

12 JAN. 1970

MINISTERE DE LA JUSTICE
SERVICE
DE L'EDUCATION SURVEILLEE

-o-o-

001.70

R A P P O R T

à

MONSIEUR LE DIRECTEUR

-o-o-

Inspection : I.P.E.S. de BOURGES

Mission : du 11-12 au 18-12-69

L. PRETOT

- PLAN -

Les locaux	page	2
La formule pédagogique	page	4
les réunions	page	5
Problèmes administratifs	page	7
L'atelier de préparation au travail industriel	page	9
Le self-service	page	10
L'appartement en ville	page	10
Le personnel	page	11
Réception du personnel	page	14
Conclusion	page	15

.../...

Lors de ce premier contact je me suis davantage imprégné de la vie de la maison que je n'ai analysé de façon détaillée le fonctionnement de l'établissement. J'ai visité les locaux, j'ai assisté aux diverses réunions de fonctionnement, d'études de cas (point de l'évolution des mineurs), j'ai pris des repas et participé à certaines veillées avec les élèves, j'ai reçu les membres du personnel qui l'ont souhaité.

Je ne pourrai faire de "rapports analytiques" au sens habituel du terme qu'à la suite de séjours ultérieurs (prévus au plan d'inspection) ; actuellement je ne peux que me borner à évoquer certains problèmes.

Les Locaux

L'implantation de l'établissement est excellente, aussi bien pour les élèves que pour le personnel. La situation au centre d'une ville permet la multiplicité des régimes éducatifs, en relation étroite avec le milieu, le logement hors de l'établissement du personnel qui fait ainsi partie de la cité...

Toutefois BOURGES n'est pas une ville aux ressources professionnelles considérables et il sera nécessaire (comme l'équipe en a parfaitement pris conscience) de pouvoir agir pédagogiquement sur certains éléments des milieux habituels de vie des filles (ainsi CORENC agit auprès des garçons que fréquentent ses élèves).

Les locaux eux-mêmes posent de sérieux problèmes : on doit pouvoir en résoudre honnêtement un certain nombre, à condition d'établir un plan d'ensemble cohérent permettant la mise en oeuvre de la formule pédagogique, la réalisation intervenant progressivement en fonction des crédits. La pire méthode consisterait à traiter les détails successivement, hors du contexte général, autrement dit sans tenir compte des projets ultérieurs.

Ainsi de l'entrée-conciergerie-standard dont l'histoire illustre parfaitement l'idée ci-dessus.

-d'une part, un projet local, s'incrimant dans un tout, concrètement pensé et satisfaisant, dont on souhaite réaliser dans un premier temps ce que permettent les crédits disponibles.

.../...

- d'autre part, un projet de la sous-direction de l'équipement moins valable que le précédent au plan fonctionnel, qui, de plus, compromet la réalisation ultérieure de l'idée d'ensemble, et sans qu'on puisse arguer de prix plus "avantageux" - notion d'ailleurs discutable : mieux vaut faire moins mais bien.

Au moins aussi urgente que l'aménagement de cette entrée-conciergerie-standard est la construction de 2 logements de chef de service :

- le titulaire actuel (M. PEGEON dont l'épouse est éducatrice de classe) est logé dans une petite maison de deux pièces construite sur une sorte de ruisseau-égout, le "Merdouillon" dont l'odeur imprégnant l'appartement est insupportable.

- il faudra loger le second chef de service pour lequel un poste est offert à la prochaine CAP, nous risquons de ne pas avoir de candidat alors qu'il est indispensable de "doubler" M. PEGEON.

La vacance prolongée de ce second poste de chef de service masculin nuirait à l'équilibre de l'équipe d'encadrement ; le départ prématuré de M. PEGEON compromettrait le développement, la mise au point de l'établissement.

Les projets de travaux pour 1970 comportant un appartement de fonction (en même temps qu'un niveau de chambres d'élèves dans les anciens dortoirs du Bon Pasteur), ce problème important sera à moitié résolu. Il faudrait prévoir un second logement de Chef de Service dans les meilleurs délais.

Le bureau de la section syndicale a décidé :

"de refuser toute candidature de mineures auxquelles on ne pourra proposer d'hébergement adapté" (lettre du 16-12-69, jointe). Les projets pour 1970 constituent une réponse.

.../...

La formule pédagogique

La définition tient en peu de mots :

- ne plus traiter de mineurs en fonction d'un système monolithique, rigide, et a priori où vaille que vaille elles doivent passer un certain temps, coupées au maximum du milieu

- mais répondre aux besoins individuels réels à tout moment de l'évolution dans un service, souple, utilisant le milieu au maximum.

La notion de prise en charge adaptée aux besoins par une équipe remplace celle de placement dans un établissement plus ou moins défini pour lui-même, en vue d'un certain fonctionnement.

Cette visée peut paraître révolutionnaire au plan institutionnel, elle ne l'est nullement au plan de l'évolution des idées. CORENC constitua notre premier essai, malheureusement si les locaux étaient relativement adaptés, nous n'avons pu y constituer d'équipe de direction étoffée.

Une seconde notion aussi essentielle que la précédente est celle de continuité de l'action éducative qui nécessite pour être vraiment réalisée, un recrutement régional.

La régionalisation a trois conséquences importantes (moyens de toute rééducation) ~~dépendant~~ de la possibilité d'assumer toute la mesure dans le temps : **indépendamment**

- elle ne coupe pas du milieu socio-culturel

- elle permet l'action sur la famille

- elle oblige à trouver une solution à chaque cas ce qui exige que l'équipe dispose elle-même d'une gamme étendue de moyens : la formule est dessinée dans le projet d'ISES de NANTES établi par l'inspection et les directrices.

Autrement dit, dans le cadre d'une région, cet établissement accepte les filles relevant d'une pédagogie institutionnelle (ne pouvant être laissées dans leur famille) que lui confient les Juge des enfants et cherche pour elles le régime de vie le mieux adapté à leurs difficultés, ce régime étant modifié en fonction de leur évolution dans le cadre même du service.

Ainsi les supports de l'action éducative tels que l'hébergement et l'activité (scolaire ou professionnelle) sont-ils diversifiés :

internat, foyer, milieu ouvert, placement familial
formation en internat, à l'extérieur
travail à l'extérieur.

Je préciserai davantage et j'étofferai à l'occasion d'une prochaine mission ce schéma par étude des situations individuelles des effectifs actuels, prévus ou possibles.

Les réunions

La méthode adoptée aussi bien quant au rôle de l'équipe de direction, qu'à celui des éducatrices dans l'ensemble de la maison et auprès des mineures nécessite une coordination constante des attitudes et des attitudes et des fonctions, une circulation continue de l'information, ainsi les réunions constituent-elles une pièce maîtresse du fonctionnement :

5 réunions de fonctionnement : 1 par secteur de vie dont l'accueil
de 1h à 1h 1/2 selon l'effectif du secteur

4 réunions d'étude de l'évolution des élèves par secteur
de 1h à 1h 1/2 selon le secteur

3 réunions de l'équipe de direction

4 - de "transmission" quotidienne

1 - où est étudié le fonctionnement de la maison

1 réunion générale de tout le personnel avec M. VILLIERS, 1 mardi sur 2, durant 1heure, qui devrait être hebdomadaire.

.../...

Rien là que de normal.

J'ai assisté à une réunion au moins de chaque type, il s'y fait un travail de qualité indiscutable, non seulement quant à la marche correcte de la maison, à l'égard de chaque élève; mais aussi quant à la formation du personnel jeune, partant quant à son équilibre actuel et son efficacité ultérieure.

Cette équipe de direction intelligente et attentive a perçu les déviations et les dangers possibles de la densité du travail en groupe du personnel (je le répète, indispensable) :

- équipe se prenant peu à peu inconsciemment pour fin de son travail, les filles n'étant plus à la limite que prétexte à la vie du groupe (pour le moins ne vivant pas le dynamisme de l'équipe) ;

- sentiment corollaire de frustration des filles se sentant exclues de la vie de l'équipe et en conséquence échappant à l'action éducative.

Aussi a-t-on créé les commissions mixtes d'organisation des loisirs, composées d'éducatrices et d'élèves, qui constituent de bons instruments aux plans pédagogique et politique, autrement dit d'éducation et de gouvernement l'un soutenant l'autre.

Dans la même perspective fonctionne une commission "menus".

Si les instruments, les moyens sont méthodiquement mis en place, exploités au mieux, donnent déjà des résultats appréciables, ceux-ci s'accroîtront dans la mesure où l'équipe de base, grâce à eux, se formera. Par exemple je trouve que la directrice est encore trop mise à contribution au niveau des détails (relatifs) ce qui ne lui laisse guère le recul et le temps nécessaires aux synthèses : elle sera libérée en fonction de la maîtrise de ses éducatrices.

.../....

Problèmes administratifs

Un certain procès fut fait à la directrice de ce point de vue dont j'ignore le détail, mais je me suis entretenu avec l'économiste partant, M. TISSIER dont la directrice estime sans réserve la compétence technique.

M. TISSIER a évoqué les difficultés résultant pour lui de la multiplicité et de la mobilité des situations ; nous nous sommes spontanément mis d'accord sur la solution qui va de soi : il suffit que l'économiste soit quotidiennement informé du détail des situations individuelles, c'est tout.

M. TISSIER a évoqué le problème de la sécurité sociale, les jeunes travailleuses étant soumises au régime général, les élèves internes au régime spécial appliqué aux mineures de l'Education surveillée, il craint que les Allocations familiales ne soient pas "justifiées" parce que les filles préparant un CAP doivent avoir 15h d'enseignement général et 25h d'atelier : nul de nos établissements ne serait donc en règle !!! Aucun de ces arguments ne vaut : l'économiste doit simplement, comme c'est son rôle, tenir les états ad hoc.

M. TISSIER, semble avoir fait une démarche à l'Administration Centrale, plus affective qu'intellectuelle ou professionnelle, cherchant peut-être à justifier à ses propres yeux sa demande de mutation ; "libéré" par son départ il m'a dit finalement qu'au fond il pensait ne pas pouvoir travailler avec des femmes. C'est dommage, un économiste de sa qualité était nécessaire à BOURGES où les novations pédagogiques ont besoin d'un économiste averti.

Nous avons évoqué, aussi positivement, d'autres questions :

- l'insuffisance du pécule de 15F que pourra pallier un atelier de "confection" (dit parfois, à tort, "de rendement").
- le vestiaire : M. TISSIER pense comme la direction et moi-même qu'un système d'allocation financière aux élèves serait bien supérieur à l'attribution en nature qui conduit au gaspillage (par manque d'implication personnelle des filles).

Un stock léger serait cependant maintenu à l'usage des retours de fugue.

- M. TISSIER est irrité par les complications qu'entraîne la gestion du 34-32 ainsi par exemple l'association "Sports et Loisirs" de l'établissement facturera à l'IPES les menues dépenses de loisirs. Il n'y a que deux solutions à ce problème :

.../...

- supprimer les loisirs qui sont une pièce maîtresse de l'action
éducative
- ou assouplir la gestion.

Je pense que, "dépassionné", le problème des répercussions administratives possibles de cette formule pédagogique est simple ; dans les mois qui viennent les questions se préciseront, ;décanteront. Il s'agit avant tout d'une question d'attitude a priori :

- ou on refuse d'emblée et on multiplie les obstacles, vainement d'ailleurs car souvent ils n'existent pas réellement, ainsi de la mobilité de l'effectif, des questions de Sécurité Sociale ou d'Allocations familiales par exemple.
- ou on cherche les solutions et quand on les cherche on les trouve : états quotidiens d'effectif...

.../...

L'atelier de préparation au travail industriel

Je suis hostile d'emblée et sans réserve à toute idée de "rendement", un établissement d'éducation n'est pas une usine.

Ceci posé il est nécessaire :

- de ne pas laisser de fille désœuvrée, en cas, par exemple, d'abandon de son travail à l'extérieur
- de préparer au rythme industriel les mineures appelées à travailler directement en usine (sans formation professionnelle).

Un autre argument invoqué par l'équipe est moins convaincant sinon sur un plan pratique immédiat : permettre aux filles qui le désirent de se procurer des ressources par un travail supplémentaire (les 15f mensuels de pécule sont insuffisants).

Si cet atelier n'a vocation, ni à la préformation ni à la formation - il faudra ultérieurement envisager l'apport possible au bénéfice de toutes de la méthode Ramain - il doit cependant offrir un éventail d'activités suffisant tant sur le plan de la qualité que de la quantité.

En ce qui concerne la notion de "rendement" la neutraliser :

- du point de vue de l'élève en personnalisant si possible la rétribution selon les besoins et les problèmes et non selon exclusivement le travail accompli.
- du point de vue de l'entrepreneur en précisant parfaitement les conditions du marché.

La définition du support juridique nécessaire n'est pas de ma compétence : il doit tout en déchargeant la directrice de toute responsabilité la laisser tout à fait maîtresse de l'entreprise.

.../...

Le self-service

Il s'agit d'une idée de l'équipe de direction qui anticipe jusqu'alors sur la réflexion des éducatrices.

La "doctrine" de l'établissement (qui, sur ce point comme sur d'autres, rejoint celle qui présida à l'organisation de CORENC) veut que n'existent plus de groupes fondés sur le critère formel, artificiel, de l'hébergement, mais uniquement sur des activités communes ce qui est de l'ordre du bon sens, encore fallait-il y penser, autrement dit avoir conservé une rare liberté intellectuelle à l'égard de la tradition, des idées reçues ou des modes.

Les repas pris en commun quotidiennement dans les locaux de groupe recréent le "groupe" au sens traditionnel du mot et toutes les éducatrices souhaitent autre chose que le système actuel sans jusqu'alors avoir d'idées constructives.

Problème à revoir : attendre qu'il mûrisse au sein de l'équipe de base - mais réserver l'espace nécessaire et le lieu dans les projets d'aménagement.

L'appartement en ville

J'ai visité l'appartement loué par Melle PREVAUD dans un ensemble HLM dit "La Chancellerie"

Problème évoqué lors d'une récente réunion d'inspection sans que nous soyons parvenus à une solution satisfaisante quant à la définition des responsabilités et l'imputation du loyer. Il semble bien que seule l'AAE puisse constituer un support valable.

.../...

Le personnel

L'équipe de direction est excellente et travaille fort intelligemment, je ne craindrais que son usure prématurée si les difficultés qu'elle rencontre, parfois mesquines, n'étaient résolues, si du moins certains vœux légitimes ne recevaient pas au moins un début de satisfaction.

Melle PREVAUD a des qualités exceptionnelles que chacun a pu apprécier intelligence, culture, connaissances techniques, expérience et conscience professionnelles...

Mme SOUCHET, bien que fort différente de sa directrice a ~~même~~ qualité humaine, elle aussi est une personnalité exceptionnelle.

M. PEGEON que j'ai connu éducateur de classe à SPOIR, chef de service à EMANCE semble prendre ici ses dimensions, il a considérablement progressé.

Il est indispensable de lui adjoindre le plus tôt possible un collègue, chef de service, de qualité ; il ne saurait longtemps pouvoir répondre seul à la considérable "demande" des élèves et des éducatrices, il lui faut un alter ego. Il serait dommage et dommageable à l'établissement que ce collègue soit médiocre.

Melle AILHAUD, elle aussi, est de bonne qualité humaine ; elle semble cependant actuellement à un tournant ou à une limite ; elle ne s'est pas encore bien située dans son rôle de chef de service : problème de personnalité, de maturité, de formation complémentaire ?

L'intelligence du travail, l'estime et la confiance réciproques, la conscience professionnelle fondent les rapports tout à fait positifs et encourageants des membres de cette équipe. Il faut absolument la conserver telle et ne l'étoffer qu'à très bon escient tant que l'établissement n'aura pas trouvé son rythme de croisière.

La composition, le fonctionnement de l'équipe de direction, la conception de son rôle et du travail éducatif retentissent sur le climat de vie d'une équipe jeune en pleine formation : je n'ai pas vu d'éducatrice malheureuse certaines m'ont dit qu'il devait être difficile de travailler ailleurs ou autrement ; le bureau de la section syndicale locale ne m'a jamais en cause la direction de l'établissement ni la conception du travail.

Un risque existe dont nous devons prendre conscience et que la directrice a fort bien vu : les éducatrices dans cette formule sont très impliquées, concernées, valorisées - ce qui répond aux revendications, légitimes celles-là, du personnel ; il faut donc qu'elles sachent constituer de véritables petites équipes aux démarches et aux attitudes homogènes, afin que pouvant se relayer sans heurts, aucune d'elles ne soit submergée par son travail ce qui est encore actuellement : par exemple, nombre d'éducatrices en congé hebdo madaire viennent aux réunions de fonctionnement ou d'études de cas.

Une véritable équipe ne se constitue pas en quelques mois, je fais confiance à celle-ci dans la mesure où nous aiderons la direction à réaliser ses projets.

A côté de l'équipe de direction, il est nécessaire de constituer un noyau de "techniciens" :

M. VILLIER joue à BOURGES un rôle indispensable dans deux secteurs, ou à deux plans :

- il participe à une réunion générale du personnel deux fois par mois où il joue le rôle d'animateur de groupe. J'ai assisté à une de ces réunions qui m'a convaincu de leur nécessité, de leur fécondité. Je pense que la présence de M. VILLIER à BOURGES devrait être hebdomadaire.

- il supervise à titre individuel deux éducatrices

-(il réunit les élèves de l'école en sensibilisation)

Un psychologue fait défaut à l'équipe en ce qui concerne l'étude individuelle des filles aussi bien à l'accueil qu'en cours de rééducation.

Un poste à plein temps n'est pas jusqu'alors justifié. A défaut de vacataire (d'emploi plus souple, plus libre) la directrice voit très positivement la solution proposée par M. DEVILLE qui consisterait à affecter à la CHAPELLE ST MESMIN un psychologue qui consacrait la moitié de son temps (peut-être un peu plus) à BOURGES et le reste à la CHAPELLE ST MAURICE.

Melle BARBASTE, psychologue, a travaillé à BOURGES plusieurs mois sans être rétribuée.

.../...

Le bureau de la section locale du SNPES a évoqué les problèmes de personnel ci-dessous :

- l'absence de psychologue (élèves)
- l'insuffisance de la présence de M. VILLIERS (personnel)
- l'insuffisance du personnel d'entretien des locaux (une seule femme de ménage)
- l'absence de veilleuse de nuit et de concierge qui tiendrait standard et réception les jours non ouvrables et le soir, postes tenus jusqu'alors par les éducatrices (3 chaque jour pour la veille de nuit).

Le personnel syndiqué a décidé :

"de ne plus assurer le service de nuit à compter du 1-1-70...

- de ne plus laisser assurer, encore longtemps, le service de concierge - standardiste - veilleur de nuit par le personnel éducatif, compte-tenu du temps nécessaire pour l'étude des plans, pour les appels d'offre, et les constructions et aménagements.
- de ne plus accueillir de mineures, à compter du 15-1 jusqu'à la création de postes de psychologues vacataires..."
(lettre du 10-12-69, jointe)

Il doit être facile d'augmenter les présences du psycho-sociologue M. VILLIERS, il est prévu de nommer un psychologue à mi-temps, le logement du concierge paraît en bonne voie.

Reste le fameux problème de la veille de nuit qui agite CORENC en son temps et agite BRE COURT comme BOURGES. Comment pourrions-nous refuser aux établissements de filles ce dont disposent tous les établissements de garçons ?

.../...

Réception du personnel

Mme PEGEON éducatrice de classe, détachée de l'Education Nationale se plaît dans sa fonction, souffre de la médiocrité de son logement (2 pièces principales pour 3 personnes - odeur)

Mme GRELLETY éducatrice, mari éducateur à St MAURICE souhaiterait que M. GRELLETY soit affecté à BOURGES ; il n'y a pas de poste actuellement pour lui ; il part au service militaire en août prochain ; ce couple ne tient pas à la région. L'affectation de M. GRELLETY ne s'impose nullement du point de vue du service.

M. FABRE éducateur chargé de l'éducation physique est actif dans sa spécialité, mais il ira dans le Midi dès que possible quel que soit le travail proposé. Il souhaite participer à une session à VAUCRESSON, il en a fait une en 1967, semble-t-il, donc rien ne presse.

Melles AULAGNIER - MONCHENY et PRADOURAT (élève éducatrice que j'ai connue à CORENC) aiment le climat de la maison.

Mmes SIMONET (enseignement commercial), DESROCHES (infirmière), MOREAU (ménage, future concierge), BERTIN (sténodactylographe, standardiste et concierge dans la journée, secrétariat de l'économat), M. SOUCHET (agent de service) se sont tous montrés satisfaits de travailler à BOURGES.

Mme AUGER lingère doit se voir confier le futur atelier de préparation au travail industriel - ouvrière puis première d'atelier pendant 11 ans en confection féminine, elle dirigea l'atelier de cartonnage du Bon Pasteur pendant 2 ans.

Mme CARRE, lingère, souhaite pouvoir loger à l'établissement, où elle assurerait une présence de nuit : je ne vois pas où - Melle PREVAUD avait pensé, au lieu de veilleuse de nuit, à des logements de certains personnels de service en divers point de l'établissement.

J'ai salué aussi "BERTHE" laissée avec les vieux meubles par les religieuses dont chacun se demande ce qu'elle deviendra.

J'ai indiqué dans le cours du rapport l'essentiel de mon entrevue avec le bureau de la section syndicale locale (lettre jointe).

Toutes les entrevues m'ont confirmé dans l'impression de santé d'une équipe de bonne volonté.

Conclusion

Bonne formule qui vise à réaliser l'essentiel des aspirations actuelles en rééducation : prises en charge individualisées en fonction des besoins des adolescentes, contribution du milieu, continuité de l'action, travail d'équipe...

Excellente équipe de direction dynamique et créatrice.

Bon climat professionnel et humain.

Etablissement formateur.

La nécessaire rénovation des locaux (en tous points comparable à nos travaux de modernisation des IPES de garçons) doit faire l'objet d'un plan d'ensemble fondé sur le programme pédagogique.

Nous aurons à trouver des solutions aux quelques problèmes administratifs que certains aspects de la formule, poseront.

La qualité de l'équipe de direction, ses idées méritent tout notre appui : cet établissement est regardé, avec des sentiments divers, aussi bien par le secteur public que par le secteur privé.

L. PRETOT