

## Conclusion générale

Au terme de ce volume composé de deux contributions distinctes, dont la seconde est assez longue et complexe, on ne s'étonnera pas que nous profitons de cette conclusion pour tenter une synthèse. Sélective et forcément incomplète, cette conclusion ambitionne au moins de rappeler les lignes de force qui sous-tendent les transformations du métier d'éducateur (point 1), et de donner un aperçu des principales informations relatives à la fatigue professionnelle (point 2). Seul le troisième point de la conclusion ouvrira des pistes supplémentaires en s'efforçant de repérer, par-delà les stratégies d'adaptation aux transformations du métier et à la fatigue professionnelle spontanément mises en œuvre par les éducateurs, les perspectives de réforme ou d'action à proposer aux responsables du secteur (commission paritaire et pouvoirs de tutelle) à la lumière de la recherche ADAPT. Rappelons qu'il ne s'agira que d'un simple *aperçu* destiné à alimenter un débat collectif sur la pertinence des pistes esquissées ici, la mise au point d'un rapport de recherche final et intégré devant tenir compte des propositions et des inflexions que ce débat ne manquera pas d'apporter.

### 1. Les transformations du métier

D'importantes transformations ont affecté le métier d'éducateur lors des dernières décennies. Si nous tentons de les ramener à quelques tendances fondamentales, nous pouvons en discerner cinq, les quatre premières présentant une certaine affinité et cumulant leurs effets pour donner une direction d'ensemble à l'évolution du secteur, tandis que la cinquième tendance tempère cette évolution.

1. La première tendance réside dans la *spécialisation des institutions et des services*, contemporaine d'une extension des lieux et des publics faisant l'objet d'une intervention éducative. La spécialisation concerne d'abord les publics : alors que les institutions d'hébergement pouvaient initialement accueillir aussi bien des mineurs handicapés que socialement défavorisés, les secteurs de l'aide à la jeunesse et de l'aide aux handicapés ont pris leur autonomie respective (même s'il existe encore des institutions qui accueillent les deux types de publics sur base d'agrément relevant de l'un ou l'autre secteur, et même si les institutions dites 140 ont un public de mineurs «caractériels» dont un certain nombre pourraient aussi bien relever de l'aide à la jeunesse). Quoiqu'elle ait une incidence plus modeste, il faut également noter la division du travail entre le secteur de l'aide à la jeunesse et le secteur d'accueil de crise sous la tutelle de l'ONE : les enfants de moins de 7 ans doivent désormais être orientés vers ce dernier secteur. Seul le secteur de l'aide aux adultes en difficulté a vu au contraire son public se diversifier, aussi bien en termes d'âge que de condition socio-économique. Les éducateurs sont donc confrontés aujourd'hui à un public qui présente généralement un profil bien défini, et travaillent dans des institutions relevant de pouvoirs de tutelle qui varient d'un secteur à l'autre, voire au sein d'un même sous-secteur.

Cette tendance à la spécialisation n'est pas sans importance pour une éventuelle politique d'aide à la mobilité et/ou à la reconversion, d'autant que la spécialisation a également joué, en un second temps, *au sein* des différents secteurs considérés. Dans l'aide aux

handicapés, les sites accueillant à la fois des majeurs et des mineurs sont devenus rares, tandis que la création de structures semi-résidentielles en guise d'alternative aux institutions classiques accroît la spécificité, sinon des publics, du moins des conditions et des formes de travail des éducateurs (différence dans les types d'horaire, dans la part prise par les tâches d'«hôtellerie», dans la mission des institutions...). De même, l'aide à la jeunesse comporte une série de services fortement différenciés, aussi bien quant à leurs finalités qu'à leur mode d'intervention. Par-delà la distinction, formalisée au cours des années 80, entre les services résidentiels et l'aide dans le milieu de vie, cette dernière comporte trois catégories de services qui se distinguent sur des points essentiels, tandis que le secteur résidentiel, poussé ou engagé dans la voie de la «désinstitutionnalisation», comprend de nouveaux types de structures qui se distinguent soit par une réglementation spécifique (les CAU), soit par des conventions pédagogiques qui consacrent des missions diverses (mise en autonomie, suivi familial, hébergement d'adolescents dits difficiles, etc.). On notera enfin que les centres d'accueil pour adultes en difficulté se différencieront peut-être à terme en plusieurs catégories (accueil ouvert aux enfants ou non, statut particulier pour les asiles de nuit s'ils rejoignent ce secteur...).

2. La deuxième tendance importante réside dans *l'individualisation des pédagogies*, des objectifs et des interventions. Les institutions d'hébergement ont longtemps privilégié la vie et les règles de groupe, la pédagogie étant pensée en fonction de la coexistence de longue durée de nombreux individus dans un même site au sein duquel se développait l'essentiel des contacts personnels. Depuis une vingtaine d'années, la quasi-généralisation d'unités de vie de petite taille s'est accompagnée d'une prise en compte croissante des individus et de ce qui les distingue entre eux (en termes de parcours, d'attaches familiales, de perspectives de réinsertion ou d'autonomie, etc.). Les références pédagogiques à l'honneur dans l'aide à la jeunesse (systémique et analyse transactionnelle, après une période davantage marquée par la psychanalyse) ont en commun de tenir compte, au moins en théorie, de l'inscription du jeune dans sa famille, dans le groupe des pairs et dans les diverses facettes de son milieu de vie, cette inscription présentant une configuration différente d'un jeune à l'autre et devant donc s'accompagner d'objectifs et de démarches pédagogiques propres. De même, le secteur de l'aide aux handicapés a vu l'introduction récente d'impératifs de bien-être individualisé qui requièrent des démarches adaptées au cas particulier de chaque bénéficiaire — les modèles pédagogiques les plus couramment exploités étant le PSI (plan de services individualisé) et la VRS (valorisation des rôles sociaux). Les deux petits secteurs sont également porteurs de ce mouvement vers l'individualisation, mais sous des formes moins codifiées au plan des théories psychosociales : l'enjeu étant davantage, en l'occurrence, de réinsertion sociale et économique, il se traduit plutôt par des démarches relevant du métier d'assistant social.

L'attention portée aux individus plutôt qu'aux groupes passe aussi par le recours massif (au moins dans les deux grands secteurs) à la technique de l'éducateur-référent, qui consacre le primat de l'interpersonnel sur le collectif : le bénéficiaire de l'aide se voit désigner un interlocuteur privilégié qui doit porter à son tour une attention privilégiée aux bénéficiaires dont il reçoit la responsabilité particulière. L'individualisation de l'accompagnement exige encore que l'on travaille sur l'ensemble des facettes et des attentes de l'individu aidé (qu'elles soient psychologiques, familiales, scolaires, professionnelles...), l'éducateur étant aujourd'hui autorisé à intervenir sur ces différentes dimensions alors que certaines d'entre elles étaient traditionnellement réservées à l'assistant social ou au psychologue.

3. Si les effets concrets de la tendance à l'individualisation sont difficiles à décrire et à évaluer (car l'écart peut être important entre les normes théoriques et sociales d'une part et leur mise en œuvre par le personnel d'autre part), il n'en va pas de même de la troisième tendance, soit la tendance à *l'autonomisation des bénéficiaires*. Ici, l'impératif relayé par les pouvoirs de

tutelle va au-delà de la pédagogie : l'exigence de retour ou de soutien à l'autonomie passe d'une part par le raccourcissement de la durée des hébergements (exigence formalisée par le décret de l'aide à la jeunesse et par la réforme en cours des maisons maternelles), et d'autre part par un développement considérable des activités *extra muros* au sens large, ce qui transforme de multiples manières le travail des éducateurs. Par *extra muros* au sens large, nous entendons l'ensemble du travail d'accompagnement qui se déroule en dehors des murs d'une institution résidentielle ou qui n'est pas centré sur les questions inhérentes à l'hébergement : entendu en ce sens large, le travail *extra muros* peut s'effectuer aussi bien indépendamment de tout accueil résidentiel que pendant ou après cet accueil. Or, et il s'agit là d'un changement radical de leur fonction, les éducateurs sont de plus en plus souvent en charge de ce travail *extra muros*, même si c'est à des degrés variables selon les secteurs.

Dans l'aide à la jeunesse, des éducateurs interviennent dans les trois circonstances énoncées ci-dessus. On peut considérer qu'ils sont présents dans les services de prévention en milieu de vie lorsque les «*intervenants sociaux*» qui composent ces services possèdent un diplôme spécifique d'éducateur ou, phénomène assez fréquent dans les années 80, lorsqu'ils ont travaillé préalablement comme éducateurs dans une institution résidentielle. Mais il faut surtout noter qu'un nombre croissant d'éducateurs rattachés à un service résidentiel consacre une partie voire la majorité de son temps à un travail de type *extra muros*, selon deux grandes modalités : soit ces éducateurs suivent des jeunes qui ne sont pas ou plus hébergés dans l'institution (suivis ou retours en famille, kots, appartements supervisés...) mais qui requièrent un accompagnement pédagogique, une aide sociale préventive, l'intervention d'un tiers susceptible d'aplanir des différends familiaux, etc. ; soit ils accompagnent ou représentent des jeunes hébergés dans le service, et ce dans les contacts avec la famille, l'école, le conseiller, le juge... Dans l'ensemble de ces cas de figure, le travail de l'éducateur s'apparente davantage à celui d'un assistant social, voire d'un psychologue, qu'à celui d'un éducateur au sens traditionnel du terme. Ce n'est plus la bonne insertion de l'individu au sein de l'institution d'accueil qui est au centre de la relation éducative, mais au contraire tout ce qui suit l'hébergement (retours en famille, mises en autonomie...), ou ce qui permet de l'éviter (aide dans le milieu de vie, suivi familial assuré par un service résidentiel...), ou ce qui prépare ou qui maintient la socialisation générale du jeune par-delà l'hébergement en cours.

Les éducateurs sont également en charge de tâches *extra muros* dans l'aide aux handicapés, mais il s'agit ici exclusivement de missions inscrites dans le cadre d'un accueil résidentiel ou semi-résidentiel. Dans ce secteur, la tendance à l'autonomisation se développe surtout dans de nouveaux types d'institutions qui échappent à la recherche ADAPT : on ne compte presque pas d'éducateurs dans les services d'aide précoce, d'accompagnement ou d'aide à la vie journalière qui tentent d'éviter les placements ou de soutenir l'autonomie des handicapés vivant dans un domicile personnel. Par contre, et particulièrement dans le sous-secteur des handicapés mineurs (qui requièrent davantage ce type d'interventions), les éducateurs sont souvent chargés des contacts avec la famille, l'école, les intervenants sociaux..., domaine qui était initialement investi par les assistants sociaux ou les psychologues. En outre, l'aide aux handicapés fait l'objet de réformes ou de projets de réforme qui tendent à réserver les hébergements aux situations «*lourdes*», et à favoriser ou accélérer les réinsertions.

On observe une évolution de même nature dans les deux autres secteurs, mais de manière plus contrastée, moins généralisée que dans l'aide à la jeunesse ou l'aide aux handicapés mineurs. Les maisons maternelles devront désormais comporter (ou travailler avec) une structure d'un nouveau type, appelé «*hébergement accompagné*», qui doit préparer le retour à une autonomie complète et écourter la durée de l'hébergement institutionnel — ce type de pratique se développant aussi parmi les centres d'accueil pour adultes en difficulté, sous forme

plus expérimentale. Mais, malgré cette évolution, la plupart des éducateurs de ces deux secteurs ne sont jamais chargés de missions *extra muros*, singulièrement en ce qui concerne les tâches de médiation familiale (l'étude statistique montrant qu'une majorité d'entre eux assume par contre des contacts avec des professionnels extérieurs à l'institution). Outre que, dans ces deux secteurs, la moindre qualification des éducateurs explique que ce type de tâches échoit plutôt à d'autres intervenants, et que les moyens font défaut pour organiser des formations à la hauteur des besoins, les pratiques à développer ne sont pas identiques à celles que l'on rencontre dans l'aide à la jeunesse et l'aide aux handicapés mineurs.

4. Les trois formes de changement déjà rappelées expliquent la quatrième tendance observée par les interviews et confirmée par le volet statistique de la recherche ADAPT : la *complexification du travail* des éducateurs. Sans doute faut-il se garder de termes ronflants tels que «*technicité*» ou «*pluridisciplinarité*» : le cœur du métier reste de l'ordre de l'aide et du relationnel, et la majorité des éducateurs est loin d'avoir acquis les compétences et les responsabilités des psychologues, des logopèdes ou des assistants sociaux. Il reste que le rapprochement entre la pratique actuelle des éducateurs et celle des assistants sociaux est frappante, et s'accompagne de deux phénomènes que nous n'avons pas encore évoqués mais dont l'enquête statistique a confirmé la fréquence. Il s'agit d'abord de l'élévation du niveau de qualification des éducateurs, soit par la voie d'études continuées en promotion sociale, soit par la voie de formations courtes, de supervisions ou d'intervisions, soit enfin par l'engagement d'un personnel possédant un diplôme d'études supérieures dès sa formation initiale. Etant donné le décalage entre le type d'études initiales suivies par la majorité des éducateurs et l'évolution actuelle du métier, et compte tenu du fait que le recours à la promotion sociale peut être motivé par l'espoir de monter dans l'échelle barémique aussi bien que par un souci de formation, il faudrait une étude précise des modalités et de l'efficacité des différentes filières de formation pour savoir si ce rattrapage intensif et massif suffit à couvrir les besoins. Quoi qu'il en soit, les éducateurs sont conduits non seulement à diversifier leur travail dans les directions déjà rappelées, mais aussi à faire une place croissante à l'écrit et à la communication : une majorité d'entre eux est désormais chargée de la rédaction régulière de rapports individuels, de bilans ou de diagnostics psychosociaux, tandis que le développement de l'*extra muros* exige de fréquents contacts avec des interlocuteurs possédant une formation et un statut très diversifiés. Si on y ajoute la quasi-généralisation de l'éducateur-référent, qui doit servir d'interface entre le bénéficiaire et les tiers, ainsi que l'introduction de schémas d'analyse et d'un vocabulaire issus de différents courants des sciences humaines, l'éducateur doit aujourd'hui posséder des capacités accrues de compréhension, d'abstraction et de communication, ainsi que d'analyse réflexive permettant un retour sur sa propre pratique et une évaluation permanente de celle-ci.

5. La dernière tendance qu'il nous reste à évoquer doit cependant nous rappeler la juste mesure des évolutions qui précèdent. S'il n'y a pas de doute quant au sens de l'évolution du métier, ces différentes mutations n'ont pas atteint toutes les institutions et tous les éducateurs : ces tendances s'observent avec une intensité variable selon les secteurs, les services et les individus. Et c'est d'autant plus vrai qu'elles sont freinées par la dernière tendance qu'il nous reste à signaler : nous pensons au *vieillissement des bénéficiaires* dans l'aide aux handicapés majeurs, vieillissement qui s'accompagne, et pour de longues années encore, d'un accroissement du nombre de ces bénéficiaires. En effet, les institutions d'hébergement pour handicapés majeurs ont d'abord accueilli d'anciens mineurs d'âge qui ne pouvaient accéder à l'autonomie à leur majorité ; or, l'allongement de la durée de vie a pour effet que ce public reste souvent plusieurs dizaines d'années en institution, tout en étant rejoint par des vagues successives de nouveaux bénéficiaires. Le sous-secteur de l'aide aux handicapés majeurs est ainsi devenu le plus important gisement d'emplois d'éducateur, alors même que, en raison des handicaps dont souffrent les bénéficiaires et de leur âge croissant, ce sous-secteur est le moins concerné par les

transformations du métier que nous venons de décrire. Dans ce cas particulier, les objectifs de réinsertion sont souvent inaccessibles ou prennent des formes plus minimalistes, qu'il s'agisse de réinsertion professionnelle, familiale ou dans la cité ; la médiation familiale n'a pas la même importance que dans l'aide à la jeunesse, ou devient sans objet faute de famille ; de manière générale, la stagnation voire la régression des compétences de nombreux bénéficiaires conduit l'éducateur à se focaliser sur des missions d'aide au quotidien et d'organisation de loisirs. Cela n'empêche pas, les statistiques l'ont montré, que l'aide aux handicapés majeurs soit également ouverte au changement, mais à un degré nettement moindre et selon des modalités particulières (l'individualisation de la pédagogie n'a pas la même implication concrète pour les éducateurs quand on parle d'un PSI ou d'une analyse transactionnelle). Cette spécificité retentit d'ailleurs sur les causes et la nature de la fatigue professionnelle, et doit être gardée à l'esprit pour toute politique de formation, de mobilité ou d'adaptation aux mutations récentes en général.

Enfin, il nous reste à souligner un dernier élément qui ne constitue pas à proprement parler une transformation du métier d'éducateur en tant que telle (bien qu'il puisse l'affecter dans une certaine mesure), mais bien une évolution tendancielle des éducateurs eux-mêmes, à savoir leur *vieillesse progressive*. Sur ce point, les données statistiques s'accordent avec les informations collectées lors des interviews et celles en provenance d'autres sources. En une vingtaine d'années, l'âge moyen des éducateurs a augmenté de plus de dix ans, passant de 25 à 36 ans. Même si cette moyenne d'âge peut paraître très jeune, comparée à celle qui prévaut dans d'autres métiers, elle représente un glissement démographique considérable au sein de la population concernée. Si l'on examine par ailleurs la dispersion des classes d'âge, on constate une concentration des effectifs autour de la valeur moyenne de 36 ans : près de 60% des éducateurs ont entre 30 et 44 ans. Les interviews et les données de l'enquête statistique ont d'autre part clairement mis en évidence que la seconde moitié de la trentaine apparaissait pour beaucoup d'éducateurs comme étant la période critique<sup>1</sup> où la décision d'une éventuelle reconversion devait être envisagée. Les effectifs très faibles des classes d'âge de plus de 45 ans démontrent par ailleurs que les sorties du métier sont nombreuses une fois passée la quarantaine, même si ces sorties sont sans doute moins fréquentes aujourd'hui qu'il y a 20 ans, ce qui explique le vieillissement.

En conséquence, une poursuite du glissement démographique constaté peut être avoir un impact considérable dans les années à venir. Outre les problèmes de masse salariale qu'il va inévitablement poser (et qu'il pose déjà), son impact sur la fréquence des symptômes de fatigue professionnelle risque d'être important, même si tous les secteurs ne sont pas susceptibles d'être affectés de la même manière. En effet, si l'analyse des facteurs de fatigue a mis en évidence que le niveau de celle-ci diminuait progressivement passée la quarantaine, c'est bien parce que de nombreux éducateurs avaient quitté le métier ou avaient connu une mobilité verticale. La poursuite du vieillissement des éducateurs peut donc, toutes choses restant égales par ailleurs, générer deux conséquences probables : soit une augmentation considérable des symptômes de fatigue voire de burn-out, soit une augmentation des demandes de mobilité et/ou de reconversion de la part d'éducateurs se situant à mi-chemin de leur carrière. Nous reviendrons sur ce point dans la troisième partie de cette conclusion.

---

<sup>1</sup> En témoigne, entre autres, le fait que les symptômes de fatigue professionnelle obtiennent les scores les plus élevés dans la classe d'âge des 35-39 ans (voir le tableau de la page 176 et le graphique de la page 177), tous secteurs confondus.

## 2. Le burn-out et la fatigue professionnelle

Sur le thème désigné, dans le titre de la recherche ADAPT, comme «l'usure» des éducateurs, les différentes étapes de la recherche ont imposé une série de distinctions capitales — notamment entre stress et usure, les interviews montrant que ce dernier terme doit prendre un sens plus spécifique que prévu —, distinctions qui se traduisent dans le vocabulaire utilisé.

D'une part, nous avons emprunté le terme de *burn-out* à la littérature scientifique sur les difficultés professionnelles. Ce terme désigne un syndrome grave qui se caractérise par le cumul, chez un même travailleur, de trois symptômes : l'épuisement émotionnel<sup>2</sup>, la perte d'intérêt sensible pour les bénéficiaires et le sentiment de non-accomplissement professionnel. Pour pouvoir parler de burn-out, ces trois symptômes doivent être ressentis de manière simultanée et donc se présenter à un degré élevé de constance, de façon très régulière.

L'enquête statistique a montré que les éducateurs sondés souffrent très rarement du burn-out ainsi défini : 14 personnes maximum sur 616 cumulent ces trois symptômes à un degré élevé de constance. On ne peut cependant pas en conclure que le problème est inexistant, et ce pour trois motifs. D'une part, notre sondage laisse échapper les éducateurs qui, victimes de burn-out, ont dû purement et simplement quitter le métier — soit un phénomène dont la recherche ADAPT a confirmé la réalité et la fréquence, les interviews donnant un éclairage très parlant, très concret, sur les motifs qui peuvent conduire les éducateurs à changer de direction professionnelle. D'autre part, le syndrome de burn-out est nettement plus répandu dans l'aide aux handicapés que dans les trois autres secteurs étudiés — or il s'agit du secteur le plus important en termes d'emploi (et il est encore appelé à se développer en ce qui concerne l'accueil des adultes), et celui dans lequel les facteurs de durée qui sont à l'origine du burn-out jouent le rôle le plus aigu (durée de présence des bénéficiaires, surtout adultes, comme durée d'exercice du métier dans des conditions inchangées). Enfin, l'analyse statistique de la fatigue professionnelle des éducateurs donne à penser qu'un nombre significatif d'éducateurs pourrait prochainement passer d'un simple problème de fatigue à un vrai syndrome de burn-out. C'est d'autant plus vraisemblable que l'on observe une corrélation entre la fréquence et l'ancienneté des symptômes : les catégories d'éducateurs dans lesquelles les symptômes sont plus répandus sont aussi celles qui les subissent depuis le plus longtemps. Ce constat, qui peut paraître banal ou logique, est en fait inquiétant, car il signifie que les symptômes ne disparaissent pas aisément une fois qu'ils sont installés : on pourrait donc voir le burn-out se développer dans les années à venir.

Il reste que l'analyse statistique a surtout porté sur la *fatigue professionnelle*, que l'on peut définir comme une version douce ou incomplète du burn-out : ont été considérés comme souffrant de fatigue professionnelle les sondés qui souffrent d'au moins un des trois symptômes de burn-out rappelés ci-dessus, ces symptômes pouvant être ressentis de manière épisodique ou régulière. Dans la mesure même où elle est moins grave que le burn-out, la fatigue professionnelle est attestée par un nombre important de sondés, certains symptômes apparaissant plus fréquemment que d'autres : le symptôme d'épuisement est allégué par 85 % des sondés, le non-accomplissement professionnel par 60 % et la perte d'intérêt sensible pour les bénéficiaires par 40 %. Les éducateurs qui présentent l'un ou l'autre de ces symptômes ne sont pas forcément sur la voie du burn-out, mais un certain nombre d'entre eux y sont sans doute voués si leur situation ne change pas. Il importait donc de repérer les facteurs qui

---

<sup>2</sup> Que nous avons élargi, dans le questionnaire administré pour l'enquête statistique, à l'épuisement physique.

paraissent à l'origine de la fatigue professionnelle, mais aussi ceux qui paraissent la prévenir et ceux qui semblent sans effet clairement identifiable ou vraiment significatif sur la fatigue — du moins au terme de l'enquête statistique et des analyses complémentaires qu'elle a suscitées. Pour fixer les idées, nous avons repris dans le tableau ci-dessous les principaux facteurs appartenant à ces trois catégories<sup>3</sup>.

### Principaux facteurs aggravants, préventifs ou neutres à l'égard de la fatigue

Facteurs aggravants	Facteurs préventifs	Facteurs neutres
Longue durée de travail à conditions inchangées	Educateurs entrés dans le métier par choix	Sexe des éducateurs
Travail quasi exclusivement centré sur l'accompagnement au quotidien	Adéquation entre qualifications, aspirations et réalités de terrain	Proportion du temps de travail passée avec les bénéficiaires directs
Public régresse en matière d'autonomie	Jamais en charge de travaux de rédaction	Prise en charge de lits nursing
Crises de violence régulières	Pratique de supervisions ou d'intervisions	Sexe du public aidé
Public d'adolescents ou de pré-adolescents	Bonne dynamique entre éducateurs et avec le chef direct	Nombre d'heures prestées
Fréquemment en sous-effectif	Educateurs consultés avant l'entrée de nouveaux bénéficiaires	Type d'horaire
Institution de très grande taille		Taille maximale des groupes pris en charge
		Fait d'être souvent seul en charge de tout un groupe

Certains des facteurs que nous classons ici dans la catégorie «*neutres*» à la lumière de l'enquête statistique ont surpris l'équipe de recherche parce qu'ils apparaissaient plutôt, au fil des interviews, comme des facteurs aggravants de la fatigue. Une fois connus, les résultats statistiques concernant ces facteurs neutres s'expliquent tantôt de manière satisfaisante, tantôt plus difficilement — dans ce dernier cas, les débats suscités par cette publication aideront peut-être à expliquer les résultats engrangés... Quoi qu'il en soit, on aura noté que l'ensemble des facteurs se divise en quatre catégories : ils concernent soit les caractéristiques personnelles ou le profil de carrière des éducateurs, soit la nature du travail presté, soit les caractéristiques du public aidé, soit les conditions de travail. Il va sans dire que les partenaires sociaux, les pouvoirs de tutelle et les éducateurs eux-mêmes ne bénéficient pas de marges de manœuvre similaires selon le type de facteurs considéré.

<sup>3</sup> Comme dans le tableau de synthèse présenté page 222, la très faible ancienneté ou le très jeune âge des éducateurs n'ont pas été repris dans la colonne des facteurs préventifs de la fatigue professionnelle, car il s'agit là de facteurs à la fois évidents et sans portée en matière de réformes du champ de la SCP 319.02 — sauf à proposer de remplacer régulièrement tous les éducateurs de plus de 30 ans par des personnes plus jeunes... D'autre part, nous n'avons pas repris cette fois l'appartenance à la classe 3 parmi les facteurs préventifs, puisque l'analyse provoquée par le premier tableau de synthèse a montré que la classe importait moins que l'adéquation entre les qualifications, les aspirations et la réalité rencontrée sur le terrain — facteur cette fois intégré dans le tableau, de même que l'âge des bénéficiaires (dont l'importance avait également été mise en avant au cours de l'analyse induite par le premier tableau). Signalons enfin que nous avons aussi renoncé à faire figurer ici le facteur aggravant que constitue un travail quasi exclusivement consacré à l'*extra muros*, ce facteur ayant été mis en évidence à partir d'un échantillon de taille très modeste et issu quasi exclusivement de l'aide à la jeunesse.

Si ce tableau récapitulatif et transectoriel peut nourrir la réflexion sur les réformes souhaitables pour diminuer la fatigue professionnelle des éducateurs, il ne nous renseigne ni sur les spécificités sectorielles, ni sur la manière dont les éducateurs vivent leur fatigue. Sur ce point, les analyses qualitatives développées par le rapport d'interviews ont été confirmées par l'approche statistique, à certaines exceptions près. Compte tenu des deux sources, et en manière de représentation d'ensemble, nous pouvons broser le tableau suivant :

- le *stress* est le lot commun de pratiquement tous les éducateurs, quel que soit leur secteur ou sous-secteur d'activité, même s'il connaît des pics dans l'aide à la jeunesse et l'aide aux handicapés mentaux mineurs d'âge ;
- l'*usure* engendrée par la répétitivité du travail frappe surtout les éducateurs travaillant avec des handicapés adultes, tandis que les éducateurs de l'aide à la jeunesse y échappent presque tous ;
- les déficiences ou les rigidités dans l'*organisation du travail* jouent un rôle assez important, et ce dans l'ensemble des secteurs ;
- les *problèmes physiques* jouent également un rôle significatif, du moins dans les deux grands secteurs.

Compte tenu en outre des constats relatifs, d'une part à la fréquence des symptômes de fatigue selon les secteurs, d'autre part aux transformations du métier décrites au fil des interviews, le champ de la SCP 319.02 se laisse diviser *in fine* en trois grands territoires :

- *l'aide aux handicapés majeurs*, territoire privilégié de l'usure en raison de la présence des bénéficiaires sur une longue durée, de leur stagnation ou de leur régression en matière d'autonomie et, par voie de conséquence, d'une faible modification des pratiques professionnelles, qui restent largement axées sur l'accompagnement du quotidien et qui engendreraient un niveau plus élevé de fatigue si l'âge des bénéficiaires et l'adéquation entre les attentes du personnel et la réalité de terrain ne venaient prévenir l'accentuation de la fatigue ;
- *les deux petits secteurs*, davantage épargnés par les problèmes physiques mais non par le stress ou les déficiences organisationnelles, situés au milieu du gué en matière de transformation du métier, et présentant le niveau de fatigue professionnelle le plus bas, en raison notamment des attentes du personnel et de l'âge des bénéficiaires ;
- *l'aide à la jeunesse* (y compris dans le milieu de vie) et *l'aide aux handicapés mineurs*, où le facteur d'âge explique que le stress et le niveau de fatigue soient au plus haut, de même que la transformation du métier (qui répond également à la qualification plus élevée des éducateurs concernés).

### 3. Aperçu des types de mesures possibles

En regard des deux ordres de phénomènes soumis à la recherche ADAPT, différentes pistes d'action peuvent être esquissées afin d'alimenter le débat collectif auquel cette étude a pour vocation de contribuer. La recherche ayant par ailleurs pour objet de tester la validité des hypothèses du *soutien à la mobilité professionnelle volontaire* comme moyen de lutte contre la fatigue et de *l'aide à la reconversion* comme mode d'adaptation aux changements de la

profession, nous discuterons brièvement chacune de ces hypothèses. Nous commencerons par aborder le thème de la fatigue professionnelle avant de traiter des réponses aux transformations du métier. Mais comme nous le verrons plus bas, il est possible que certaines mesures puissent constituer des réponses aux deux phénomènes en question, du moins dans certains secteurs.

### 1. Fatigue professionnelle

Nous ne voyons aucune fatalité à la fatigue des éducateurs, comme si celle-ci devait nécessairement augmenter en proportion d'un exercice prolongé de la profession, et comme si cette durée elle-même affectait nécessairement les éducateurs de tel ou tel sous-secteur. Nous avons vu au contraire que l'incidence de ce facteur de durée, quoique nette, était loin d'être généralisée : on peut travailler depuis 20 ans dans un home pour adultes handicapés et avoir connu, dans cette même institution, des conditions et des formes de travail variables avec le temps. En d'autres termes, le maintien de conditions de travail identiques sur la longue durée peut être évité aussi bien par les directions d'institution, dont la marge de manœuvre est réelle en matière de méthodes, de pédagogies, d'organisation du travail et des relations hiérarchiques..., que par les éducateurs eux-mêmes qui peuvent chercher activement à échapper à la répétition, et ce par divers moyens (formation, demande de changement d'horaire ou de rôle, recherche de mobilité...).

Il n'en demeure pas moins que la poursuite éventuelle de l'évolution démographique que nous avons soulignée plus haut, à savoir le vieillissement progressif de la population des éducateurs, peut être lourde de conséquences. Plusieurs interviews, surtout celles des directions et des fédérations, font état d'un « goulet d'étranglement » qui se profile à l'horizon de nombreuses institutions. Associée aux faibles perspectives d'emploi dans des secteurs ou des fonctions connexes, à la raréfaction des opportunités de mobilité verticale et à la faible valorisation du diplôme et de l'expérience d'éducateur sur le marché du travail, cette évolution démographique est porteuse de risques importants. Certes, ces risques ne sont pas également partagés par tous les secteurs : il convient ici de différencier clairement la problématique de chacun d'entre eux au regard de ce mouvement démographique qui influe sur l'ancienneté et le différentiel d'âge avec les bénéficiaires. Le contraste entre secteurs est surtout sensible en ce qui concerne le différentiel d'âge :

- les secteurs de *l'aide à la jeunesse* et, dans une moindre mesure, de *l'aide aux handicapés mineurs*<sup>4</sup>, sont certainement ceux où le différentiel d'âge entre les éducateurs et les bénéficiaires joue le rôle négatif le plus important. L'accentuation du différentiel d'âge complique la situation des éducateurs, alors que la fraîcheur physique et psychique et la relative « proximité générationnelle » avec des adolescents ou pré-adolescents apparaissent comme des atouts pour le travail éducatif et la prévention de la fatigue professionnelle. Dans une certaine mesure, le travail *extra muros* ou en milieu ouvert semble échapper à ce constat ;
- à l'opposé, le travail avec des *handicapés majeurs* est nettement moins affecté par cette variable, ceci d'autant plus que la population des bénéficiaires connaît une évolution démographique qui va dans le même sens ;
- enfin, les *deux petits secteurs* semblent offrir des situations fort proches entre eux par rapport aux effets du différentiel d'âge. Dans le cas des centres d'accueil pour adultes

<sup>4</sup> Ces deux secteurs regroupent 60% des éducateurs de la SCP 319.02.

en difficulté et des maisons maternelles, la nécessité d'avoir « un peu de bouteille » et l'âge des bénéficiaires diminuent considérablement l'impact négatif du différentiel. D'autre part, le public spécifique d'enfants de moins de 7 ans dans les centres d'accueil de l'ONE tempère également les effets négatifs du différentiel d'âge.

En conséquence, le vieillissement des éducateurs apparaît comme devant produire ses effets négatifs les plus marquants dans les secteurs de l'aide à la jeunesse et de l'aide aux handicapés mineurs, bien que de manière moins intense dans le second cas. Les données collectées par les interviews et l'enquête statistique montrent par ailleurs que ces secteurs sont également ceux où les transformations du métier sont les plus profondes et le niveau de fatigue le plus élevé, surtout sous forme de stress. C'est donc en priorité dans ces secteurs que des mesures accrues de lutte contre l'usure professionnelle des éducateurs à mi-chemin de leur carrière professionnelle devraient être envisagées, ainsi que des actions préventives pour les nouvelles générations. La piste de la mobilité professionnelle sans quitter le métier d'éducateur, et ceci sous différentes formes (échanges d'éducateurs, détachement dans une autre institution...), n'apparaît pas véritablement comme une solution pertinente dans ce cas. Le turnover élevé des bénéficiaires et le caractère plus stressant du travail lié aux spécificités du public, associés au rythme soutenu des transformations du métier, donnent au travail d'éducateur dans ces secteurs un caractère déjà suffisamment « mobile » que pour être encore accentué par des changements qui risqueraient d'accroître la fatigue professionnelle plutôt que de la réduire. Quant au passage vers des secteurs plus « paisibles » en milieu ou en fin de carrière, soit essentiellement le secteur de l'aide aux handicapés adultes, les données statistiques concernant les préférences des éducateurs en cas de changement de public y sont très peu favorables, le public des adultes déficients mentaux recueillant le taux de préférence le plus faible. Les interviews s'accordent sur cette faible propension des éducateurs des secteurs concernés à « migrer » vers l'aide aux handicapés adultes, surtout déficients mentaux. En conséquence, et à défaut de mobilité verticale ou de sortie du métier<sup>5</sup>, c'est essentiellement à l'intérieur des institutions que des mesures de lutte contre l'usure devraient être prises, avec le soutien des pouvoirs de tutelle. Ces mesures peuvent concerner l'allègement des horaires, le passage vers des interventions *extra muros* (accompagné d'une formation adéquate) ou l'exercice de fonctions administratives ou socioculturelles au sein des institutions. (Une autre perspective, qui n'a pas été spécifiquement étudiée dans le cadre de la recherche ADAPT, consisterait à poursuivre une carrière d'éducateur mais en dehors du champ de la SCP 319.02.)

A plus long terme et pour les secteurs concernés, les données statistiques confirment de manière massive l'idée émise progressivement au cours des interviews, à savoir que le métier d'éducateur pourrait être conçu « *comme un métier qu'on ne fait pas nécessairement toute sa vie et qui offrirait des passerelles vers d'autres métiers de l'aide aux personnes* ». Près de 9 éducateurs sur 10, tous secteurs confondus, se déclarent favorables à cette idée. C'est donc bien l'hypothèse d'une mobilité professionnelle comportant une *sortie* du métier d'éducateur et le passage vers d'autres modalités de l'aide aux personnes, après un certain nombre d'années d'ancienneté, qui est plébiscitée par les éducateurs<sup>6</sup>. Même si cette approbation massive d'un métier d'éducateur conçu comme explicitement transitoire n'est sans doute pas uniquement motivée par le souci de lutter contre la fatigue professionnelle, elle n'en manifeste pas moins la perception par les principaux intéressés que le métier d'éducateur peut difficilement être exercé

<sup>5</sup> La mobilité professionnelle vers des services en milieu ouvert n'est pas une solution réaliste à grande échelle, en raison du faible volume des emplois projetés (création d'une vingtaine d'AMO et augmentation des effectifs dans certains services existants) et de la préférence des employeurs pour les titulaires d'un diplôme d'assistant social.

<sup>6</sup> Cette approbation massive des éducateurs est d'autant plus frappante que plusieurs directions nous ont fait état du caractère « *tabou* » qui entoure la question de la fin de la carrière et d'une éventuelle sortie du métier. Mais il est vrai que ce tabou concernait la discussion de cette question *avec les directions*...

jusqu'au terme de la carrière professionnelle, ce que confirment clairement les données relatives à l'âge auquel les éducateurs pensent devoir quitter le métier. Moins d'un éducateur sur 10 pense ne devoir « jamais » quitter le métier avant la retraite, ceci pour des raisons liées à la fatigue professionnelle.

Comme explicité dans son énoncé, l'hypothèse approuvée par 90% des éducateurs suppose par ailleurs que des « passerelles » soient organisées vers ces autres métiers, à la fois en termes de formation qualifiante et de reconnaissance statutaire et pécuniaire (maintien des anciennetés, etc.). De ce point de vue, l'avis favorable de 76% des éducateurs qui ont une formation spécifique d'éducateur à une « réforme des études d'éducateurs qui comporterait un tronc commun avec les études d'AS et qui permettrait aux diplômés d'obtenir le titre d'AS moyennant une année supplémentaire » donne une première indication quant aux passerelles qui pourraient être mises en place. Plus de la moitié des éducateurs favorables à cette idée disent par ailleurs que leur approbation est motivée par la possibilité qu'offrirait cette réforme de « se reconvertir plus facilement vers d'autres fonctions de l'aide sociale ». Dans la mesure où les secteurs de l'aide à la jeunesse et de l'aide aux handicapés mineurs sont également ceux où les transformations du métier rapprochent le plus le métier d'éducateur de celui d'AS, la réforme envisagée pourrait à la fois améliorer les chances de reconversion des éducateurs vers d'autres professions de l'aide aux personnes et mieux les préparer aux transformations de leur propre métier.

Comme nous l'avons vu plus haut, les secteurs de l'aide aux handicapés adultes, le secteur de la petite enfance et les centres d'accueil pour adultes en difficulté semblent moins menacés par les effets négatifs du différentiel d'âge entre les éducateurs et les bénéficiaires. Par contre, dans le secteur de l'aide aux handicapés adultes, l'accroissement de l'ancienneté dans une même institution et dans des conditions de travail inchangées risque d'augmenter considérablement les taux de fatigue professionnelle voire de burn out, ceci d'autant plus que l'évolution démographique des bénéficiaires génère une stagnation voire une régression de leurs compétences. Les interviews et les données statistiques ont clairement mis en évidence la dimension spécifique de l'usure comme composante de la fatigue professionnelle dans ce secteur, ce que l'allongement de la carrière des éducateurs ne peut qu'accentuer, toutes choses restant égales par ailleurs. Il nous apparaît en conséquence que la piste du soutien à la mobilité professionnelle volontaire peut offrir des perspectives pertinentes de lutte contre la fatigue dans ce secteur. Les données recueillies laissent aussi entendre que cette mobilité devrait surtout être intra-sectorielle, le passage, même temporaire, d'éducateurs de l'aide aux handicapés adultes vers l'aide à la jeunesse ou l'aide aux handicapés mineurs (dans une moindre mesure) apparaissant comme peu praticable, ceci d'autant plus que leur remplacement par des éducateurs en provenance d'autres secteurs apparaît difficile, faute de candidats potentiels. Dans un autre registre et comme vu plus haut, les directions d'institution et les éducateurs eux-mêmes disposent de marges de manœuvre réelles pour lutter contre l'usure générée par la répétitivité. Enfin, le taux élevé de réponses favorable à la perspective de passerelles vers d'autres métiers de l'aide aux personnes et à une réforme des études d'éducateur, alors même que ce secteur semble le moins concerné par les transformations du métier, donne à penser que les éducateurs qui y travaillent sont tout autant sensibles que leurs collègues à des perspectives de reconversion vers d'autres métiers du social. Cette piste est donc également à prendre en compte, avec celle du soutien à la mobilité volontaire.

En ce qui concerne le secteur de la petite enfance et les centres d'accueil pour adultes, rappelons qu'ils présentent un niveau de fatigue professionnelle relativement faible, comparé aux deux autres secteurs. Certes, les déficiences organisationnelles et le faible subventionnement génèrent des difficultés spécifiques dont la résolution incombe aux pouvoirs de tutelle et aux

institutions elles-mêmes. Dans certains cas, le vieillissement des éducateurs risque d'engendrer de graves problèmes budgétaires dus au gonflement de la masse salariale et déboucher sur des licenciements d'éducateurs plus âgés ou sur un non-paiement de l'ancienneté à laquelle ils ont droit. Il convient cependant de faire une distinction entre les centres d'accueils de l'ONE d'un côté, les maisons maternelles et les centres d'accueil pour adultes de l'autre. Dans le premier cas, la nette séparation des tâches qui semble prévaloir entre les éducatrices d'un côté et les assistants sociaux de l'autre, associée à une rotation élevée de jeunes enfants dans des situations de crise, semble engendrer une grande répétitivité des actes et un stress important. Les éducatrices y sont souvent confinées dans un travail exclusif d'accompagnement de la vie quotidienne, ce qui peut engendrer des frustrations non négligeables après quelques années de carrière professionnelle. Dans les deux autres types de services, la présence d'adultes seuls ou accompagnés de leurs enfants, ainsi que la plus grande polyvalence demandée aux éducateurs, modifient considérablement les conditions de travail et la problématique de la fatigue professionnelle, qui apparaît nettement moins élevée. Ceci d'autant plus que les prises en charge *extra muros* (hébergement accompagné, appartement supervisé) semblent s'y développer. Les nombreux particularismes institutionnels empêchent cependant de trop généraliser ces constats, ainsi que les mesures qui pourraient être mises en place pour lutter contre la fatigue professionnelle (hors ceux qui concernent le refinancement par le pouvoir de tutelle).

Enfin, de manière transversale, les données collectées par la recherche ADAPT montrent que la pratique des supervisions et des intervisions, la consultation des éducateurs avant l'entrée de nouveaux bénéficiaires et, plus globalement, la bonne dynamique de l'équipe de travail en relation avec les responsables directs, accroissent le sentiment que peuvent avoir les éducateurs de contrôler les conditions d'exercice de leur profession et, par là, le sentiment d'estime de soi qu'ils peuvent éprouver dans la pratique de leur métier. *A contrario*, certaines formes de « caporalisme » ou de rigidité qui peuvent régner dans de très grosses (ou moins grosses) institutions sont de puissants facteurs de fatigue professionnelle, même si de nombreux éducateurs entretiennent des relations parfois ambivalentes avec l'immobilisme institutionnel dont ils se plaignent par ailleurs. Ces constats appellent des mesures qui relèvent principalement des institutions, ainsi qu'une dynamique de changement initiée par les éducateurs eux-mêmes.

## 2. Transformations du métier

Comme détaillé dans la première partie de cette conclusion, les transformations du métier depuis quelques décennies sont incontestables, bien qu'affectant le champ de la SCP 319.02 selon des modalités parfois très variables. A résumer ces tendances au plus court, on assiste conjointement à une spécialisation des institutions et des services en termes de public et de modes de prise en charge (résidentielle, de jour, ambulatoire...) et à une complexification du métier d'éducateur qui, paradoxalement, ressemble parfois à une certaine forme de déspecialisation par ajouts successifs de compétences autrefois réservées à d'autres professionnels (assistants sociaux, psychologues, animateurs culturels...) <sup>7</sup>. L'individualisation des pédagogies et l'objectif d'autonomisation des bénéficiaires viennent se joindre à ces deux

<sup>7</sup> Les débats parlementaires qui ont accompagné la discussion sur la loi relative au titre d'éducateur-accompagnateur spécialisé témoignent de cette extension des compétences de l'éducateur et de la difficulté de définir clairement la spécificité du métier d'éducateur spécialisé par rapport aux autres métiers de l'intervention sociale. Voir à ce sujet B. De Backer, *Mobilité et reconversion des éducateurs du secteur des institutions d'aide aux jeunes et aux handicapés. Synthèse de la réglementation*, Bruxelles, Fonds social ISAJH, 1997, p. 57 sq.

premières tendances pour accroître encore la responsabilisation et le champ de compétence des éducateurs, ceux-ci se trouvant dans l'obligation d'adapter leurs interventions en fonction de la singularité des personnes prises en charge et de leur environnement social, ainsi que d'accompagner parfois ceux-ci dans leur milieu de vie, voire d'agir préventivement dans celui-ci. L'élévation du niveau de qualification des éducateurs témoigne clairement de ces transformations du métier, ceci d'autant plus que la corrélation entre le niveau de qualification et la profondeur des transformations est tout à fait nette. C'est en effet dans les secteurs les plus touchés par les transformations que le niveau de qualification est le plus élevé.

Pour ces secteurs (aide à la jeunesse et aide aux handicapés mineurs d'âge principalement), le rapprochement des compétences requises avec celles des assistants sociaux, sinon des psychologues (comme dans les COE et les SPEP), implique des efforts considérables de formation continuée, que ce soit par le biais de supervisions directement liées à la problématique rencontrée sur le terrain, ou par le biais de formations courtes autour de thèmes spécifiques, sans oublier les études d'éducateur dispensées dans l'enseignement de promotion sociale. A plus long terme, comme nous l'avons déjà souligné plus haut, de nombreux acteurs du secteur (mais pas tous) sont favorables à une réforme des études d'éducateur impliquant un tronc commun avec la formation d'assistant social<sup>8</sup>, ceci afin de permettre à la fois une meilleure adéquation des études aux compétences requises sur le terrain et une éventuelle reconversion vers d'autres métiers de l'aide aux personnes. Cette tendance nous semble aussi caractériser le secteur de l'aide aux adultes en difficulté et, dans un moindre mesure, les maisons maternelles. Sans plus nous avancer sur les conditions de faisabilité de cette proposition qui implique de profondes réformes, nous ne pouvons que la livrer au débat public que cette enquête a pour vocation de susciter.

La cinquième tendance caractérisant les transformations du métier d'éducateur, détaillée dans la première partie de cette conclusion, semble cependant modifier considérablement le mouvement général observé par ailleurs. Ce fait est d'autant plus lourd de conséquences qu'il concerne le plus important gisement d'emplois d'éducateur au sein de la SCP 319.02, soit le secteur de l'aide aux handicapés adultes. Le vieillissement progressif des bénéficiaires, avec toutes les conséquences qui s'en suivent (stagnation ou régression des compétences, diminution des contacts avec l'extérieur, augmentation des besoins en termes de nursing...), encore accentué par la politique de soutien à l'autonomie des personnes les moins handicapées qui induit *de facto* une augmentation de la proportion des personnes les moins valides dans les services résidentiels ou semi-résidentiels, transforme progressivement les conditions d'exercice du métier. Certains vont même jusqu'à qualifier ce mouvement d'« *évolution forcée de l'éducatif vers le nursing* ». Les mesures qui permettraient de faire face à ces transformations en répondant aux nouvelles compétences requises par le vieillissement des bénéficiaires sont donc différentes de celles qui sont plébiscitées par les éducateurs (y compris dans l'aide aux handicapés majeurs) quand on les interroge sur le thème de la reconversion et de la conception de l'ensemble de leur carrière. Contrairement à la situation observée dans les secteurs de l'aide à la jeunesse et de l'aide aux handicapés mineurs, ces deux types de mesures vont dans des sens relativement différents, sinon opposés.

En ce qui concerne le premier point, il apparaît clairement que l'exercice du métier d'éducateur dans les services qui prennent en charge des handicapés adultes, dont la plupart sont des déficients mentaux, exige des compétences bien spécifiques, surtout dans le contexte

---

<sup>8</sup> On trouvera une proposition détaillée concernant cette réforme dans le rapport des séminaires internationaux de la recherche ADAPT, in V. de Coorebyter et D. Wautier, *New professionals in the field of services to the individual*, Bruxelles, 1998. Cette idée de réforme a déjà été suggérée, entre autres, par F. Gaspar dans *Les carnets de l'éducateur*, Bruxelles, Fonds social ISAJH, 1996.

d'un vieillissement des bénéficiaires. On assiste d'un côté à une certaine spécialisation des éducateurs qui travaillent dans ce secteur, ceci en fonction des handicaps spécifiques qui caractérisent les bénéficiaires dont ils ont la charge, que ce soit dans le domaine paramédical ou dans celui de la recherche du bien-être individualisé des personnes handicapées (PSI, valorisation des rôles sociaux, *snoezelen*...). D'un autre côté, le développement d'activités occupationnelles (animation, artisanat, ateliers de création artistique, jardinage, petit élevage...) prises en charge par les éducateurs implique le développement de compétences nouvelles qui ne font pas l'objet d'une formation pendant les études d'éducateur. Ces nouvelles compétences impliquent en conséquence des efforts importants de formation continuée, au sein des institutions ou dans des lieux de formation extérieurs, dont nous ne pouvons qu'indiquer ici la direction générale, la nouvelle étude initiée par le Fonds social ISAJH ayant pour objet d'en prendre la mesure de manière détaillée.

Enfin, la recherche ADAPT a clairement mis en évidence, surtout dans les résultats de l'enquête statistique, que les éducateurs qui travaillent dans ce secteur sont autant que leurs collègues sensibles au thème de la reconversion professionnelle vers d'autres métiers de l'aide aux personnes, ceci après un certain nombre d'années de pratique éducative. Les possibilités de reconversion qu'offrirait une réforme des études d'éducateurs sont clairement perçues par les éducateurs de ce secteur, les taux de réponses favorables aux questions relatives à une conception du métier d'éducateur comme devant offrir des passerelles vers d'autres métiers de l'aide aux personnes et à la réforme des études d'éducateur étant même les plus élevés dans le secteur de l'aide aux handicapés, pris dans son ensemble. On ne peut cependant manquer d'observer les tensions qui pourraient survenir entre la nécessaire spécialisation des éducateurs oeuvrant dans le secteur de l'aide aux handicapés adultes, d'un côté, et l'extension de leurs compétences dans le cadre d'une réforme des études de l'autre. Cette question, comme toutes celles que provoqueront certainement les autres mesures suggérées ici, devra faire l'objet d'un débat approfondi au sein du secteur. Ce sera précisément l'objet des tables rondes organisées dans l'ensemble de la Communauté française que de recueillir les réactions et les propositions suscitées par les résultats de cette recherche.