

LE PERSONNEL EDUCATIF EN FRANCHE-COMTE

Enquête réalisée en 1992-1993

Ont participé à l'élaboration du rapport

BONNEL Laure
CURTY Béatrice
JOSELEAU Anne
KLIS Emmanuelle
LANNUZEL Jacques
SCHILTZ Cyrille
STRAGIOTTI Emmanuelle

LANNUZEL Jacques (Formateur)

sans oublier le travail effectué au cours des deux ans par

CERCEY Annie

PRESENTATION

A la demande du CTFE (Conseil Technique aux Fonctions Educatives), nous avons effectué un bilan de l'équipement et du personnel dans le secteur éducatif et social pour la région de Franche-Comté. En particulier il s'agissait de faire le point sur la répartition des postes socio-éducatifs du point de vue :

- de la situation géographique des établissements
- des types d'établissements, de la répartition entre les catégories de personnel
- des postes pourvus ou non pourvus

En dehors d'une tentative de cerner la situation dans la région, un point important pour l'IRTS était visé, évaluer les besoins en formation en Franche-Comté.

Cette enquête fut réalisée par un groupe d'étudiants en 1^{ère} année (1991-92) et 2^{ème} année (1992-93) d'éducateurs spécialisés, animé par Mrs Jacques LANNUZEL et Jean-Jacques GIRARDOT.

Le CTFE est une commission interne à l'IRTS réunissant des professionnels du secteur intéressés par les formations de travailleurs sociaux.

Le questionnaire

Le questionnaire élaboré en 1991 a été diffusé par courrier fin 1991 dans les établissements et services de la région après avoir été testé sur quelques établissements. A la suite d'un recensement des réponses une relance par courrier puis une enquête sur rendez-vous auprès des établissements n'ayant pas répondu furent effectuées en 1992.

A la suite de ces démarches le bilan suivant peut être fait : 227 questionnaires nous sont revenus. Sur ces 227 questionnaires 42 ont été rejetés ; pour la plupart, il s'agissait soit d'associations ou services qui n'employaient pas de personnel éducatif, soit d'établissements n'entrant pas dans le champ de l'enquête. Le nombre de questionnaires rejetés faute d'un remplissage correct s'est limité à quelques exceptions. On peut estimer, compte-tenu du travail de relance, avoir couvert le secteur éducatif et social à environ 80%, ce qui assure une bonne solidité des résultats.

Quant au questionnaire lui-même, il a été limité à 15 questions afin d'obtenir des informations concernant :

- la situation géographique, les caractéristiques administratives (statut, structure, appellation), le type de population
- la politique de formation dans les établissements
- la répartition hommes/femmes
- l'ancienneté des personnels
- le nombre des prises en charge

Le questionnaire comprenait des questions fermées et des questions ouvertes. La dernière question visait la description numérique des postes éducatifs et leur occupation. Le remplissage de ce tableau demandait une attention certaine de la part des responsables d'établissements ; il a été manifestement rempli avec précision dans la plupart des cas, ce qui nous permet de penser que les résultats obtenus sont proches de la réalité.

Le traitement

Après avoir sélectionné les réponses exploitables, celles-ci furent traitées à l'aide des programmes informatiques SADE pour la saisie, EXCEL pour l'analyse des données et, ANACONDA pour l'analyse factorielle.

SADE et ANACONDA nous furent prêtés par le laboratoire MIS (Mathématique, Informatique, et Statistique) de l'université de Franche-Comté.

La question 6 constitue une question pivot .

Le souci lors du traitement de l'enquête étant de trouver des critères qui permettent d'expliquer les différences entre les établissements, l'analyse factorielle menée avec Monsieur GIRARDOT a permis de mettre en lumière le rôle discriminant de la question "*Type d'établissement*"(question 6 du questionnaire). C'est à partir de cette question utilisée comme question pivot que la plupart des tableaux ont été construits ; c'est donc elle qui sert de référence tout au long de l'analyse. Cette question étant ouverte dans le questionnaire, il est utile de préciser les classes qui ont été construites et les services ou établissements qu'elles contiennent. Le dépouillement a permis de regrouper les réponses en 7 catégories :

- 1 - HOPITAL
- 2 - ETABLISSEMENTS EDUCATIFS
- 3 - REINSERTION SOCIALE
- 4 - SOINS A DOMICILE-ACCUEIL-ACCOMPAGNEMENT
- 5 - FOYERS
- 6 - CAT
- 7 - MJC AUTRES

Si on reprend en détail, nous avons classé dans :

1 - HOPITAL : maison de repos, centre de rééducation, hopital psychiatrique, hopital de jour. Il s'agit dans tous les cas d'établissements où le personnel éducatif est réduit ; la grande partie du personnel étant du personnel médical ou de soins (infirmier(e)s). On verra que ce type d'établissement pose problème au niveau de l'analyse, compte-tenu des résultats fournis.

2 - ETABLISSEMENTS EDUCATIFS : cette catégorie, la plus importante, regroupe les établissements d'éducation pour enfants et adolescents. Il s'agit dans la majorité des cas d'internats. On trouve dans cette catégorie IMP, IME, Centres Educatifs, MECS ; cette catégorie semble homogène.

3 - REINSERTION SOCIALE : il s'agit là d'établissements ou services plus orientés vers la prise en charge sociale. On trouve dans cette catégorie les CHRS, les services d'AEMO, les Centres de Réinsertion, les services de prévention. Cette catégorie regroupe en fait deux types de services : des services d'accueil et des services en milieu ouvert.

4 - SOINS A DOMICILE ACCUEIL ACCOMPAGNEMENT : il s'agit de services qui travaillent à domicile ou qui accueillent des personnes en entretien individuel. Le trait commun de ces différents services, c'est la prise en charge individuelle. En fait, il aurait peut être été plus judicieux d'intégrer ici les services d'AEMO. On trouve dans ce groupe, des services de soins à domicile mais aussi l'UDAF, des services d'accompagnement, des centres sociaux. Signalons que la majorité est constituée par des services de soins à domicile.

5 - FOYERS : dans cette catégorie, on trouve deux types de foyers : d'une part les foyers pour enfants ou adolescents, en particulier les foyers de l'enfance, d'autre part les foyers pour adultes en particulier les foyers accueillant des adultes atteints de déficiences de l'intelligence.

6 - CAT : les CAT forment une catégorie homogène.

7 - MJC-AUTRES : ce groupe de 10 questionnaires est constitué en grande majorité (8) de MJC.

LES RÉSULTATS

postes et occupation des postes en Franche-Comté

Sur 185 établissements on obtient 2077 postes socio-éducatifs. Ces postes correspondent à 12 catégories socio-professionnelles.

Les résultats se présentent de la façon suivante :

TABLEAU D'OCCUPATION DES POSTES EN FRANCHE-COMTÉ

	NOMBRE POSTES	POSTES DIPLOMES	POSTES A FORMER	% POSTES
CHEF DE SERVICE	129,50	119,50	10,00	7,70
EDUCATEUR SPECIALISE	832,30	769,55	56,50	6,80
EDUCATEUR TECHNIQUE	126,60	101,60	25,00	19,7
MONITEUR EDUCATEUR	208,77	192,77	28,00	13,4
MONITEUR D'ATELIER	172,50	143,00	29,50	17,1
EDUCATEUR JEUNES ENFANTS	34,00	34,00		
EDUCATEUR SCOLAIRE	27,25	21,00	6,25	22,9
EDUCATEUR SPORTIF	37,49	31,49	6,00	16,0
PRESTAGIAIRE	120,50		120,50	100,
ANIMATEUR	27,25	28,50		
ASSISTANT(E) SOCIAL(E)	121,70	122,70		
AIDE MEDICO PSYCHOLOGIQUE	239,40	164,30	75,10	31,4
TOTAL	2077,24	1728,41	356,85	17,2

On constate parfois un décalage entre le nombre de postes obtenus dans la première colonne du tableau et le nombre de postes occupés par des diplômés et les postes à former dans les seconde et troisième colonnes. La somme des colonnes 2 (*POSTES DIPLOMES*) et 3 (*POSTES A FORMER*) ne correspond pas dans tous les cas à la colonne 1 (*NOMBRE POSTES*). Deux sources d'erreurs expliquent ces décalages. D'une part des réponses qui donnent un nombre de postes mais où la somme entre les différentes colonnes d'occupation est inférieure au nombre de postes annoncés. C'est le cas pour les éducateurs où il manque 6 postes si on fait la somme des colonnes 2 et 3 ; peut être s'agit-il de postes existants mais non occupés au moment de l'enquête, une colonne postes non occupés n'ayant pas été prévue dans l'enquête ; ce qui porterait le chiffre des postes à former à 62,5 au lieu de 56,5 pour les éducateurs ; lors de l'analyse nous nous en tiendrons au chiffre obtenu de 56,5 ; la situation est inverse pour les moniteurs éducateurs. Ceci s'explique par le fait que certaines personnes ayant rempli le questionnaire ont comptabilisé le nombre de personnes occupant les postes ce qui inclut dans l'effectif les temps partiels. Ceci dit, les écarts sont minimes et on peut raisonnablement considérer que les résultats obtenus nous donnent une approche assez juste de la réalité. En tout état de cause, ne possédant pas de critère pour redresser les résultats nous utiliserons les résultats obtenus, la marge d'erreur nous semblant assez faible pour assurer une bonne validité de l'analyse.

A partir de ces résultats, on constate que la catégorie des éducateurs spécialisés occupe le plus de postes, soit 40% de la totalité des postes. En seconde position, les postes occupés par des AMP représentent 11,5% de l'effectif total. Les moniteurs-éducateurs représentent approximativement 10% des postes.

Par contre les éducateurs scolaires, les animateurs, les EJE et les éducateurs sportifs se partagent les plus faibles pourcentages (entre 1,3% et 1,8%). Le faible pourcentage des postes occupés par des animateurs peut s'expliquer par le peu de réponses de la part des MJC .

Les autres postes sont équitablement répartis dans les catégories restantes .

D'autre part, ce tableau permet d'approcher le taux d'occupation des postes ; globalement donc nous avons 2077,2 sur l'ensemble des réponses dont 1728,4 occupés par des personnes qualifiées (possédant le diplôme professionnel correspondant au poste) : soit 83,2% des postes occupés par des personnes qualifiées.

Pour les éducateurs, si on prend en compte les postes qui ne sont pas occupés par des spécialisés et les postes de préstagiaires on obtient 177 postes ; soit par rapport à ces deux catégories (éducateurs et préstagiaires) 19% des postes. Il faut noter que parmi les postes d'éducateurs qui ne sont pas occupés par des ES, 27 sont occupés par des personnes qui possèdent un autre diplôme que celui correspondant au poste. Si on globalise Educateurs, Moniteurs-éducateurs et préstagiaires ; on obtient un potentiel de formation de 205 postes; soit environ 200 personnes.

Pour les AMP le déficit de diplômés est plus important puisque avec 75,1 postes occupés par des personnes non diplômées, ce nombre représente 31% des postes disponibles, soit près d'1/3 du personnel en place.

Pour les ETS, on peut penser, qu'il y a une sous évaluation importante des besoins dans nos résultats ; malgré cette restriction en terme de pourcentage le taux

d'occupation des postes par des non diplômés reste élevé avec 19,7% de l'effectif. En tout état de cause, le chiffre de 25, représente pour l'école, puisque entrent en formation tous les ans 7 à 8 élèves, un potentiel de formation pour 3 ou 4 ans ; ceci en ne tenant pas compte de facteurs que l'enquête ne nous permet pas de cerner comme les libérations de postes ou les créations.

Une évaluation de ce type ne peut pas être faite en ce qui concerne les AS ; les chiffres obtenus ne faisant pas apparaître les besoins en formation, d'autant plus que les secteurs majoritaires d'emploi des AS n'ont pas été enquêtés. Une évaluation de la situation pour les AS exigerait une enquête particulière.

Globalement sur le plan des besoins en formation, il semble donc que dans les filières ES, ME et ETS, la formation dans les années à venir corresponde à un véritable besoin de la région.

Répartition des postes en fonction des établissements

Les éducateurs constituent la catégorie de personnel majoritaire, mais la situation varie selon le type d'établissement ; si nous reprenons la question 6 en ne retenant que les catégories les plus représentatives nous obtenons le tableau suivant :

**TABLEAU DES POSTES EDUCATIFS PAR TYPE D'ETABLISSEMENT
EN %**

	ES	ME	ETS	MA	AMP	AS
EDUCATIF	42,90	11,70	8,30	3,00	13,50	1,60
DOMICILE	55,50	9,50	2,50	8,30	3,30	8,90
REINSERTION	60,00	3,80	2,50	6,30	0,40	14,20
FOYERS	33,50	13,00	2,00	1,00	19,40	11,80
CAT	4,40	2,50	14,00	66,00	0,60	

Le tableau nous donne les pourcentages des postes par type d'établissement selon la catégorie professionnelle ; la catégorie des éducateurs est la catégorie la plus importante sauf en ce qui concerne les CAT ; mais son importance varie selon les secteurs : d'environ 33% dans les foyers, elle passe à 60% dans les établissements de réinsertion. Ce décalage semble lié à la présence de deux autres catégories : les Moniteurs-éducateurs et les Aides-Médico-Psychologiques.

En ce qui concerne les AMP, on les trouve dans deux secteurs, les FOYERS et les

CENTRES ÉDUCATIFS ; par contre cette catégorie est pratiquement absente des services de soins à domicile et des établissements ou services de réinsertion. Ce résultat n'est pas inattendu dans la mesure où les AMP sont plus chargées d'un travail de soins dans un contexte d'internat face à des déficiences profondes.

La situation est proche pour les moniteurs-éducateurs ; cette catégorie est elle aussi peu implantée dans le secteur de la réinsertion ; par contre à la différence des AMP elle est présente dans les services de soins à domicile ; le travail d'animation de la vie quotidienne explique cette présence des moniteurs-éducateurs ; catégorie moins polyvalente que celle des éducateurs, son implantation est par contre plus vaste que celle des AMP.

Les AS occupent une situation différente, peu présentes dans les centres éducatifs, elles représentent entre 9 et 14% du personnel dans les autres secteurs ; c'est dans le secteur de la réinsertion qu'elles sont les plus nombreuses ; cette présence s'explique par l'importance dans ce secteur de la prise en charge sociale.

Globalement donc, la prise en charge au niveau éducatif représente 65% du personnel ; cette prise en charge se répartit entre trois catégories de personnel : les éducateurs, les moniteurs-éducateurs et les aides médico psychologiques ; la répartition entre ces différentes catégories varie selon les types d'établissements.

Les ETS, en dehors des CAT sont implantés dans les centres éducatifs ; il s'agit en fait des structures IMPro qui assurent une formation professionnelle pour les enfants ; ils sont pratiquement absents des autres secteurs.

Une remarque sur les CAT ; dans ces établissements la catégorie majoritaire dans notre effectif, est celle des moniteurs d'atelier, celle des ETS arrivant en second ; mais le chiffre de 22 ETS en CAT recensés par l'enquête montre le manque de réponses de la part de ces établissements. Les résultats sur le plan des CAT nous semble nettement en dessous de la situation réelle.

Les départements

L'enquête nous permet de cerner l'équipement éducatif par département : Le tableau suivant présente la répartition des postes par département en fonction des différentes catégories professionnelles : ceci par rapport aux 185 établissements enquêtés :

POSTES PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES ET PAR DEPARTEMENT

	DOUBS	HAUTE	JURA	BELFORT	TOTAL	
CHEF SERVICE	52,50	23,00	37,00	17,00	129,50	
EDUCATEUR	340,00	175,80	229,70	86,80	832,30	
ETS	45,00	31,00	27,60	23,00	126,60	
MONITEUR	70,77	50,00	57,00	31,00	208,77	
MONITEUR	83,00	14,50	29,00	16,00	172,50	
EJE	15,00	8,00	4,00	7,00	34,00	
EDUC SCOLAIRE	11,00	7,50	7,75	1,00	27,25	
EDUC SPORTIF	15,75	14,00	3,25	4,49	37,49	
PRESTAGIAIRE	44,00	32,00	31,00	13,50	120,50	
ANIMATEUR	8,00	1,00	17,25	1,00	27,25	
ASSISTANT	42,65	62,00	10,00	7,00	121,70	
AMP	148,90	29,50	52,50	8,50	239,40	
TOTAL	876,60	448,30	536,05	216,29	2077,24	
%total	42,20	21,60	25,80	10,40		

Dans ce tableau, on peut relever la faible importance des quatre catégories, éducateurs scolaires, animateurs, éducateurs sportifs et éducateurs de jeunes enfants. Il est clair que pour les EJE et les animateurs, ces nombres ne traduisent pas les chiffres réels pour la région ; les employeurs principaux pour ces personnels n'ayant pas été enquêtés. Par contre en ce qui concerne les éducateurs scolaires, on peut penser, qu'il s'agit d'une catégorie sans véritable espoir d'expansion dans la mesure où la formation scolaire se fait de plus en plus dans le cadre de l'éducation nationale par des instituteurs spécialisés.

La catégorie la plus importante nous l'avons déjà vu, ce sont les éducateurs qui représentent 40% du personnel enquêté.

Si on regarde ce qui se passe au niveau des départements, c'est l'importance du DOUBS avec 42% des effectifs qui ressort. Mais constater les différences entre les départements ne nous dit pas si ces différences traduisent une inégalité entre eux ; afin de répondre à cette question nous calculerons ce que nous appellerons le taux d'équipement, c'est à dire le rapport entre le nombre de travailleurs sociaux et la population globale ramenée à 1000 habitants. Ce critère est indicatif, il ne tient pas compte de différences structurelles éventuelles entre les différentes populations des

départements qui peuvent jouer sur les politiques sociales et donc modifier les types d'équipements.

TABLEAU DU TAUX D'EQUIPEMENT PAR DEPARTEMENT
toutes catégories professionnelles

	POSTES EDUCATIFS	POPULATION EN MILLIERS 1992	NOMBRE TS POUR 1000 HABITANTS
DOUBS	876,60	486,00	1,80
H SAONE	448,30	228,90	1,90
JURA	536,05	250,40	2,10
BELFORT	216,30	134,60	1,60
FRANCHE COMTE	2077,24	1099,90	1,90

L'importance du Doubs dans nos résultats ne traduit manifestement pas un équipement en travailleurs sociaux plus important que dans les autres départements ; en fait on peut noter une forte homogénéité des résultats du moins entre les trois départements DOUBS, HAUTE SAONE et TERRITOIRE DE BELFORT ; seul le JURA semble se distinguer avec un taux d'équipement supérieur ; mais ce phénomène est-il réel ou lié à un meilleur taux de réponses dans ce département ? Globalement les résultats malgré le Jura, ne nous semblent pas indiquer de forts décalages entre les départements de la région.

Si le taux d'équipement en postes ne permet pas de noter des différences importantes entre les départements, par contre au niveau de l'occupation des postes en personnel qualifié, des différences plus nettes apparaissent. Le tableau suivant se limite aux postes ME ES à former et aux préstagiaires

TABLEAU DES POSTES A FORMER PAR DEPARTEMENT ES ME

	POSTES ES ME PRESTAGIAIRES	POSTES A FORMER	% POSTES A FORMER
DOUBS	454,77	66,50	14,60
HAUTE SAONE	257,80	43,00	16,70
JURA	317,70	66,50	20,90
BELFORT	131,30	29,00	22,10
FRANCHE COMTE	1161,57	205,00	17,60

Les résultats mettent en lumière un net décalage entre deux groupes de départements ; d'une part le Doubs et la Haute Saone où le pourcentage de postes à former est de 15 à 17% ; d'autre part le Jura et le territoire de Belfort où le pourcentage monte à 21 à 22% ; Quelques soient les raisons d'un tel décalage, il y a là une inégalité entre les départements qu'il est souhaitable de réduire.

Les types d'établissements

L'un des critères qui peut différencier les établissements, c'est le type d'établissement ; si on prend comme critère les classes obtenues à la question 6 on obtient les résultats suivants :

TABLEAU DES POSTES A FORMER PAR TYPE D'ETABLISSEMENT

	ES A FORMER	ME A FORMER	PRESTAGIAIRES	TOTAL A FORMER	TOTAL POSTES	% POSTES
HOPITAL	3,00		1,00	4,00	13,50	29,60
EDUCATIF	23,50	20,00	76,50	120,00	642,20	18,70
REINSERTION	15,50	4,00	3,50	23,00	154,50	14,90
DOMICILE	3,00		0,50	3,50	79,00	4,40
FOYERS	10,50	4,00	33,00	47,50	254,40	18,70
CAT	1,00		5,00	6,00	16,00	37,50
MJC AUTRES			1,00	1,00	2,00	50,00
	56,50	28,00	120,50	205,00	1161,60	17,60

Nous avons limité le tableau aux Educateurs, Moniteur-éducateurs et préstagiaires ; les pourcentages sont calculés par rapport aux postes correspondant à ces professions. Deux catégories peuvent être laissées de côté : la catégorie hôpital et la catégorie mjc/autres, compte-tenu des faibles affectifs concernés par ces catégories. Globalement donc, comme nous l'avions déjà signalé le taux de postes à former approche les 18%, mais ce chiffre général cache une disparité importante ; la catégorie SOINS A DOMICILES, ACCUEIL semble pratiquement couverte en personnel qualifié ; le taux de 4,4% de postes occupés par des personnels non qualifiés est largement au dessous des autres catégories. Il faut noter que le type de structure retenu dans cette catégorie correspond à un type de prise en charge ; il s'agit de prises en charge légères, soit à domicile soit dans le cadre d'un service et de prises en charge individuelles ; ce qui signifie que ce type de service a beaucoup plus de facilité à trouver et à embaucher des personnes diplômées que des services exerçant un type de prise en charge plus lourde, en internat en particulier ; cette hypothèse est confirmée par les résultats de la question 5 fermée "Type de structure" :

TABLEAU DES POSTES A FORMER PAR TYPE DE STRUCTURE

	ES A FORMER	ME A FORMER	PRESTA GIAIRES	TOTAL A FORMER	POSTES EDUCA TIFS	% A FORME N
INTERNAT	43,50	28,00	93,50	165,00	782,75	21,10
SEMI INTERNAT	2,00		17,00	19,00	127,32	15,00
MILIEU OUVERT DOMICILE	8,00		5,00	13,00	155,00	8,40
AUTRES	3,00		5,00	8,00	96,50	8,30
TOTAL	56,50	28,00	120,50	205,00	1161,60	

Les résultats ne sont pas symétriques par rapport au tableau précédent ; mais on peut rapprocher les résultats ; dans le tableau on voit clairement le déséquilibre entre les internats où les besoins en personnel qualifié atteignent 21% et le milieu ouvert 8,40% ; les externats et les semi-internats étant en position intermédiaire. En un sens le milieu ouvert qui, ici, regroupe aussi bien AEMO, accueil individuel, prévention, soins à domicile avec 8,4% de postes à former est mieux équipé ; mais il y a manifestement un déséquilibre au sein de cette catégorie entre les services de soins à domicile et d'accueil et la prévention et l'AEMO puisque dans le premier groupe on n'a que 4,4% de postes à former ce qui apparaît au tableau précédent. On pourrait admettre qu'on a pour les éducateurs une échelle des préférences qui ressort de ces tableaux et qui, face au déficit en personnels qualifiés, avantage certains secteurs. Par ordre de préférence on aurait l'échelle suivante :

- 1 - SOINS A DOMICILE, ACCUEIL INDIVIDUEL
- 2 - AEMO PREVENTION
- 3 - EXTERNAT SEMI INTERNAT
- 4 - INTERNAT

Les raisons qui président à cette échelle peuvent être diverses ; soit d'ordre strictement professionnel et elles renvoient à un système de valeurs internes à la profession : survalorisation du travail individuel avec une institutionnalisation plus faible des individus et au contraire sous évaluation du travail à forte institutionnalisation. Mais entrent aussi en ligne de compte des facteurs privés en particulier l'influence du type de travail sur la vie personnelle des individus ; d'autres facteurs comme l'implantation peuvent aussi jouer. Les externats et les services en milieu ouvert offrent un rythme de travail plus "normal" que les internats, sans doute plus facile à concilier avec les exigences de la vie de famille.

Mouvement du personnel

La question 10 "*Nombre de diplômés du personnel éducatif ayant quitté l'établissement en 1991*" nous permet d'approcher le problème des mouvements de personnel. Si nous reprenons les résultats à partir des types d'établissement, nous obtenons le tableau suivant ; ce tableau présente d'une part le nombre de postes correspondant à chaque catégorie, le nombre de départs de personnes diplômées en 1991, et le % que représentent ces départs par rapport au nombre de postes . Il faut signaler que ce calcul pose un problème dans la mesure où la colonne des départs correspond à un nombre de personnes alors que la première colonne correspond à un nombre de postes ; ce qui signifie qu'avec le jeu des temps partiels, le nombre de personnes ne correspond pas nécessairement à un nombre de postes équivalent. Toutefois les problèmes rencontrés dans les réponses concernant le nombre d'hommes et de femmes nous a amené à préférer le critère des postes qui nous semble plus juste sachant que le but, ici, est de comparer si les mouvements de personnel sont différents suivant les secteurs de travail.

TABLEAU DES DEPARTS DE PERSONNES QUALIFIEES EN 1991

	POSTES	DEPARTS 91	% DEPARTS
HOPITAL	27,50	1,00	3,60
EDUCATIF	1034,90	54,00	5,20
REINSERTION	236,70	11,00	4,60
SOINS DOMICILE ACCUEIL	120,70	4,00	3,30
FOYERS	476,34	47,00	9,90
CAT	158,00	1,00	0,60
MJC AUTRES	23,00	4,00	17,40
TOTAL	2077,20	122,00	5,90

Les catégories HOPITAL et MJC AUTRES ne concernant dans notre enquête que de petits effectifs ne méritent pas de commentaires particuliers ; par contre apparaissent des différences significatives dans les autres catégories.

Pour les CAT c'est la stabilité du personnel qui domine ; il faut noter qu'en CAT, les deux catégories de personnel largement dominantes, sont les Moniteurs d'atelier et les

Educateurs techniques ; la possibilité de changement étant moins ouverte pour ces catégories (en particulier pour les moniteurs d'atelier) que pour les éducateurs spécialisés il n'est pas surprenant de constater une grande stabilité du personnel.

A l'opposé des CAT, on trouve les structures foyers qui avec un pourcentage de mouvement des personnes qui approche 10% des postes, connaissent en 1991 les mouvements les plus importants. On pourrait dire que c'est le secteur où le taux de départ est le plus important ; notons que c'était aussi le secteur parmi les quatre grandes catégories où le % de postes à former était le plus important avec le secteur des centres éducatifs (18,7% des postes).

Par contre les services de soins à domicile et d'accueil avec un taux de départ de 3,3% montrent une grande stabilité du personnel ; rappelons que c'était aussi le secteur où il y avait le moins de postes à former (4,4% des postes). Il semble donc que ce type de service bénéficie d'un double avantage ; d'une part c'est dans cette catégorie que le nombre des postes occupés par des diplômés est le plus important, d'autre part c'est là que le personnel est le plus stable.

Les centres éducatifs et les services de réinsertion avec 5,2% et 4,6% occupent une position moyenne ; notons que ce sont les centres éducatifs qui arrivent en second après les foyers pour la mobilité du personnel.

Globalement donc on pourrait synthétiser les choses ainsi ; ce sont les établissements ou les services où le taux d'équipement en personnel qualifié est le plus bas qui connaissent le taux de départ le plus important en personnel qualifié.

Hommes et femmes

La remarque souvent entendue concernant le nombre de femmes "trop élevé" nous a amené à essayer de tester la répartition des hommes et des femmes. Deux questions servaient à réunir l'information sur ce point : "*Nombre de femmes dans le personnel éducatif*" et "*Nombre d'hommes dans le personnel éducatif*"; il est à noter que ces questions ne permettaient pas de différencier les différentes catégories de personnel. Les résultats, comme on le verra, nous ont amené à tenir compte de ce facteur pour l'analyse.

Disons qu'au niveau des résultats globaux l'enquête confirme l'impression citée ; si on retient les chiffres bruts on obtient 1014 hommes et 1791,5 femmes ; soit 36,14% d'hommes et 63,86% de femmes . On aurait donc approximativement 1 homme pour deux femmes, ce qui indiquerait un déséquilibre fort entre les sexes dans le personnel. Mais ces chiffres posent deux types de problèmes :

d'une part le décalage entre les 2805 personnes recensées et nos 2077 postes ; ce décalage s'explique en partie par le phénomène des temps partiels ; on peut admettre que dans le tableau, malgré quelques cas évoqués dans les analyses précédentes, les personnes ont répondu en terme de postes ; alors que les questions posées sur les sexes

étaient en terme de personnes.

d'autre part les réponses des établissements hospitaliers ; en effet si on regarde de près ces réponses à partir du regroupement fait dans la question 6 on obtient les résultats suivants pour la catégorie HOPITAL :

POSTES EDUCATIFS 23
NOMBRE D'HOMMES 18
NOMBRE DE FEMMES 339

Si on peut admettre que par le jeu des temps partiels un même poste soit occupé par plusieurs personnes, il est difficile d'imaginer que 23 postes soient répartis sur 357 personnes ; manifestement les réponses incluent d'autres catégories de personnel ; vraisemblablement des personnels soignant en particulier le personnel infirmier dont on sait qu'il est constitué, pour des raisons historiques propres à cette profession, à plus de 95% de femmes. En d'autres termes le résultat de 339 femmes, soit 94,96% du personnel dans ce secteur, pèse sur l'effectif en faveur des femmes tout en ne correspondant pas à ce que nous cherchions à tester à savoir le rapport hommes femmes dans les personnels éducatifs. Nous avons décidé pour approcher de manière plus juste la question de laisser de côté cette catégorie ; inversement ont été laissés de côté les CAT qui donnent des résultats inverses ; 62 hommes et 37 femmes ; ce décalage en faveur des hommes étant lié à l'importance dans ces structures du nombre des ETS et des moniteurs d'atelier qui sont majoritairement des hommes. Nous nous sommes limités pour l'analyse aux quatre catégories qui représentent la grande majorité du personnel éducatif :

- 2 - ETABLISSEMENTS EDUCATIFS
- 3 - REINSERTION SOCIALE
- 4 - SOINS A DOMICILE-ACCUEIL-ACCOMPAGNEMENT
- 5 - FOYERS

D'autre part, deux professions essentiellement féminines pèsent sur l'effectif : les AS et les AMP. Partant de l'hypothèse que dans ces professions nous avons 90% de femmes et 10% d'hommes, nous avons opéré un redressement en retirant les AS et les AMP sur le base de ce rapport 10% d'hommes, 90% de femmes ; ce qui donne le tableau suivant qui présente les effectifs réels et les effectifs redressés (sans les AS et les AMP) :

TABLEAU DES EFFECTIFS HOMMES FEMMES PAR TYPE D'ETABLISSEMENT

	HOMMES	FEM	HOMME	FEM				
	EFFECTIF REEL	%	EFFECTIF REEL	%	EFFECTIF REDRESSE	%	EFFECTIF REDRESSE	%
EDUCATIF	496,50	41,1	672,00	58,9	478,90	48,3	513,20	5
REINSERTION	122,00	47,2	136,50	52,8	118,20	53,6	102,50	4
DOMICILE	53,00	28,0	136,00	72,0	50,70	30,6	115,10	6
FOYERS	177,25	32,0	378,00	68,0	159,90	41,9	222,20	5
TOTAL	848,75	39,0	1322,50	61,0	807,70	45,9	953,00	5

Les effectifs redressés nous donnent une bonne approximation du rapport homme/femme chez les personnels éducatifs ; le chiffre global hommes 45,9%, femmes 54,1% est confirmé par une étude faite en 1993 par deux élèves de 1A sur les élèves formés à Besançon dans les 20 dernières années ; cette étude donne un résultat très proche, puisque les hommes représentent 45,2% des diplômés sortis depuis 20 ans et les femmes 54,8%. On voit donc que le rapport homme/femme est moins déséquilibré que dans les chiffres globaux ; si les femmes restent majoritaires, le groupe des hommes représente près de 46% des personnes ; c'est dans les services ou établissements de réinsertion qu'on trouve le plus d'hommes ; c'est la seule catégorie d'établissements où les hommes sont majoritaires. Par contre dans les autres catégories, les femmes sont majoritaires. Notons les services de soins à domicile ou d'accueil où les femmes représentent 2 personnes sur 3. Globalement donc un déséquilibre certain en faveur des femmes, mais moins important que certaines remarques pourraient le laisser entendre.

Création des établissements

Y a-t-il une évolution en ce qui concerne les créations d'établissements? telle est la question qu'on peut se poser. La question 4 du questionnaire nous permet d'apporter une réponse à cette question ; cette question fermée offrait quatre choix ; le tableau croisé par rapport au type d'établissement donne les résultats suivants :

TABLEAU DES CREATIONS D'ETABLISSEMENTS EN FONCTION DU TYPE D'ETABLISSEMENT

		-DE 5 ANS	5-10 ANS	11-15 ANS	+DE 15 ANS	TOTAL
HOPITAL	EFFECTIF	1,00		1,00	7,00	9,00
	% CATE	11,10		11,10	77,80	
EDUCATIF	EFFECTIF	1,00	3,00	3,00	54,00	61,00
	% CATE	1,60	4,90	4,90	88,50	
REINSERTION	EFFECTIF	3,00	7,00	9,00	16,00	35,00
	% CATE	8,60	20,00	25,70	45,70	
DOMICILE ACCUEIL	EFFECTIF	3,00	3,00	3,00	8,00	17,00
	% CATE	17,60	17,60	17,60	47,10	
FOYERS	EFFECTIF	4,00	5,00	8,00	23,00	40,00
	% CATE	10,00	12,50	20,00	57,50	
CAT	EFFECTIF	2,00		2,00	9,00	13,00
	% CATE	15,40		15,40	69,20	
TOTAL		14,00	18,00	26,00	117,00	

Ce tableau permet de suivre les créations d'établissements dans la région. La première remarque qui apparaît à la lecture de ce tableau c'est le ralentissement du rythme des créations. Si on observe les créations sur les 15 dernières années, on constate pratiquement une diminution de la moitié entre les créations dans la période 11-15 ans (26 créations) et la période moins de 5 ans (14 créations). La seconde remarque concerne les types de créations ; si on ne considère que les 4 grandes catégories, les tendances suivantes apparaissent :

- le secteur des établissements éducatifs (EDUCATIF) qui constitue la plus grosse catégorie semble bloqué en ce qui concerne les créations ; 1 établissement dans les 5 dernières années. 93% des établissements de ce type ont plus de 10 ans.
- inversement bénéficiant de ce ralentissement, les services de soins à domicile et d'accueil, les établissements de réinsertion, les foyers. En d'autres termes on assiste dans les dix dernières années au développement du secteur social, des prises en charge légères et des foyers.

Si ces remarques sont justes, on aurait donc un double mouvement. D'une part un ralentissement général des créations ; ce ralentissement peut être interprété de deux manières : soit on considère que la région, après une période d'insuffisance dans les équipements a atteint un taux d'équipement suffisant, ce qui permet de ralentir les nouvelles créations ; soit la situation économique et budgétaire des pouvoirs publics étant difficile, cette situation a entraîné par force un ralentissement ; les deux facteurs comme nous le pensons pouvant se lier. D'autre part on aurait une réorientation des politiques sociales favorisant logiquement le secteur de la prise en charge sociale vers les services de réinsertion, et les prises en charge plus légères comme les services de soins à domicile. En tout état de cause l'internat éducatif classique pour enfants ou adolescents ne semble plus promis à un développement important ; l'équipement dans ce secteur semble suffisant pour satisfaire les besoins de la région.

Par ailleurs les résultats de l'enquête nous permettent de suivre les lieux d'implantation ; si on prend les créations dans les dix dernières années, on obtient les résultats suivants :

TABLEAU DES CREATIONS DANS LES DIX DERNIERES ANNEES EN FONCTION DE L'IMPLANTATION GEOGRAPHIQUE

	RURAL	URBAIN		
	EFFECTIF	%	EFFECTIF	%
HOPITAL			1	100
EDUCATIF	3	75	1	25
REINSERTION	1	10	9	90
SOINS DOMICILE ACCEUIL	2	33	4	66
FOYER	5	55	4	45
CAT	2	100		
TOTAL	13	40,6	19	59,4

L'implantation urbaine correspond aux villes de plus de 5000 habitants ; si les créations dans les zones urbaines sont majoritaires, on voit que selon le type d'établissement les implantations varient ; le secteur réinsertion est essentiellement urbain ; avec 9 créations sur 10 dans les zones urbaines ; les foyers sont équilibrés ; par contre les établissements éducatifs sont principalement implantés en zone rurale. Ces résultats ne sont pas inattendus ; ils correspondent à une logique ; les établissements éducatifs étant plutôt des internats s'implantent dans des zones qui offrent de l'espace au niveau des bâtiments et du terrain ; conditions qui se trouvent réunies dans les régions rurales ; par contre les services ou les établissements d'insertion s'implantent là où les possibilités de formation ou d'intégration professionnelles sont les moins limitées, c'est à dire les villes.

Les prises en charge

La question 9 du questionnaire "*Nombre de personnes ou de dossiers suivis simultanément*" nous fournit une approximation quant aux prises en charge dans les services et les établissements. Globalement nous obtenons sur la région un chiffre de 18170 prises en charges ; ces prises en charge vont de prises en charge légères, accueil, à des prises en charge plus lourdes ; le tableau des prises en charge en fonction du type d'établissement donne les résultats suivant :

TABLEAU DES PRISES EN CHARGE EN FONCTION DU TYPE D'ETABLISSEMENT

	NOMBRE PRISES EN CHARGE	%	MOYENNE PAR TRAVAILLEUR SOCIAL
HOPITAL	2524,00	13,90	91,80
EDUCATIF	3124,00	17,20	3,00
REINSERTION	4323,00	23,80	18,30
SOINS DOMICILE ACCUEIL	2553,00	14,10	21,10
FOYER	1585,00	8,70	3,30
CAT	1141,00	6,30	7,20
MJC AUTRES	2920,00	16,10	127,00
TOTAL	18170,00		

En partant du nombre de prises en charge par travailleur social on peut distinguer trois catégories :

- Hopital et MJC autres ; on obtient pour ces secteurs un chiffre qui tourne autour de 100 prises en charge par travailleur social ; mais les deux situations sont différentes ; comme il apparait à l'analyse du rapport homme/femme, dans les structures de type hospitalières, le personnel éducatif représente une faible partie des personnels ; en fait le personnel important dans ces structures c'est le personnel de soins en particulier le personnel infirmier. Si on prend comme critère les réponses aux questions "nombre d'hommes" et "nombre de femmes" on obtient un chiffre de 357 personnes ; la moyenne des prises en charge ramenée, non plus au personnel éducatif mais au nombre de personnes, nous donne alors un chiffre de 7 prises en charge par personne ; ce chiffre doit être d'ailleurs surévalué dans la mesure où quelques réponses nous ont semblé plus traduire un nombre de prises en charge annuelles. En ce qui concerne les MJC, la situation est différente ; il était difficile de répondre en terme de prises en charge ; c'est un nombre moyen de personnes fréquentant la MJC qui nous a été fourni.

- Réinsertion et Soins à domicile : le chiffre moyen de prises en charge tourne dans ce secteur autour de 20 par travailleur social ; mais il faut noter une diversité en particulier en ce qui concerne la réinsertion. Là, il y a des différences entre d'une part le milieu ouvert où les prises en charge dépassent largement le chiffre de 20 et les CHRS qui fonctionnent en internat. En ce qui concerne le secteur des soins à domicile par contre, le chiffre moyen 21 nous semble correspondre à la situation.

- Les centres éducatifs et les foyers : c'est là que le nombre de prises en charge par travailleur social est le plus faible ; il faut noter que pour la plupart des établissements concernés, il s'agit d'internats impliquant une prise en charge constante et donc un équipement en personnel important.

A lire ces résultats on peut les considérer en terme de coût ; une prise en charge en structure internat coûterait 6 à 7 fois plus cher qu'une prise en charge en milieu ouvert. Cette constatation ne doit pas faire oublier qu'il s'agit de prises en charge différentes et qu'il n'est pas évident même si les chiffres parlent en faveur du milieu ouvert de transformer toutes les prises en charge en prises en charge de ce type. Mais il est clair comme on l'a vu à l'analyse des créations d'établissements que le développement actuel du secteur va plutôt dans le sens des prises en charge légères puisque les deux secteurs qui ont bénéficié de créations significatives dans les 10 dernières années, ce sont les secteurs de la réinsertion et des soins à domicile. Il nous semble que ce phénomène est lié à un véritable besoin, après une période où la création de structures plus lourdes a dominé mais que peut-être le souci économique n'est pas absent dans cette réorientation. Quoiqu'il en soit des imprécisions de nos chiffres il semble clair qu'on a deux grands types de prises en charge (internat et milieu ouvert au sens large) qui du point de vue de la charge en terme de coût sont très différents.

La formation

Les questions 14 "*Nombre de personnes du personnel éducatif ayant bénéficié d'une*

formation qualifiante en 1991" et 15 "Nombre de personnes du personnel éducatif ayant bénéficié d'une formation permanente en 1991", toutes formations confondues nous permet d'approcher les politiques de formation dans le secteur. Les résultats par type d'établissement donnent le tableau suivant. Ces résultats sont calculés en fonction du nombre de personnes (hommes+femmes) et non en fonction des postes :

TABLEAU DES EFFECTIFS DES PERSONNES PARTIES EN FORMATION EN 1991

	Nombre personnes	formation qualifiante	% qualif	Formation permanente	%permanente	total forma	% total
EDUCATIF	1168,50	86,00	7,36	297,00	25,42	383,00	32
REINSERTION	258,50	20,00	7,74	56,00	21,66	76,00	29
DOMICILE	189,00	11,00	5,82	51,00	26,98	62,00	32
FOYER	555,25	59,00	10,63	188,00	33,86	247,00	44
CAT	191,25	13,00	6,80	42,00	21,96	55,00	28
TOTAL	2362,50	189,00	8,00	634,00	26,84	823,00	34

Avec un total de 823 personnes parties en formation au cours de l'année 1991, c'est près d'une personne sur trois (34,8%) qui a suivi une formation ; si l'on peut noter quelques écarts en fonction des types d'établissements, globalement la situation est assez homogène; sur ce pourcentage les 3/4 des personnes ont suivi une formation permanente ; le départ en formation qualifiante ne représente qu'un quart des personnes parties en formation, soit 8% de l'effectif. Une seule catégorie d'établissement semble se distinguer, c'est la catégorie des foyers, où l'on note un pourcentage plus élevé de départ que dans les autres secteurs. Cet écart apparaît tant en ce qui concerne les départs en formation qualifiante que les départs en formation permanente ; près de 11% des personnes dans ce secteur suivent une formation qualifiante et près de 34% une formation permanente.

Si on considère que la politique de formation est en rapport avec le taux de personnel non qualifié ; il semble logique que ce soit dans les foyers où cette politique soit la plus développée. Avec 18,7% de postes à former, c'est un des secteurs les plus déficitaires.

Mais cette remarque n'est pas significative en ce qui concerne le secteur éducatif où l'on notait le même pourcentage de personnel non qualifié et où la politique de formation est moins développée avec 7,36% de personnes en formation qualifiante et 25,4% de personnes en formation permanente. Inversement, le secteur soins à domicile avec 5,8% des personnes parties en formation qualifiante en 91 se situe nettement en dessous de la moyenne (8%) ; ce qui semble logique dans la mesure où il s'agit du secteur le moins déficitaire en personnel qualifié. Par contre avec 32,8% de personnes parties en formation permanente, le taux est proche de la moyenne.

Globalement donc une politique de formation importante dans le secteur tant du point de vue des formations qualifiantes que des formations permanentes, avec quelques écarts en partie liés au taux de personnel formé en poste dans les établissements.

Tentative d'évaluation des besoins en formation dans les 10 ans à venir

Les chiffres obtenus font état d'environ 200 personnes actuellement en poste qui ne possèdent pas le diplôme professionnel nécessaire sur 1041 poste. Ce chiffre nous fournit le déficit actuel (en 1992 au moment de l'enquête), mais il ne nous dit pas les besoins en formation. Pour approcher ces besoins, un certain nombre d'hypothèses sont nécessaires; en particulier pour ce qui concerne les créations de postes, les sorties de l'école et les départs en retraite. En admettant comme nous le pensons que nous avons des réponses à 80% de l'équipement régional, nous raisonnerons sur des effectifs redressés de 20%, ce qui donne 1260 postes pour les éducateurs et moniteurs éducateurs.

-en ce qui concerne les postes à former, si notre évaluation est juste., à savoir que nous avons eu les réponses concernant 80% des établissements de la région; il faut redresser les chiffre d'1/4 soit 50 postes, ce qui donnerait 250 postes à former.

-en ce qui concerne les créations de poste, l'enquête nous fournit un indicateur, à partir des dates de création des établissements, il y a eu dans les 10 dernières années dans les établissements créés pendant cette période, 106,5 postes d'éducateurs , 28 postes de moniteur éducateur et 11,5 postes de préstagiaires de créer. Au total, c'est 146 postes qui sont concernés. Mais ce chiffre attire deux remarques : d'une part, il ne nous dit pas les postes créés dans les 10 dernières années dans les établissements plus anciens; d'autre part la création de nouveaux établissements ou services peut signifier une restructuration avec des déplacements de postes, sans que cela corresponde à un accroissement du nombre des postes. Compte tenu de ces incertitudes, une prévision de créations de postes de 100 dans les dix prochaines années ne nous semble pas exagérée, ce qui ferait sur les quatre départements, une moyenne de 10 postes par an.

-l'évaluation des départs, soit de personnes quittant la région ou se recyclant dans un autre secteur d'activités, soit des retraites est plus délicate; rien dans le questionnaire ne permet de répondre à cette question. Une indication partielle nous est fournie par le recensement de 1990. En Franche-Comté la catégorie des éducateurs spécialisés (4332 dans la codification à 4 chiffre) ayant entre 47 et 56 ans au moment du recensement représente 10% de l'effectif. Cette catégorie très large regroupe toutes les catégories d'éducateurs (ES, EJE, Moniteurs-éducateurs, ETS, préstagiaires, éducateurs de justice, etc). Une prévision de libération de postes de 15% dans les dix prochaines années ne nous semble pas, compte tenu du recensement, fantaisiste. En effet, si en ce qui concerne les départs pour d'autres régions ou les changements de

profession, on admet un chiffre de 5% pour les dix ans, ce qui semble un minimum, les départs en retraite représentent vraisemblablement au minimum 10%. Le chiffre de 15% de libérations de postes signifierait, par rapport à nos effectifs rectifiés (soit 1260 postes ME ES), une libération d'environ 189 postes. Globalement à partir de ces hypothèses, on aurait:

-postes à former	250
-création dans les 10 ans	100
-libération de poste	189

Ce qui signifierait dans les deux filières ES et ME environ 540 personnes à former; chiffre qui ne nous semble pas surévalué, au contraire.

En 1993 le nombre de diplômés sortant de l'école représente environ 40 élèves. Ce chiffre ne signifie pas que toutes les personnes travailleront dans la région. En particulier certaines personnes partent en Bourgogne. Mais inversement, il y a l'apport d'autres régions. Si on considère que les deux phénomènes s'annulent, le chiffre de 40 diplômés (en supposant que le nombre d'élèves entrant chaque année sur le marché du travail reste au même niveau qu'en 1993) permet d'envisager un potentiel de formation pour l'école entre 12 et 15 ans pour ces deux filières. Cette évaluation qui est nous semble-t-il plutôt sousévaluée (en particulier en ce qui concerne les départs) signifie pour l'IRTS un potentiel de formation à court et à moyen terme justifiant le maintien de ses quotas dans l'optique d'une maîtrise des flux.

A plus long terme si on prend en compte les chiffres du recensement; les 10 années suivantes, en supposant un départ des gens en retraite à l'âge de 60 ans ce qui compte tenu de l'évolution des régimes de retraite n'est pas certain, on aurait un taux de départ en retraite d'environ 39% des personnes soit toujours par rapport à notre effectif théorique, 491 personnes.

CONCLUSION

Nous avons travaillé à partir des chiffres obtenus. Sauf dans quelques cas signalés au cours du rapport, nous avons préféré reproduire les chiffres bruts, même lorsqu'ils laissent apparaître quelques incohérences. Si globalement, on estime avoir obtenu des réponses à 80% des établissements de la région, il faudrait redresser par hypothèse les résultats de 20%. Cette opération n'a pas été faite, mais il est clair que par exemple, pour le calcul du taux d'équipement par département, les chiffres réels doivent être supérieurs ; mais l'important pour nous, était d'arriver à faire des comparaisons et d'arriver à quelques conclusions qui nous semblent valides. Synthétiquement on peut à partir de nos résultats mettre en exergue les conclusions suivantes :

- du point de vue géographique l'équipement de la région semble assez équilibré entre les différents départements. Par contre le Jura et le territoire de Belfort sont plus déficitaires en personnel qualifié que les deux autres départements.

- en ce qui concerne les besoins en formation, on peut estimer que dans les différentes professions éducatives, l'IRTS de Franche-Comté, possède une marge de 200 personnes à former. Cette marge traduit le déficit en personnel qualifié au moment de l'enquête. Elle ne nous dit pas le nombre de personnes à former dans les années à venir; l'évaluation des besoins nous a obligé à construire un effectif théorique des personnes à

former à partir d'hypothèses raisonnables. Quelques soient les critiques qu'on puisse faire à ces hypothèses, il ne nous semble pas exagéré de prévoir un potentiel d'une bonne dizaine d'années pour les formations d'éducateurs spécialisés et de moniteurs éducateurs.

- en ce qui concerne les évolutions, on assiste dans les dix dernières années à un ralentissement des investissements ; selon nos résultats les créations d'établissements ont été réduites de moitié. D'autre part, c'est le secteur de la réinsertion et des soins à domicile qui continue à bénéficier d'une expansion ; le secteur éducatif classique semble bloqué. A travers cette évolution des structures apparaît une évolution des prises en charge. Ces prises en charge, plus légères permettent de maintenir les individus dans leur milieu ordinaire. Ce type de prises en charge moins coûteux est aussi plus conforme à l'idéologie dominante dans le secteur qui présente ce type de prises en charge comme plus efficace quant à une réinsertion éventuelle.

- les différences entre les établissements dans l'équipement en personnel qualifié sont liées au type d'établissement ; les établissements ou les services assurant une prise en charge légère que nous réunissons sous le terme "milieu ouvert" au sens large ont plus de facilité, compte-tenu du déficit en personnel qualifié, à recruter des personnes formées. C'est aussi dans ce type de structure que le personnel est le plus stable. Cette inégalité entre les types d'établissements semble liée à deux facteurs : d'une part la valorisation du travail en milieu ouvert, d'autre part le rythme de travail plus conforme aux exigences d'une vie familiale.

- une dernière remarque, il est souvent fait état d'un déséquilibre important entre les sexes dans le personnel éducatif. Ce déséquilibre existe mais nous semble moins important que certaines remarques le laisseraient entendre.

Besançon le 24 septembre 1993