l'actualité des problèmes.

Nous devons réintégrer notre temps, car nous en sommes sortis. Nous ne devons pas hésiter à anticiper sur notre époque ; souvent nous avons des intuitions, bien souvent elles sont justes, trop souvent nous les taisons.

Risquons-nous à l'anticipation.

Surtout, réfléchissons ensemble. Élaborons des positions politiques ensemble, sur des problèmes de société, sur les rapports entre hommes et femmes, sur la place de l'éducation, sur les rapports entre les races.

Cela relève de notre compétence de citoyens et de travailleurs sociaux car la vie sociale est faite de ces rapports sociaux.

L'autre aspect de cette stratégie concerne l'ensemble des associations de professionnel(le)s. Il s'agit de *partenariat organisationnel*. Sans tomber dans un consensus mou, prenons conscience qu'il n'y a pas d'un côté des intellectuels et de l'autre des praticiens ; notre pratique est aussi réfléchissante. Les formateurs sont aussi des praticiens ; les formateurs-terrain sont à la fois praticiens et formateurs ; les cadres ont des fonctions de gestion de notre production ; ce sont des praticiens et des théoriciens. Osons le débat entre nous ; nos rapports avec les politiques s'en trouveront transformés.

Occupons tout l'espace qui nous est donné ; travaillons plus vite, pensons plus vite ; n'ayons pas peur de la diversité et de la pluralité.

Et, pour conclure, si l'on vous demande combien vous gagnez, afin de vous ramener à votre soi-disant juste place, ayez toujours prêtes deux réponses :

- à vos amis, répondez : « Pas assez » ;
- à vos employeurs, répondez : « Combien est-ce que je rapporte ? »

INTERVENTION DE Mme GIRARD, Directeur de l'action sociale au ministère de la Solidarité, de la Santé et de la Protection sociale

Le ministre de la Solidarité, de la Santé et de la Protection sociale m'a demandé de bien vouloir le représenter à votre congrès.

Vous avez bien voulu, madame la présidente, signaler que cela m'était arrivé un certain nombre de fois. Je m'en suis toutefois félicitée, vous savez, madame la présidente, l'importance que le ministre attache au travail de votre association qui, avec un dynamisme je dirai toujours renouvelé, organise chaque année des journées d'une très grande qualité. J'ai été très intéressée par la synthèse que j'ai entendue, qui s'éloignait peut-être un petit peu du contenu du congrès, mais qui a très bien posé les problèmes d'image, de responsabilité, les problèmes d'évolution de cette profession. Je crois que nous sommes là en effet pour réfléchir ensemble à ces questions.

L'an dernier, M. Claude Évin était intervenu lors du premier forum national des professions sociales que vous coorganisez à Versailles en novembre 1988. Le thème essentiel : le RMI, qui avait émergé de toutes les discussions, est aujourd'hui devenu une réalité dont nous aurons l'occasion de reparler.

Je voudrais d'abord me centrer sur le thème de votre congrès, c'est-à-dire 1992 :

- L'Europe de quoi sera-t-elle faite ?
- Que faisons-nous, qui sommes-nous ?
- Aujourd'hui - Demain.

Cela correspond bien aux attentes, aux inquiétudes des professionnelles que vous êtes.

Ce congrès se situe dans la continuité des Journées de 1988 : « Pour mieux connaître l'Europe », où vous aviez déjà engagé une réflexion.

Il m'apparaît nécessaire, compte tenu de ce thème, d'essayer de préciser, d'une part, les conséquences de cet espace sans frontière pour les travailleurs sociaux, et, d'autre part, de faire le point sur l'état de la formation des assistants sociaux et de son adéquation aux problèmes de société auxquels nous sommes confrontés tous et de l'adéquation de la profession à leur prise en charge.

Tout d'abord les orientations en matière de politique sociale européenne

Vous avez raison de penser que l'Europe de 1993 se prépare dès maintenant. C'est le sens de l'action menée par le président de la République pendant les six mois de la présidence française pour une Europe que l'on souhaite plus solidaire, plus sociale, qui ne donnerait pas de privilège particulier aux seuls services marchands mais envisagerait la totalité des problèmes de société qui viserait à garantir par l'adoption d'une charte européenne les droits sociaux fondamentaux, qui viserait à réaliser un modèle social européen et à développer la mobilisation des communautés européennes dans la lutte contre l'exclusion sociale, contre la toxicomanie, contre le SIDA avec des politiques très volontaristes pour aider les familles et notamment les handicapés.

Parallèlement, le fait européen est pris en compte à tous les niveaux de l'État, qu'il s'agisse de la mise en œuvre des règlements communautaires, des décisions de la Cour européenne de justice, qu'il s'agisse de l'application des directives européennes dont je rappelle qu'il appartient à l'État de les mettre en œuvre en utilisant les formes juridiques les plus appropriées, qu'il s'agisse de la constitution de groupes de travail, par exemple celui sur l'accès à la fonction publique pour l'instant encore réservé aux nationaux, conformément aux dispositions de l'article 48, § 4, du traité de Rome.

Je noterai également en ce qui concerne les professions sociales les travaux que nous menons sur un plan franco-français qui sont les travaux du Conseil supérieur du travail social dans la perspective de l'Europe de 1993.

Je compte d'ailleurs que les travaux de ce groupe puissent s'enrichir des conclusions de ces Journées comme il doit être tenu informé par votre présidente, qui en est membre, des travaux auxquels vous participez au niveau européen à travers les travaux de la Fédération internationale des assistants de service social.

Je note avec satisfaction la très forte implication des milieux professionnels dans les diverses associations européennes sans oublier également les travaux du Conseil de l'Europe.

La formation

Dans la pratique, dans le secteur du service social, ces mesures se développent avec la prise en compte du droit des communautés européennes au niveau des formations initiales par des échanges d'étudiants et d'enseignants. Je tiens à préciser que le ministère est prêt à soutenir les programmes qui s'inscrivent dans le cadre des programmes communautaires tel *Erasmus* ou *Free* sur la formation continue, par l'organisation de réunions sous l'égide de la Communauté européenne avec l'ensemble des représentants des administrations, ou sur la préparation de l'application de la directive — très importante sur la reconnaissance mutuelle — des diplômes d'enseignement supérieur.

Je vais m'arrêter un instant sur *la directive du 21 décembre 1988*.

Elle institue un système général de reconnaissance mutuelle des diplômes sanctionnant une formation professionnelle d'une durée de trois ans d'études post-secondaires. Les diplômes concernés doivent garantir la qualification requise pour exercer une activité professionnelle réglementée. C'est évidemment bien le cas de votre profession conformément au Code de la famille et de l'aide sociale, et au décret du 6 mai 1980 qui l'organise.

Il s'agit, en l'espèce, d'une reconnaissance générale des diplômes sans harmonisation préalable ni des formations requises ni des champs d'activité. Il faut que cela soit clair. Ce n'est pas une remise à plat dans tous les pays en même temps car c'est impossible. Toutefois, on a prévu que, lorsqu'il y aurait trop de décalage entre les durées de formation, on pourrait mettre en place des conditions de compensation si la formation ne correspond pas, pour une personne s'installant dans un pays d'accueil, à la formation du pays d'accueil.

Nous comptons beaucoup sur les travaux de ce groupe de travail que je viens d'évoquer du Conseil supérieur du travail social, pour faire une sorte de bilan, d'inventaire et bien entendu nous nous inspirerons de ses réflexions au niveau du ministère.

Donc, il faut bien voir que cette directive ne vise pas à modifier les règles d'exercice professionnel ni les règles déontologiques, ni à soustraire les personnels à ces règles. Les conditions d'accès à la profession demeurent inchangées, notamment lorsqu'il s'agit d'un statut public. Bien entendu, en ce qui nous concerne, il y a toujours la nécessité du concours qui est un des principes généraux d'accès à la fonction publique.

Il convient donc de veiller que les formations soient axées sur les problèmes de société par priorité et qu'elles soient adaptées au type d'emplois proposés.

Je voudrais maintenant rapidement évoquer : *Quel travail social pour quelle action sociale ?*

En effet, si au niveau européen la France se doit d'entraîner ses partenaires à mener sur certains points une politique plus sociale, peut-être que nous sommes en retard sur d'autres. Mais nous restons un État assez avancé sur le plan de la protection sociale.

Au plan national, il appartient au ministère de mettre en œuvre les orientations fixées par le gouvernement.

Je suis d'ailleurs persuadée que, si nous menons des actions qui peuvent être exemplaires au niveau national, dans le contexte européen, elles feront tache d'huile et rencontreront des échos dans d'autres pays. Inversement, d'autres solutions de protection sociale meilleures pourront s'appliquer dans le nôtre.

Lutte contre l'exclusion

J'ai choisi d'insister plus particulièrement sur la lutte contre l'exclusion et les instruments que les politiques récentes nous ont donnés et qui permettent aux travailleurs sociaux de trouver des solutions dans des situations où, auparavant, il n'y en avait aucune. C'est ce qu'il faut souligner, car le premier

enjeu d'une politique sociale, c'est de lutter contre l'exclusion. L'exclusion, ce n'est pas seulement l'exclusion d'ordre économique. Elle est multiforme, elle apparaît lorsqu'il y a perte du lien social, diminution du lien social ou de l'autonomie sociale. On peut avoir un peu d'argent et être néanmoins exclu par la dépendance physique, mentale par la race, par l'ethnie, par l'âge. C'est un ensemble de problèmes qui nous interroge tous et pour la solution desquels il faut se mobiliser.

L'exclusion économique

Nous avons, depuis la fin 1988, mis en place le système du RMI. Je disais que vous l'aviez largement évoqué dans votre précédent congrès. Actuellement, nous avons 380 000 familles bénéficiaires, soit un peu plus de 800 000 personnes avec une proportion assez importante de personnes isolées sans aucune solidarité.

Nous savons tout le travail qui a été fait par les assistants sociaux très rapidement :

1) au niveau de l'instruction des dossiers dans les services départementaux, les centres communaux d'action sociale, les associations ;

2) maintenant, il s'agit de réussir ce qui est le plus important le I du RMI, l'insertion. Cela veut dire un travail nouveau pour certains d'entre vous, un travail difficile et totalement partenarial. C'est, je crois, l'esprit du dispositif. Cela dépend, bien sûr, de l'offre d'insertion proposée, donc en fait du contenu du programme départemental d'insertion. Les programmes dont nous avons connaissance ne sont pas toujours aussi précis et complets qu'ils devraient l'être. Mais, petit à petit, les choses avancent. C'est une dynamique qui a été créée et nous comptons sur le savoir-faire des travailleurs sociaux, leur possibilité de dialoguer avec les personnes-ressources qui sont dans les cellules d'appui des CLI (commission locale d'insertion), leurs possibilités également de se faire entendre sur les demandes qui remontent du terrain et la nécessité d'ajuster à ces demandes les actions prévues dans le programme départemental et financées par le conseil général.

Nous avons, au début du lancement du dispositif, mis très rapidement en place des systèmes de formation, dans une certaine improvisation. Je pense, néanmoins, que cela a permis de sensibiliser les travailleurs sociaux à cette action très importante qui va peut-être amener, au fur et à mesure qu'elle se développe à une sorte de repositionnement de l'action sociale et du travail social. Maintenant, nous sommes en train de travailler à la formation dans ce domaine avec le Centre national de la fonction publique territoriale. Je crois qu'il faut des rencontres, des échanges pour faire une meilleure information et une meilleure formation sur ces sujets.

L'État intervient dans tous ces domaines, au titre de sa compétence et dans le respect des lois de décentralisation.

Accès aux soins, à la formation, au logement

Dans cette dynamique, le logement joue un rôle très important et je pense que nous pouvons fonder les uns et les autres des espoirs tout à fait sérieux sur le plan du logement des plus démunis qui vient d'être lancé très récemment et présenté au Conseil des ministres de fin octobre 1989 et qui va permettre de faire dans chaque département un plan départemental pour le logement des plus démunis avec des contraintes assez précises qui vont permettre de trouver des solutions.

Je n'évoquerai pas les problèmes de santé. Ils sont importants. Il est évident, et vous l'avez signalé dans les conclusions que dans toutes ces problématiques, il est important de travailler en partenariat. C'est lui qui fera avancer les choses :

- un partenariat avec d'autres travailleurs sociaux ;
- un partenariat avec des acteurs de la vie économique ;
- un partenariat avec des acteurs de terrain administratifs et autres, et notamment avec les représentants des directions départementales de l'Équipement sur les problèmes de logement. C'est dans ce sens qu'il faut aller et, sur le terrain, la politique des villes et des quartiers illustre bien cette tendance. Beaucoup d'assistants sociaux ont travaillé dans des quartiers difficiles depuis de nombreuses années, et je crois que le travail qui est fait, en particulier le « travail social d'intérêt collectif », qui a fait l'objet d'une brochure récente du Conseil supérieur de travail social est une dimension importante du travail social qui ne doit pas faire oublier la dimension individuelle. Les deux se complètent, la gageure étant précisément d'intégrer la relation individuelle dans cette dynamique collective.

Les jeunes

Vis-à-vis des jeunes, nous avons en projet la relance des missions locales. Les jeunes n'ont pas droit au RMI et leurs problèmes sociaux sont très importants. Les débats à l'Assemblée nationale ont été tout à fait essentiels sur ce point. C'était une décision tout à fait considérable et difficile à prendre.

Peut-on dire : « Les jeunes sortent de l'école et ont droit au RMI à 18 ans » ? N'était-ce pas démobilisateur et en contradiction avec les mesures sur la formation ?

Le Parlement a tranché, c'était à lui de le faire. Je crois qu'il était sage de dire : « Le RMI vient d'abord comme une bouée de sauvetage, la première démarche d'une insertion sociale, mais à partir d'un certain âge ; pour les jeunes, il faut partir du développement des potentialités mises en place par les dispositifs sur la formation professionnelle. »

Le lien social

Je n'évoquerai pas tous les aspects des autres politiques pour lutter contre l'exclusion qui est toujours très multiforme. Il faut se dire qu'un certain nombre de catégories de la population ont besoin d'un soutien adapté pour vivre mieux leur autonomie sociale, qu'elles soient âgées, qu'elles soient dépendantes, qu'elles soient handicapées. Toutefois, dans l'optique de l'insertion, on a beaucoup à faire. Nous avons, pour partie, réglé dans le système de protection sociale (j'entends Sécurité sociale, aide sociale, loi sur les handicapés âgés) le problème des ressources, mais pas forcément l'insertion dans la société. C'est un travail à la fois personnel et collectif qui implique les assistants sociaux, les travailleurs sociaux, l'ensemble des élus qui passent par le problème de l'accès aux loisirs, aux transports, aux logements. Et, bien entendu, la tâche n'est pas terminée et ne le sera-t-elle probablement jamais.

Quelle formation devant ce contexte

Avec la perspective de la construction de l'Europe, avec les problèmes de société très lourds, quelle formation pour demain pour les travailleurs sociaux et les assistants sociaux ?

Perspectives européennes

Nous avons vu que l'harmonisation des formations ne pourra être que progressive, qu'elle sera liée au rapprochement des politiques sociales, ce qui ne veut pas dire fusion et harmonisation complète, mais respect des traditions sociales et culturelles de chaque pays, et compte tenu des cadres institutionnels de ces pays. Dans cet esprit, le groupe de travail du Conseil supérieur du travail social a été chargé, par le ministre, de dégager les éléments communs d'une formation sociale européenne et d'envisager les possibilités de développement harmonieux des pratiques dans les différents pays européens. En France, pour répondre à la multiplication des missions des services sociaux qui vont de l'intervention sociale individualisée à l'intervention sociale collective, nous disposons d'un système de formation qui correspond aux trois niveaux de formation des travailleurs sociaux.

Formation initiale en trois ans

Cette formation axée sur la professionnalité et l'alternance théorie/pratique, a inspiré dans son architecture les réformes des formations d'autres travailleurs sociaux (ex. : formation des éducateurs spécialisés, des animateurs).

Cela montre bien qu'il s'agit d'une architecture pertinente et qu'elle fonctionne. Afin d'élargir la base qualitative et quantitative du recrutement des

écoles, il vient d'être décidé, compte tenu de vos souhaits et de vos questions de l'an dernier, que les élèves des classes terminales pourraient passer la sélection sans avoir le bac, mais bien sûr avec la nécessité de l'avoir après, pour gagner une année. Nous avons donné des instructions pour que cela soit fait dans toute la France.

Les sessions d'adaptation à l'emploi. Formation continue

Elles complètent la formation initiale par des sessions et des actions de formation, notamment par l'excellente formation de formateurs. On a besoin dans une vie professionnelle, et c'est le lot de chacun dans notre société, de se recycler, de prendre des distances, d'apprendre de nouvelles techniques. L'adaptation permanente et immédiate des dispositifs de formation initiale et continue aux évolutions des politiques sociales constitue une des clefs de la réussite de ces politiques. On ne réussit bien les politiques sociales ambitieuses dont j'ai parlé que si nous avons des travailleurs sociaux bien formés, peut-être mieux rémunérés. C'est vrai qu'il faut en parler, sûrement il faut en parler...

Cela suppose une très forte mobilisation des professionnels de terrain. Il faut qu'ils soient aptes à théoriser leurs pratiques, à échanger leur expérience. On peut être un très bon professionnel et ne pas savoir communiquer. Cela s'apprend.

Le diplôme supérieur en travail social (DSTS)

La préparation au DSTS doit conduire à cet apprentissage au même titre qu'à exercer des fonctions d'encadrement. Les textes concernant ce diplôme vont faire l'objet d'une réflexion. Nous travaillons actuellement avec la direction des Enseignements supérieurs. Nous pensons notamment à l'obligation de dépôt des mémoires, ce qui permettrait de valoriser les travaux de recherche. Ces mémoires sont souvent de très grande qualité et des éléments importants de la recherche sociale. Nous allons réunir le Comité de liaisons DAS/DESUP en décembre afin d'améliorer la concomitance DSTS et deuxième cycle universitaire.

Nous allons également approcher avec ce ministère la question des cycles qui conduisent au baccalauréat et préparent aux filières sanitaires et sociales.

Le statut. Les rémunérations

Je ne voudrais pas me dérober à ces deux questions.

Depuis la décentralisation, nous avons prévu un certain nombre de réformes importantes qui touchent les professionnels du secteur social.

Nous travaillons au statut des directeurs d'établissements sociaux publics, dans lesquels nous avons fait entrer des catégories qui n'y figuraient pas jusqu'à présent, comme les directeurs de centres d'aide par le travail et d'établissements d'éducation spécialisée.

Dans la « foulée », pour les conseillers techniques en travail social, fonctionnaires de l'État, et parallèlement à ce statut sur les directeurs d'établisse-

ments sociaux publics, nous avons un projet de décret qui propose le cadre A pour les agents titulaires du DSTS et d'une maîtrise, et pour ceux qui justifient également d'une expérience professionnelle.

Ce décret nous l'avons préparé, il doit être négocié. De la même façon nous devons, dans le cadre de la décentralisation, préparer les statuts des personnels relevant des collectivités territoriales. Ce n'est pas seulement vrai pour les assistants sociaux mais pour des quantités de professions. Nous ne sommes pas seuls pour le faire. Nous souhaitons qu'il y ait une amélioration, mais il ne faut pas se dissimuler que cela n'est pas simple car il y a d'abord la grande négociation générale sur la grille de la fonction publique et les situations très multifformes des personnels des collectivités territoriales.

Tout cela se négocie évidemment avec nos correspondants ministériels, essentiellement : ministère du Budget et ministère de l'Intérieur.

Ce n'est pas joué, ce n'est pas gagné. Nous faisons le maximum d'efforts pour aboutir au maximum de résultats.

Le travail et la pression de mes services ne se relâchent pas. Sur le premier dossier qui est le plus avancé — le dossier des directeurs des établissements publics — nous avons abouti à un résultat non négligeable, car ce sont des personnels qui étaient classés en B — bac + 3 — et nous sommes arrivés à négocier un statut qui naturellement ne satisfait pas tout le monde. Mais c'est un statut tout à fait honorable. Nous souhaitons que, dans la foulée, pour ces professions nous arrivions — ce ne sera peut-être pas immédiat — à des résultats.

LA PRÉSIDENTE DE L'ANAS. — Cette nouvelle est très heureuse. Pour la première fois depuis vingt ans que nous parlons pour la profession de l'accès au cadre A, nous avons l'assurance que certains d'entre nous y auront accès...

MME GIRARD. — Il faut être très clair. Nous avons fait un projet de texte sur lequel d'autres ministères importants ont leur mot à dire :

- pour la fonction publique d'État, c'est le ministère du Budget ;
- pour la fonction publique territoriale c'est à la fois le ministère de l'Intérieur, dans le souci d'harmonisation que j'indiquais, et aussi le ministère du Budget.

Nous avons bâti ces projets de texte dans cette optique et nous espérons bien aboutir. Mais je n'ai pas dit que nous avons abouti.

LA PRÉSIDENTE. — Bien entendu, mais quand un ministère propose, il a plus de poids, je suppose.

MME GIRARD. — Pour reprendre une image donnée tout à l'heure : bien que la partie soit difficile, nous ne nous sentons ni submergés, ni débordés. Nous continuons à travailler d'arrache-pied ; nous avons un précédent avec le statut des directeurs d'établissements publics. Alors que nous n'étions pas partis avec le vent en poupe nous avons abouti, de tractation en tractation, à des résultats non négligeables. Il faut que nous puissions continuer pour que votre profession, de toute façon, soit classée en A ou tout au moins ait des débouchés en catégorie A.

LA PRÉSIDENTE. — Si je ne m'abuse, les directeurs d'établissements sont souvent des travailleurs sociaux.

MME GIRARD. — Oui, des éducateurs le plus souvent, mais les assistants sociaux peuvent d'ailleurs en bénéficier.

LA PRÉSIDENTE. — Donc, c'est bien un accès au cadre A pour la profession.

MME GIRARD. — En conclusion, j'ai essayé de faire un tour d'horizon très rapide sur les problèmes de société. Je retiens ce qui a été dit tout à l'heure. Il est très important qu'une organisation comme la vôtre puisse favoriser une réflexion sur les problèmes de société — elle le fait d'ailleurs — mais il faut qu'elle le fasse à tous les niveaux : sur le terrain, avec d'autres professionnels du travail social, avec d'autres professionnels dans le partenariat dont nous parlions. Ainsi, on relèvera les défis, on améliorera l'image. Cette image est mauvaise, mais ce n'est pas seulement pour les assistants sociaux, c'est pour l'ensemble du social, aussi pour les institutions. Il suffit de voir à la télévision un certain nombre d'émissions où les procès sont vite faits à partir de faits divers.

Nous avons fait un gros travail de réflexion et nous sommes maintenant engagés sur les problèmes d'action pour l'enfance maltraitée qui nous préoccupent. Le groupement d'intérêt public que nous mettons au point et le numéro vert est un dispositif qui doit permettre d'aider les départements et les travailleurs sociaux de terrain, précisément parce que ce problème est difficile et aboutit parfois à impliquer les travailleurs sociaux dans leurs responsabilités d'une manière complexe. Nous considérons que c'est une affaire nationale ; même si l'on a fait la décentralisation, il faut que tout le monde se mette ensemble pour monter des dispositifs d'appui, de soutien, de relais.

Qu'il s'agisse de cela, qu'il s'agisse du RMI ou des problèmes économiques des familles, vous allez devoir collaborer aux commissions qui vont se mettre en place dans la ligne du projet sur le surendettement des familles, du développement social des quartiers, de la politique des villes dans le cadre de ce que fait la délégation interministérielle à la ville. Rien ne se fera si les travailleurs sociaux de terrain n'ont pas leur place reconnue dans ce partenariat que j'évoquais. Leur rôle est essentiel, leur rôle est important. Nous souhaitons qu'ils réussissent pleinement.

Je vous remercie, madame la présidente.

LA PRÉSIDENTE. — En ce qui concerne la pluriprofessionnalité, travail avec les autres professions, l'enfance maltraitée, je crois pouvoir vous dire, madame, que ce sera probablement le thème de notre prochain congrès.

Nous prendrons probablement le thème de la violence, de la maltraitance pour les enfants, les femmes battues, et l'ouvrons avec d'autres associations et professions concernées par ce problème, puisqu'à l'ANAS nous jouons l'ouverture.

Questions à Mme Girard

La présidente de l'ANAS, (M.T. Paillusson). — Je voudrais vous poser la question sur les textes concernant le service social du travail. Nous vous avons demandé votre avis et des informations sur des textes qui font l'objet d'un toilettage. Nous avons été reçus dans votre direction à ce sujet, il y a déjà quelques mois. Avec le ministère du Travail voyez-vous aboutir ce projet de toilettage des textes ?

Mme GIRARD. — Nous ne sommes pas directement compétents. La direction qui pilote n'est pas la direction de l'Action sociale, mais la direction des Relations du travail du ministère du Travail. En effet, il y a un ensemble de textes relatifs au service social du travail, c'est effectivement un toilettage des textes. Mes services ont participé et ont insisté sur la nécessité que tout repose sur un enseignement théorique avec droit du travail, économie de l'entreprise, sociologie des organisations au niveau de la formation. Nous avons insisté sur les modalités de formation à travers les stages. Le ministère du Travail doit procéder à une concertation, c'est à lui de le faire puisqu'en la matière il est administration pilote. Normalement, votre association sera, bien entendu, partie prenante dans la concertation. Nous aurons l'occasion de le rappeler. Nous allons faire assez prochainement le point avec le ministère du Travail. Nous avons fait prévaloir un certain nombre de points de vue au titre de la profession comme garant de la protection du diplôme et du titre. Nous souhaitons effectivement que cette direction fasse la concertation qu'elle s'est engagée à faire.

Mlle PAILLUSSON. — Je vous remercie d'appuyer cette obligation du titre d'assistant social car c'est en ce domaine notre grosse préoccupation.

Reconnaissance du DSTS

Mlle PAILLUSSON. — Vous avez parlé de négociation avec l'université, c'est bien notre problème, puisque je vous faisais remarquer tout à l'heure qu'il y avait une baisse des inscriptions dans les régions et surtout une fuite des diplômés vers d'autres secteurs.

Question

Je suis assistante sociale à l'Éducation nationale, service des personnels, rectorat de Paris.

Vous connaissez le coût du DSTS qui peut être dissuasif pour beaucoup de professionnels. Mon ministère, pourtant « branché » sur la formation, n'offre aucune possibilité de prise en charge individuelle du coût. Il y a eu pendant plusieurs années des financements possibles par le ministère de tutelle, donc le vôtre ; il me semble que ces financements n'existent plus. Est-ce exact ? Il y a quelques années, des financements ont été apportés à l'université de Créteil, de Strasbourg. Est-ce tombé en désuétude ?

Réponse

Nous finançons toujours le DSTS, grâce aux crédits de la formation professionnelle qui nous sont attribués et que nous gérons, environ 25 millions, au total, par an. Votre information n'est pas exacte. Il s'agit d'une mécanique un peu compliquée parce que ces crédits sont négociés au niveau de la formation professionnelle avec un conseil de gestion dans lequel il y a les partenaires sociaux. Ils sont restitués dans les différents ministères et, à ce titre, nous avons des crédits qui vont à la formation DSTS.

Question (de E. LEPLAY)

Je voudrais intervenir sur le même sujet. On a parlé de fuite des effectifs pour la préparation du DSTS. En vérité, ce que nous constatons dans les centres de formation est au contraire une grande demande, une grande mobilisation des professions sociales pour suivre l'enseignement du DSTS. Mais, en effet, ce qui fait obstacle ce sont les financements.

Mme Girard a raison de dire que le ministère continue à financer un certain nombre de centres de formation. Mais il reste tout de même une participation individuelle qui doit être prise en charge par les employeurs. Dans la fonction publique territoriale, avec la mise en place du CNFPT, il y a des règles qui limitent les durées, et les accès aux formations longues sont de plus en plus problématiques.

Il ne faudrait pas croire qu'il n'y a pas de demandes, au contraire, mais c'est un problème de financement. Cela touche surtout les assistants sociaux qui sont à 70 % dans la fonction publique. C'est là que le bât blesse.

Réponse

L'effort au niveau de la formation demeure sensiblement le même, il a même été en légère augmentation si on prend une période un peu longue.

En revanche, il faut travailler sur la notion : quels débouchés pour le DSTS ?

Il faut se rapprocher de la direction de l'Enseignement supérieur. Nous avons, depuis 1982, un accord cadre avec la direction de l'Enseignement supérieur de l'Éducation nationale.

Il faut reprendre ce dossier et travailler davantage avec le CNFPT en faisant passer l'idée que le DSTS, la recherche en travail social, le travail personnel fait à travers le DSTS, est important pour l'ensemble de l'institution. On est simplement au début de la nécessité de convaincre ces professionnels de la formation, qui n'ont pas tous forcément la même approche.

Nous participons au Comité pédagogique du CNFPT. Par conséquent, nous serons les avocats du DSTS au sein de cette instance.

Question

Je suis assistante sociale dans une administration de l'État. J'occupe une fonction d'encadrement ; après vingt ans d'ancienneté, sans DSTS, je ne

manquerai pas de faire la demande qui s'impose. Si j'ai bien compris, la proposition de décret à l'étude, si elle aboutissait, équivaldrait à dire que la profession d'assistante sociale entrerait dans le cadre A avec un bac + 7. Est-ce bien cela ou ai-je mal compté ?

Réponse

Le projet de décret prévoit que le DSTS est un plus, mais également la possibilité d'accéder au cadre A, si on a une maîtrise et une expérience professionnelle ; ce n'est pas bac + 7, c'est très clair.

Question

Le diplôme assistant social est bac + 3 et la maîtrise est 4.

Réponse

Non, parce qu'on peut mener les deux de front.
Pas de question sur le RMI ?

Question

Je suis assistante sociale scolaire, j'ai obtenu le DSTS en 1988, payée en partie par le ministère de la Santé car nous en dépendions. Je l'ai fait en quatre ans ; l'autre partie a été payée pour les deux dernières années par le ministère de l'Éducation nationale. Je suis toujours assistante sociale de base, mon désir serait d'avoir un poste d'encadrement.

Réponse

Nous souhaitons, compte tenu des liens de votre profession avec notre ministère, ici ou là, dans les lieux où se prennent les décisions, être les avocats de la profession. Nous le faisons avec une certaine conviction, mais la décision appartient, bien entendu, aux autres administrations.

J'ai essayé de faire le point rapidement, sur ce que nous envisageons pour la fonction publique d'État et pour la fonction publique territoriale.

Mais ce qui tient à l'organisation d'un service relevant d'un autre ministère, nous ne pouvons pas l'influencer de manière décisive. Ce qu'il faut, c'est qu'on puisse, à partir d'un certain niveau de qualification, à partir d'un certain niveau de perfectionnement individuel, pouvoir accréditer l'idée qu'une assistante sociale doit avoir un meilleur classement hiérarchique, un meilleur salaire et des fonctions d'encadrement tout à fait légitimes. C'est ce qu'on peut dire. Mais si le ministère de l'Éducation nationale organise ces services de façon que les fonctions d'encadrement ne soient pas automatiquement données dans telle ou telle condition, bien entendu nous n'y pourrions rien.

Conclusion

M.T. PAILLUSSON. — Merci, madame, je crois avoir senti aujourd'hui une ouverture dans vos réponses.

Nous ne manquerons pas de vous apporter les arguments pour soutenir vos propositions. Nous avons bien compris que votre ministère faisait des propositions pour l'accès au cadre A, pour un débouché par le DSTS et pour mieux situer le service social du travail dans l'entreprise.

Je n'ai pas pris pour réalisation ce qui vient de nous être proposé, mais des ouvertures sont effectives et nous resterons vigilants.

CHEZ LE MÊME ÉDITEUR

ACTIONS COLLECTIVES ET TRAVAIL SOCIAL

Contextes et réalisations, Tome 1

Bernadette Blanc et des Travailleurs sociaux du G.E.A.C.

Processus d'action et d'évaluation, Tome 2

Bernadette Blanc, Michèle, Dorival, Renée Gérard, Suzanne Roux, Marie-Claude Ullern.

L'AIDE SOCIALE AUJOURD'HUI APRÈS LA DÉCENTRALISATION

Amédée Thévenet

UN CADRE MÉTHODOLOGIQUE POUR L'AIDE SOCIALE À L'ENFANCE

A l'usage des travailleurs sociaux et des formateurs

Claudine Plenchette-Brissonnet

CONSTRUIRE ET UTILISER DES OUTILS EN ACTION SOCIALE

A l'usage des travailleurs sociaux

Claude Plenchette-Brissonnet

COMMENT ASSURER LA PROTECTION D'UN MAJEUR

Guide à l'usage des tuteurs familiaux et professionnels

Pierre Verdier, Michel Bauer

LE CONSEIL CONJUGAL. POURQUOI ET COMMENT

Renée Marti et coll.

LES CRISES FAMILIALES DU GRAND-ÂGE

Brigitte Candessus, Marylin Bonjean, Richard Spector

LES CRÈCHES

Réalisation - Fonctionnement - Vie et santé de l'enfant

Françoise Davidson et Paulette Maguin

CRÉER, GÉRER, CONTRÔLER UN ÉQUIPEMENT SOCIAL OU MÉDICO-SOCIAL

Amédée Thévenet

DANS L'INTÉRÊT DE L'ENFANT ?

Vers un nouveau statut de l'enfance

Joseph Goldstein, Anna Freud, Albert J. Solnit

LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET LES TRAVAILLEURS SOCIAUX

Sous la direction de Francis Vanoye avec la collaboration de Serge Ginger

L'ENFANT DE TROIS À SIX ANS

Ses besoins, ses intérêts, ses problèmes

Ouvrage collectif sous la direction d'Hélène Stork

L'ENQUÊTE SOCIALE ET SES PARADOXES

Les enfants du divorce, les enfants de la séparation

Cécile Grandjean

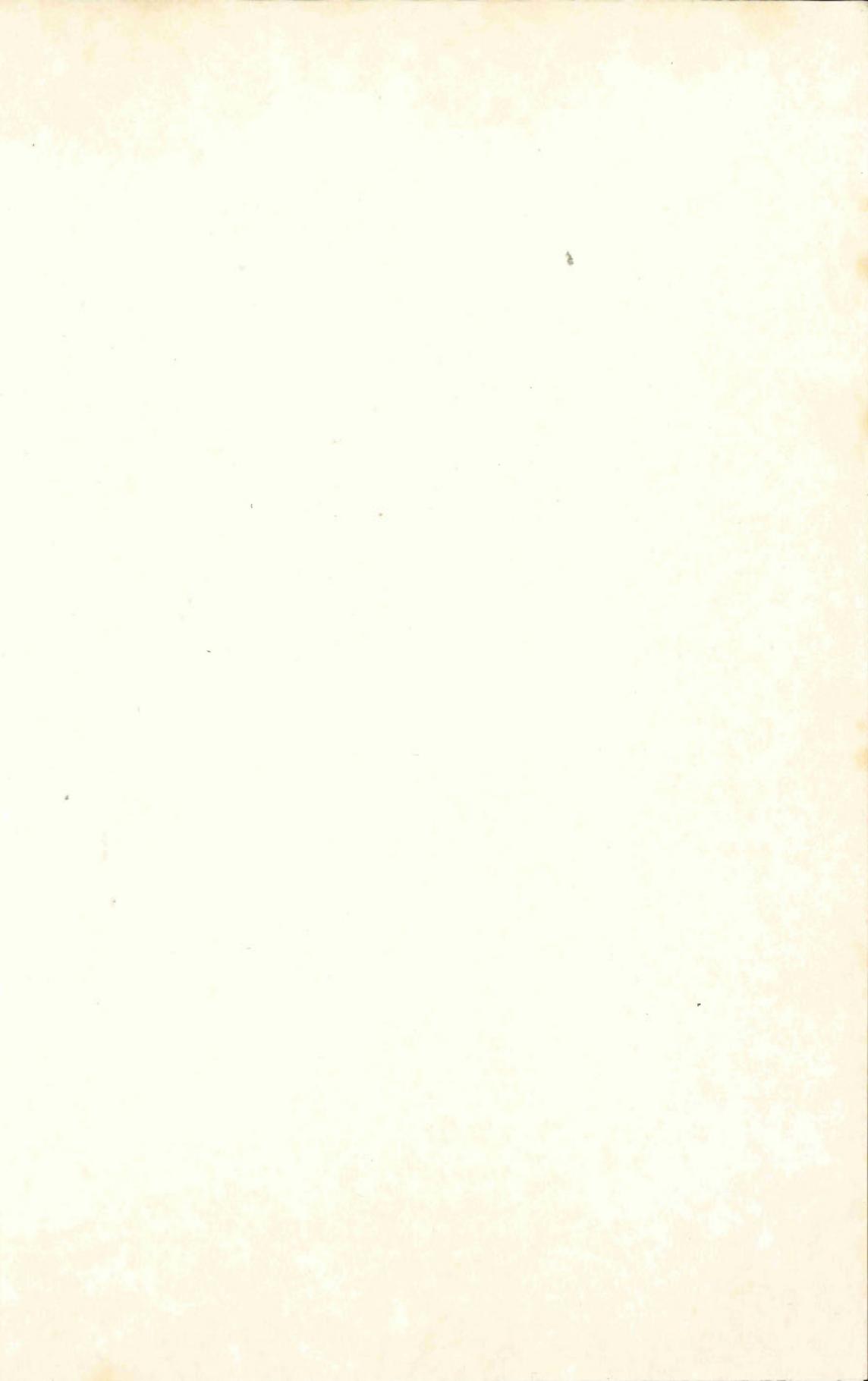
L'ENTRETIEN DE FACE À FACE ET LA RELATION D'AIDE

Roger Mucchielli

- LES FAMILLES MONOPARENTALES**
Évolution et traitement social
Didier Le Gall, Claude Martin
- FORMATIONS ET PRATIQUES EN THÉRAPIE FAMILIALE**
Sous la direction de Mony Elkaïm
- GUIDE SOCIAL DE L'ÂGE D'OR**
A l'usage des particuliers, des familles et des professionnels
Michel Bauer
- INÉGALITÉS SOLIDARITÉS**
François Servoin et Roberte Duchemin
- LES PARENTS, LE DIVORCE ET L'ENFANT**
Jean-Jacques Guillarmé, Philippe Fuguet
- PARENTS MALTRAITANTS, ENFANTS MEURTRIS**
L'intervenant social face à la famille de l'enfant maltraité
Albert Crivillé et coll.
- LA PAUVRETÉ, UNE APPROCHE PLURIELLE**
Sous la direction de A. Fracassi, M.-F. Marquès, J. Walter
- PERSPECTIVES DU TRAVAIL SOCIAL**
Prévoir - Communiquer - Gérer
Sous la direction de Marie-France Marquès et Jacques Walter
- POUVOIR ET CRÉATIVITÉ DU TRAVAILLEUR SOCIAL**
Une méthodologie systémique
Paule Lebbe-Berrier
- LA PRATIQUE DU TRAVAIL SOCIAL AVEC LES GROUPES**
Ken Heap
- LA RELATION D'AIDE ET LA PSYCHOTHÉRAPIE**
Carl Rogers
- SERVICE SOCIAL ET PSYCHIATRIE DE SECTEUR**
Gérard Masse, Xavier Houssin
- TOXICOMANIES ET INTERVENTIONS SOCIALES**
Maya Chami
- LA TUTELLE AUX PRESTATIONS SOCIALES**
Une action éducative et budgétaire
Michel Bauer
- VERS UNE PSYCHOTHÉRAPIE SOCIALE**
Le sort des adolescents et des adultes handicapés mentaux
Gérard Zribi

Catalogue complet sur demande

CET OUVRAGE A ÉTÉ ACHEVÉ D'IMPRIMER
EN NOVEMBRE 1990 SUR LES PRESSES
DE L'IMPRIMERIE DE L'INDÉPENDANT
À CHÂTEAU-GONTIER
DÉPÔT LÉGAL : 4^e TRIMESTRE 1990
N° D'ÉDITION : 1829 ED 1629



La dernière décennie a été marquée, pour les Assistants de Service Social, par la nécessité de répondre à un double défi :

- mutations technologiques, crise économique,
- nouvelles orientations gouvernementales.

Dans ce contexte, leurs fonctions ont été élargies à un authentique travail d'agent de développement local et de communication, tout en maintenant le rôle initial de conseil, de soutien et d'accompagnement.

Ainsi, l'évolution des fonctions et la complexité des tâches exigent-elles de l'Assistant de Service Social, un niveau de qualification et d'expertise le situant au rang d'acteur de l'action sociale, voire d'initiateur de décision.

Parallèlement, les centres de formation initiale, continue et supérieure, en Service Social se sont situés dans cette dynamique. Ils ont introduit progressivement la pédagogie de projet, la formation à la recherche, et, pour certains, des séquences communes d'enseignement avec d'autres travailleurs sociaux.

La diversification des fonctions, la responsabilité professionnelle vis-à-vis des usagers, le rôle social, les compétences acquises, justifient donc pleinement le souhait de toutes les catégories d'intéressés, d'une **reconnaissance réelle de la qualification professionnelle des Assistants de Service Social, et d'une revalorisation du statut.**

L'ouverture des frontières et la nécessaire harmonisation des statuts des travailleurs sociaux européens amènent à s'engager dans cette voie.

