



A.D.S.E.A. 69
PREVENTION SPECIALISEE

.....
69500 BRON

REFERENTIEL



- - -

"C'est une chose de construire une relation de service fondée sur la réponse à des besoins et autre chose de construire un espace relationnel qui inscrit les sujets dans une logique de reconnaissance".

MICHEL AUTES - SOCIOLOGUE

REFERENTIEL

- AVANT-PROPOS DE L'A.D.S.E.A. 69	Page 3
- INTRODUCTION AU REFERENTIEL.	Page 4
- LE CHOIX D'UNE METHODE.	Page 5

I - LES FONDEMENTS

1.1 HISTORIQUE ET TEXTES REGLEMENTAIRES	Page 8
1.2 LES EVOLUTIONS DU CONTEXTE ET DU PUBLIC	Page 19
1.3 L'A.D.S.E.A. 69 : HISTOIRE, CULTURE, VALEURS	Page 21

II - LES PRATIQUES

2.1 TRAVAILLER DANS LA RUE : UNE PRESENCE SINGULIERE	Page 28
2.2 L'ACCOMPAGNEMENT EDUCATIF ET SOCIAL	Page 30
2.3 L'INTERVENTION SUR ET DANS L'ENVIRONNEMENT	Page 31
2.4 LES COMPETENCES	Page 35
2.5. PRODUCTION ET EFFETS DES PRATIQUES DU SERVICE	Page 37
2.6 LES PROJETS D'EQUIPES	Page 38

III - L'ORGANISATION

QUELQUES REPERES PREALABLES	Page 41
3.1 LES MODES D'ORGANISATION	Page 44
3.2 LES MOYENS MATERIELS	Page 51
3.3 DES OUTILS SPECIFIQUES	Page 56
3.4 LES MODES DE COMMUNICATION A L'EXTERNE	Page 57
3.5 L' EVALUATION INTERNE ET LE CONTROLE	Page 59

AVANT-PROPOS DE L'A.D.S.E.A. 69

La Prévention Spécialisée, mandatée pour une mission spéciale, est un Service atypique au sein de l'A.D.S.E.A. 69 : adhésion volontaire, pas de prise en charge nominative, pas de mandat judiciaire. La réactualisation de son Référentiel nous conduit à souligner la capacité d'adaptation de l'ensemble de ce service aux réalités des territoires.

La présence des éducateurs dans les quartiers le place comme un observateur des dérèglements sociaux et à ce titre un bon connaisseur des populations de plus en plus en difficultés.

Cette présence singulière sur les territoires requiert des compétences et des méthodes d'intervention spécifiques pour entrer en contact avec les jeunes. Elle stimule la recherche permanente de la qualité de leur accompagnement.

Les modalités du choix de l'éducatif prenant en compte la globalité de la personne vise une meilleure insertion de la jeunesse dans la Société. Les actions effectuées au niveau individuel et les dynamiques collectives facilitent cette insertion. La traduction concrète peut contribuer à faire que ces quartiers restent ouverts à une vie sociale acceptable, et concourir à un mieux vivre ensemble.

Notre attention a été attirée par la progression dans la formalisation pertinente des projets d'équipe. Permettant de préciser les territoires d'intervention, ils sont le point d'ancrage de l'équipe et la base du dispositif d'évaluation interne nécessaire.

Le partenariat est indispensable et complémentaire ainsi que le mentionne le Référentiel mais le positionnement de la Prévention Spécialisée doit être maintenu. Le recentrage du travail sur les pratiques de rue, eu égard aux changements de politiques menées, témoigne de la diversité des collaborations mises en œuvre avec nos partenaires.

La problématique particulière liée à l'abaissement de l'âge des publics, les demandes formulées par les familles désarmées, la constante mouvance de la Société nécessitent une actualisation des compétences et des savoir-faire spécifiques. Ce constat génère des analyses et réflexions internes enrichies par les divers choix de formations extérieures, synonyme de vitalité.

Ces postures initiées par le Service en appui sur les valeurs de L'A.D.S.E.A. 69 confèrent à ce Référentiel une cohérence avec le Projet Associatif.

Pour conclure, la Prévention Spécialisée, service dynamique, est reconnu aussi bien à la Sauvegarde qu'à l'extérieur. Malgré la complexité des situations, parfois en impasse, il permet d'oser inventer ensemble un avenir porteur d'espoir.

Les membres de la Commission de suivi :

Lise Guinchard, Marie Thérèse Zeli, Gérard Collas

juin 2011

Introduction au REFERENTIEL



Depuis les premières interventions dans la rue d'éducateurs de Prévention Spécialisée, il y a une soixantaine d'années, cette pratique s'est élaborée et construite au fil du temps.

Il a fallu l'analyser, l'évaluer, la structurer, et enfin la communiquer.

A titres divers, les différents protagonistes de l'action sociale se sont penchés sur cette action éducative originale et l'ont fait évoluer jusqu'à aujourd'hui :

- ◆ les "pionniers" et derrière eux, tous les éducateurs(trices) de Prévention qui lui ont donné une âme,
- ◆ les législateurs, pour lui donner un cadre légal,
- ◆ les financeurs, pour l'aider à vivre,
- ◆ les partenaires qui ont vécu et vivent encore avec elle,
- ◆ enfin, toutes les personnes accompagnées qui justifient encore sa pérennité.

Ces différents acteurs ont exprimé depuis des années leur point de vue sur la Prévention Spécialisée, un grand nombre de documents écrits fort riches en atteste.

En 1999, le Service de Prévention Spécialisée de l'A.D.S.E.A. 69 a décidé de porter un regard introspectif sur ce qui constitue ses références, ses particularités, ses convictions. Ce travail a été défini comme "**REFERENTIEL DU SERVICE**".

Le choix d'une méthode

Afin d'engager la réflexion et la production du Référentiel de Service, nous nous sommes appuyés sur trois éléments constitutifs :

- 1) Recenser, évaluer, analyser les documents internes et externes au Service qui font référence pour la Prévention Spécialisée.
- 2) Développer une réflexion inter-active avec l'ensemble du Personnel.
- 3) Faire appel à des compétences externes au fur et à mesure de l'avancée du travail pour éclairer les points mis en question.

Le Service a engagé cette démarche de recherche / action répondant à la fois au souci de la Direction d'un cadrage de nos interventions et de nos fonctionnements, et une recherche d'équilibre entre cohérence globale et adaptation aux particularités locales. Nous avons également souhaité prendre en compte des demandes exprimées par les instances représentatives du Personnel et par les équipes de réinterroger nos pratiques.

UNE DEMARCHE PARTICIPATIVE

S'offraient à nous, deux possibilités méthodologiques : soit faire appel à un cabinet consultant, soit proposer à l'interne du Service une démarche plus participative en créant un groupe de recherche / production. Cette démarche, certes plus exigeante à mettre en œuvre, a été retenue avec l'ensemble du Personnel en avril 1998.

La mise en place du groupe de recherche / production s'est faite sur la base du volontariat et rapidement ce groupe a axé son travail dans trois directions

- les fondements
- les pratiques
- l'organisation.

**UN REFERENTIEL
EVOLUTIF.**

L'élaboration de trois questionnaires collectifs et/ou individuels à l'adresse des groupes de secteur, sous la responsabilité des Chefs de Service ont provoqué des débats riches pour un partage d'une culture de Service, et permis d'engranger les matériaux nécessaires à la rédaction du Référentiel. Ce travail a été complété par des interventions extérieures.

Le Référentiel n'est pas clos, mais doit rester en dynamique et fera l'objet de compléments au fil du temps et de l'évolution des pratiques.

En fin de rédaction en 1999, il a été soumis pour lecture et observations à un attelage scientifique¹.

Ce document a été présenté à l'ensemble du Personnel en réunion plénière et validé ensuite par l'Association.

Un dossier "Annexes" au Référentiel compile l'ensemble des données qui a contribué à la production du Référentiel².

Mis à jour en 2001, puis 2004, il fait l'objet en 2010 d'une nouvelle écriture afin de prendre en compte les préconisations de l'Evaluation Interne conduite depuis 2007. Le groupe de salariés (Cadres et non Cadres) se retrouve pour ce travail sous le label "OBSERVATOIRE DES PRATIQUES".

¹ J. Cadiere (Sociologue)
S. Girard (Journaliste)
E. Gounot (Juriste)

² Un dossier "Annexes" est remis à chaque équipe.

CHAPITRE I



Les FONDLEMENTS



1.1 HISTORIQUE ET TEXTES REGLEMENTAIRES

"Par sa démarche d'aller vers les jeunes et les groupes naturels de jeunes sur leurs lieux de vie, la proximité de sa présence et l'accompagnement relationnel qu'elle propose, la Prévention Spécialisée se situe comme une pratique d'éducation inscrite dans la durée.

Elle s'exerce dans ces temps et lieux éducatifs qui constituent pour les jeunes en difficulté autant d'étapes transitoires et transitionnelles pour structurer leur personnalité, favoriser l'élaboration d'un projet de vie et établir les liens avec leur environnement, les institutions, les services et les dispositifs.

Il s'agit d'une action globale dont le champ transversal des interventions croise des enjeux et problèmes différents ; elle s'adresse toujours à la personne du jeune et à sa capacité à "être", sans rien négliger de son positionnement social immédiat.

Les modalités de sa pratique fondent ainsi la Prévention Spécialisée comme "un observateur privilégié des dérèglements sociaux et un bon connaisseur des populations en difficulté".

Elle peut et doit, à ce titre, apporter sa contribution à l'évolution des politiques conduites en direction des jeunes les plus en difficulté."³

L'ERE DES PIONNIERS 1945 -1956

Pour encadrer la jeunesse perturbée d'Après-Guerre, on parle déjà d'actions dans les milieux d'origine, de chantiers, d'encadrement sportif, pas encore de "travail de rue" bien que certains en fassent tout naturellement. Les clubs et patronages sont les supports les plus mis en avant par les mouvements scouts et d'éducation populaire.

L'ERE DES REGROUPEMENTS 1957-1962

Les acteurs volontaires de ces expériences isolées se regroupent et échangent, une doctrine se dégage et les premiers professionnels sont recrutés pour assurer la permanence des actions et leur pérennité. L'Arrêté du 7 janvier 1959 sur l'enfance en danger permet les premiers financements officiels.

³ Conseil Technique de Prévention Spécialisée

L'ERE DE L'IDENTITE 1963-1971

Nous pouvons dire qu'elle débute le 14 mai 1963 par un Arrêté du Premier Ministre (Georges Pompidou) créant le Comité National des Clubs et Equipes de Prévention, chargé d'établir la liste des expériences fermement engagées auprès des jeunes les plus exclus et marginaux, on dit aussi "inadaptés", avec le souci de dégager les lignes de force méthodologiques d'une action éducative non nominative et sans mandat judiciaire et s'exerçant donc librement au sein même des milieux touchés et avec leur participation. La distinction se faisant de plus en plus nette entre cette forme de prévention et celle entreprise par le secteur de l'éducation populaire.

L'ERE D'INSTITUTIONNALITE ET DE DEVELOPPEMENT 1972-1981

Véritable développement de la Prévention Spécialisée, favorisé par l'**Arrêté Interministériel** (pas moins de huit Ministères) du **4 juillet 1972** et de ses circulaires d'application.

Une méthodologie particulière d'approche des populations est élaborée, reconnaissant le travail de rue comme base à partir de laquelle des actions nombreuses se développent dans des domaines très variés. Au plan national, les équipes passent dans cette période de 98 à 383.

L'ERE DU PARTENARIAT DANS LA DECENTRALISATION 1981 A 2000

Une nouvelle donne de l'action sociale s'est confirmée au cours des deux dernières décennies pendant lesquelles de D.S.Q. en D.S.U., la Politique de la Ville est venue bousculer les pratiques établies.

Le partage des compétences entre l'Etat et les Collectivités Territoriales, la décentralisation des Services de l'Etat, sur fond de crise économique et de violences croissantes dans les banlieues, créent dans une certaine confusion, les conditions d'un renouvellement de l'action sociale polyvalente de proximité.

VERS UN RETOUR AUX PRATIQUES DE RUE PLUS MARQUEES 2000 A AUJOURD'HUI

Dans un contexte extrêmement médiatique, baigné par la culture de résultats immédiats, où l'efficacité supposée prend le pas sur l'éthique professionnelle, au risque de la perte de repères, la Prévention Spécialisée se repositionne sur ses fondamentaux. Continuer à être aux côtés de celles et de ceux qui s'isolent, qui se sentent laissés à l'écart du développement et in fine marginalisés.

Comme le souligne l'ADF en 2002, l'objet central de la mission doit être de rompre avec l'isolement et restaurer le lien social des jeunes en voie de marginalisation. Cette démarche est nécessairement discrète et inscrite dans la durée et elle contribue à lutter contre la violence et l'exclusion.

Dans cette décennie, le repositionnement nécessaire des missions est lié aux évolutions et changements de politiques menées dans les domaines de la Jeunesse, de l'Education, de la Politique de la Ville, de la Sécurité, en recherchant davantage de complémentarité avec les partenaires institutionnels et en développant le travail en réseau. La nouvelle logique de territoire oblige à la concertation, à une redéfinition des zones d'intervention et des champs de compétences. Enfin, de nouvelles problématiques émergent tel le rajeunissement des auteurs d'actes délictueux. Cette "délinquance juvénile" participe à l'explosion du tout sécuritaire.

Un travail de communication nécessaire pour la Prévention Spécialisée doit s'engager, se renforcer auprès des élus locaux.

AU NIVEAU NATIONAL

LES TEXTES REGLEMENTAIRES

La Loi 86-17 du 6 janvier 1986 adaptant la législation sanitaire et sociale aux transferts de compétences en matière d'aide sociale et de santé, place la Prévention Spécialisée sous compétence du Département.

Le code de l'Action Sociale et des Familles précise : art. L121-2 et modifié par la Loi du 3/08/2003 relative à l'orientation et à la programmation pour la ville et la rénovation urbaine *"dans les zones urbaines sensibles et dans les lieux où se manifestent des risques d'inadaptation sociale, le Département participe aux actions visant à prévenir la marginalisation, et à faciliter l'insertion ou la promotion sociale des jeunes et des familles... actions tendant à permettre aux intéressés d'assurer leur propre prise en charge et leur insertion sociale, actions dites de prévention spécialisée auprès des jeunes et des familles en difficulté ou en rupture avec leur milieu, actions d'animation socio-éducatives. Pour la mise en œuvre, le Président du Conseil Général habilite des organismes publics ou privés"*.

La Loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale : l'intégration de la Prévention Spécialisée dans la Loi, constitue une avancée positive dans la mesure où elle apporte des garanties nouvelles et conforte sa place dans

l'aide sociale à l'enfance. Des modalités particulières sont prises compte tenu du caractère spécifique d'intervention dans le milieu naturel. La Prévention Spécialisée est particulièrement concernée par la place et le droit des usagers et ainsi que par l'évaluation interne même si les modalités préconisées par la Loi doivent être adaptées.

Le public ne relevant pas d'une prise en charge nominative, sur décision du Président du Conseil Général, tel que prévu à l'Article L.225-5 du Code de l'action sociale et des familles, les organismes gestionnaires ne peuvent être considérés à ce titre comme relevant de la catégorie d'établissements et services visés à l'Article L.312-1-1.

Une charte nationale de la personne accompagnée en Prévention Spécialisée a été adoptée par le C.N.L.A.P.S. en 2005 (jointe en Notes utiles du présent document).

La Loi du 5.03.2007⁴ réformant la Protection de l'Enfance : cette Loi réformant la protection de l'enfance fait de la prévention un axe majeur de la protection de l'enfance. Elle vise à prévenir le plus en amont possible les risques de mise en danger de l'enfant en évitant qu'ils ne surviennent ou en limitant leurs effets. L'intérêt de l'enfant doit guider toute action de prévention. La Prévention Spécialisée s'inscrit dans la politique de protection de l'enfance dont les orientations sont déclinées dans le schéma départemental de protection de l'enfance et les textes relatifs à la Convention Cadre pour la Prévention Spécialisée. Plus largement dans les politiques sociales, urbaines, économiques et culturelles du département. La Prévention Spécialisée action d'éducation et de socialisation, apporte une contribution spécifique sans se substituer aux deux institutions fondamentales en matière éducative que sont la famille et l'école.

"La Prévention Spécialisée est une action éducative qui permet de redonner confiance aux jeunes, en les aidant à construire un projet grâce aux relations de confiance et de soutien instaurées auprès d'eux. La confrontation à l'adulte leur permet de prendre conscience des règles, de la loi, et d'apprendre à les respecter.

L'objectif de socialisation des adolescents, la durée de l'accompagnement éducatif, le travail sur les liens sociaux situent la Prévention Spécialisée dans un champ plus large que la prévention de la délinquance. Afin de prévenir les risques de confusions, il est nécessaire de situer clairement la Prévention Spécialisée dans le champ éducatif. Elle participe au bien-être collectif (par exemple vivre mieux sur son quartier) ou individuel (par exemple trouver des points de repère constructifs ou être rassuré sur son propre devenir...), en ce sens elle contribue à produire de la sécurité "

⁴ Annexe : La Prévention en direction des adolescents – Guide pratique Protection de l'Enfance – Réf. à la loi du 5.03.2007

La Loi du 5.03.2007 relative à la Prévention de la délinquance place la commune –et le Maire- au centre du dispositif de prévention de la délinquance.

L'article L 121-2-4 : actions de prévention de la délinquance, prévoit par convention, de déléguer au Maire la possibilité d'exercer directement tout ou partie des compétences qui, dans le domaine de l'action sociale, sont attribuées au Département en vertu des articles L.121-1 et L. 121-2.

Cette Loi ne peut être considérée comme un texte de référence pour la Prévention Spécialisée, mais sa mise en œuvre progressive impacte les pratiques en matière de secret professionnel, secret partagé, charte déontologique, et d'éthique professionnelle (jointe en Notes utiles, une charte de partenariat).

AU NIVEAU DEPARTEMENTAL

CONVENTION CADRE DE LA PREVENTION SPECIALISEE

Par délibération en date du 15 avril 2005, le Département approuve la mise en place d'une Convention Cadre afin de préciser la nature des relations entre le Département, les communes et les associations, le cadre d'exercice de cette mission, les jeunes auxquels elle s'adresse prioritairement, l'organisation par territoire des Services et associations. Cette Convention devant se décliner en Protocoles d'Accord territorial.

La Convention de 1996 avec les Associations du Rhône est dénoncée en 2010, elle faisait suite à la Charte Départementale de 1993.

Au 31 décembre 2010, une **nouvelle autorisation** est donnée par le Président du Conseil Général à l'Association pour une durée de quinze ans, par Arrêté sur les attendus suivants :

"Considérant qu'il convient de développer dans le département du Rhône des actions tendant à faciliter l'intégration sociale de la jeunesse en voie de marginalisation ;

Considérant qu'il est nécessaire de promouvoir des actions éducatives individuelles et collectives en faveur de la jeunesse dans les lieux où se manifestent des risques d'inadaptation sociale ;

Considérant que des actions prioritaires doivent être engagées en faveur des jeunes de douze à vingt-et-un ans en risque d'exclusion, compte tenu des besoins qui ont été constatés dans les diagnostics territoriaux de la Convention Cadre."

LES PRINCIPES

Les textes fondateurs précisent dès l'origine les cinq principes qui régissent le fonctionnement de la Prévention Spécialisée. Les trois premiers caractérisent traditionnellement l'action de la Prévention Spécialisée.

Les derniers sont moins souvent cités mais apportent un éclairage complémentaire. Le quatrième se rapporte aux fonctions de médiation et d'insertion, il évoque l'espace de l'action. Le cinquième introduit les notions d'adaptabilité, de souplesse, voire de relais à mettre en place, il exprime la dimension du temps. C'est l'ensemble des principes en interaction qui donne corps et sens à cette forme originale d'action sociale.

LA POPULATION N'EST PAS DESIGNÉE NOMINATIVEMENT

1. Absence de "Mandat" nominatif :

C'est le principe cardinal d'où découlent tous les autres. En effet, c'est parce que la population n'est pas désignée nominativement, mais globalement comme marginalisée, en rupture avec son milieu, que le mode d'approche devra en tenir compte à tous les niveaux.

DEMARCHE EN FORT DÉCALAGE AVEC L'APPROCHE JUDICIAIRE OU ADMINISTRATIVE.

Cette locution "*absence de mandat*" exprime très fortement le décalage avec une approche judiciaire ou administrative. Absence de mandat nominatif ne veut pas dire absence de commande sociale, ni de repérage dans le temps et dans l'espace.

2. La libre adhésion : la participation volontaire :

C'est le seul principe que l'on trouve explicitement désigné dans l'Arrêté du 4 juillet 1972, c'est dire son importance : il exprime la démarche "*d'aller vers*" les jeunes marginalisés, leur milieu, de façon volontaire mais respectueuse à l'établissement d'une relation, respectueuse aussi des espaces et des moments favorables aux contacts. Le principe de libre-adhésion reconnaît explicitement la nécessité de faire un choix pour adhérer véritablement à des propositions. Il contient également la dimension d'acteur responsable avec laquelle on considère toute personne même en difficulté. *A contrario* il reconnaît la situation d'opposition, de refus des institutions, de malaise et de mal être dans laquelle se trouvent les jeunes concernés par la Prévention Spécialisée.

**AVANT QU'UNE
RELATION NE
S'INSTAURE, IL PEUT
S'ECOULER DES
SEMAINES, DES MOIS...**

**LES JEUNES GARDENT
L'INITIATIVE DE
L'ELABORATION ET DU
MAINTIEN DE LA
RELATION.
LA FINALITE EST BIEN
QUE LE JEUNE SORTE DE
L'ANONYMAT.**

**FACILITER L'ACCES DES
JEUNES A LA
FORMATION, AUX
LOISIRS, A LA CULTURE,
A LEURS DROITS DE
CITOYEN SUPPOSE
D'ETRE EN CONTACT
AVEC LES INSTITUTIONS.**

3. Le respect de l'anonymat : la place du sujet parlant :

Conséquence directe de l'absence de mandat et de la libre-adhésion, le respect de l'anonymat se comprend mieux dans l'interaction avec les autres principes.

L'absence de mandat nominatif implique qu'il est indispensable de recueillir l'adhésion du jeune pour pouvoir avoir une influence sur lui. Mais avant qu'une relation ne s'instaure et puisse être qualifiée d'éducative, il peut s'écouler des semaines, des mois...

Les jeunes gardent l'initiative de l'élaboration et du maintien, ou non, de cette relation ; cette maîtrise de l'initiative est garantie par l'anonymat, s'il est préservé.

La finalité de l'intervention est bien que le jeune sorte de l'anonymat sans être réduit à son problème, pour "*devenir quelqu'un*".

4. Inter-institutionnalité ou Partenariat :

Ce principe est "*consubstantiel*" de l'existence de la Prévention Spécialisée ; on le trouve implicitement évoqué dans l'Article 5 de l'Arrêté Interministériel de 1972.

"...L'action éducative de ces organismes (clubs et équipes de Prévention) est conduite en collaboration avec les Services sociaux, les groupements et établissements socio-éducatifs et culturels".

La mission visant, comme le rappelle la Loi du 6 janvier 1986, à "*prévenir la marginalisation et faciliter l'insertion ou la promotion sociale des jeunes et des familles*", il n'est pas possible pour les éducateurs d'agir seuls.

Pour faciliter cet accès des jeunes aux équipements de formation, de loisirs, au monde du travail, à l'amélioration des relations avec leur famille et leur environnement, les éducateurs doivent être en contact avec ce que l'on pourrait nommer de façon générique les "*institutions*".

Le partenariat est donc indispensable mais doit rester souple et adapté à l'évolution des publics comme le souligne le principe suivant.

SAVOIR PASSER LE RELAIS

5. Non-institutionnalisation des actions :

Le terme est un peu obscur mais s'éclaire lorsqu'on vient l'illustrer en parlant de souplesse, de mobilité, d'adaptabilité, de relais à mettre en œuvre.

La Prévention Spécialisée est amenée bien souvent à créer des réponses inexistantes dans le milieu concerné. C'est la capacité d'adaptation aux problèmes rencontrés qui légitime la diversité des actions mises en œuvre.

Dans la durée, des relais sont installés : ou bien une action s'avère répondre ponctuellement aux besoins d'un groupe de jeunes et disparaît lorsqu'elle n'a plus de raison d'être, ou bien elle perdure, se structure et s'autonomise alors (création de clubs sportifs, d'associations de jeunes, d'entreprises d'insertion,...).

Lorsqu'une nouvelle création s'avère viable par elle-même, la Prévention Spécialisée a pour principe de s'en retirer, en conservant toutefois la possibilité de jouer son rôle d'accompagnement relationnel. Le principe de non-institutionnalisation s'applique donc aussi à la Prévention Spécialisée elle-même, puisque son objectif doit être de réparer et non pas de perdurer sur une même zone lorsque le bilan de son action a démontré son efficacité.

Toutefois, si ce principe idéal doit être présent à l'esprit, force est d'admettre qu'il ne peut être dans tous les cas appliqué, dans la mesure où la plupart des secteurs nécessitent des reconductions d'actions. D'où l'obligation d'évaluations périodiques systématiques.

LE SECRET PROFESSIONNEL

LE DROIT D'ETRE PRESERVE DE TOUTE INTRUSION ABUSIVE DANS L'INTIMITE DE SA VIE PRIVEE.

S'ORIGINE DANS :

LA CONVENTION EUROPEENNE DE

Parmi les prérogatives essentielles de la personne humaine qui appellent une protection juridique, figure le droit pour l'individu d'être préservé de toute intrusion abusive dans l'intimité de sa vie privée.

Le secret professionnel est l'obligation de garder le secret et de ne pas révéler les informations de nature confidentielle dont on est dépositaire, sous peine d'une sanction pénale et d'une amende (code pénal art. 226-13).

Le secret professionnel n'est pas une protection du professionnel mais une condition de l'exercice de sa mission.

**SAUVEGARDE DES
DROITS DE L'HOMME
(ART. 8)**

LE CODE CIVIL (ART.9)

**LE C.A.S.F.
CODE D'ACTION
SOCIALE ET DES
FAMILLES
ART. L. 311-3**

LE SECRET PARTAGE

**L'INFORMATION
PREOCCUPANTE**

**RELATIONS AVEC LE
CONSEIL GENERAL**

Les professionnels exerçant en Prévention Spécialisée dans le cadre d'une mission d'aide sociale à l'enfance (C.A.S.F. art. L.121-6) sont soumis au secret.

Il est entendu par "caractère secret" les informations qui touchent à la vie privée et les éléments confiés, connus ou même supposés dans l'exercice de la mission.

Le secret professionnel n'est pas opposable à l'autorité dont on tient sa mission, à sa hiérarchie professionnelle.

Le secret cède devant l'obligation de porter assistance à une personne en péril (Code Pénal art. 223-6) et de protéger un enfant.

Les Lois Perben font céder le secret devant des exigences de sécurité publique (ex. : détention d'arme).

Les Lois du 5.03.2007 ont consacré officiellement la possibilité, dans certaines conditions, du partage d'informations confidentielles. Ces deux textes se présentent comme une exception à l'Article 226-13 du Code Pénal.

Les professionnels de l'action sociale peuvent partager entre eux, déterminer des mesures de protection ou d'action sociale à l'exclusion de tout autre objectif, en se limitant à ce qui est strictement nécessaire à la mission. C'est le professionnel qui détermine ce qui peut ou non être communiqué.

Le Service a défini des règles – voir chapitre *L'Organisation*-

Chaque salarié du Service qui se trouverait confronté à une situation précédemment citée -notamment mauvais traitements sur mineurs- est tenu d'en informer le Chef de Service et/ou la Direction dès qu'il en a connaissance. L'information au Président du Conseil Général ou de son représentant se fera par la voie institutionnelle, mais le devoir d'informer ne dispense pas de l'action personnelle.

L'Arrêté Départemental précise à ce sujet :

" Sous réserve notamment des nécessités de la protection des mineurs victimes de mauvais traitements ou des personnes qui ne sont pas en mesure de se protéger, les actions de Prévention Spécialisée visées au premier alinéa du présent article s'exercent dans le strict respect de l'anonymat de leurs bénéficiaires".

**"CROYANCE EN
L'HOMME"
LES VALEURS DE
L'A.D.S.E.A. 69 DANS
LE PROJET ASSOCIATIF.**

Les personnes qui mettent en œuvre la politique de protection de l'enfance définie à l'article L.112-3 ainsi que celles qui lui apportent leur concours transmettent sans délai au Président du Conseil Général ou au Responsable désigné par lui, art. L 226-3, toute information préoccupante sur un mineur en danger ou risquant de l'être, au sens de l'article 375 du Code Civil. Si cette information est couverte par le secret professionnel, la transmission est assurée dans le respect de l'art. L 226-2-2 du présent Code.

Concrètement, les éducateurs ne s'autorisent pas à intervenir auprès d'un tiers sans information et accord préalable des personnes accompagnées ; à l'exception des mineurs en danger qui font l'objet d'une procédure d'alerte spécifique conformément à la Loi. Cette posture éthique liée aux droits des personnes n'est pas toujours bien admise par notre environnement institutionnel et administratif. Elle met souvent les professionnels du Service en situation de tension et les expose à un devoir de justification permanente.

Sauf situation particulière, les jeunes sont présents lors de toute démarche les concernant. Les éducateurs adaptent leur type de réponse et d'accompagnement en fonction des difficultés et des capacités des jeunes à être acteur de leur vie.

"L'association part du principe que toute personne est apte à évoluer, à devenir davantage autonome et donc acteur de sa propre vie, si elle est accompagnée avec pertinence".

- La loi 2002 réaffirme un ensemble de droits pour les personnes (prise en charge adaptée, droit à l'information, à la protection, à l'autonomie, aux droits civiques, à la pratique religieuse, au respect de l'intimité et de la vie privée).
- Le projet associatif pour sa part rappelle l'attachement de l'association au respect du droit et des droits des personnes.
- Les textes réglementaires de la Prévention Spécialisée fondent (Arrêté de 1972 et circulaires s'y rapportant) et légitiment (Convention et Charte Départementale) notre intervention.

Un ensemble de références, affirmant la primauté du droit et des libertés.... pour des professionnels confrontés à leur mise en acte, or,

- quand le droit à une pratique religieuse devient obligation d'une pratique imposée,
- quand l'exercice de l'autorité parentale s'avère contraire aux droits des mineurs,
- quant au nom de l'apprentissage de la liberté des mineurs, il n'est pas tenu compte de la responsabilité des parents,
- quand la complexité et / ou l'obscurité des procédures entravent l'accès à l'information et à l'exercice des droits,
- quand les publics eux-mêmes très déstructurés ne sont plus accessibles aux notions de respect de soi et des autres...

les professionnels sont dans l'obligation de se positionner, de savoir dire oui, d'oser dire non et de risquer la confrontation.

L'éducation ne peut se faire sans mise en risque dynamique, ni des sujets, ni des professionnels.

**"LES ORIENTATIONS
POLITIQUES"
PROJET ASSOCIATIF**

Accompagnement adapté, respect des droits et mise en exercice des droits, mais aussi des obligations, sont corollaires d'une exigence de qualification des professionnels ; *"Le professionnalisme des intervenants est pour l'association une exigence éthique autant que technique. Il exige donc formation, compétence, qualification et engagement"*.

Pour le Service de Prévention, la qualification et l'accompagnement des professionnels sont des préoccupations d'autant plus permanentes que le recrutement est difficile. L'investissement personnel, incontournable en Prévention Spécialisée, doit s'inscrire dans la régulation collective mise en œuvre au sein du Service et pensée comme une protection et un soutien concret aux éducateurs(trices) ainsi qu'un balisage des multiples champs du possible.

1.2 LES EVOLUTIONS DU CONTEXTE ET DU PUBLIC :

	<p>Le Service de Prévention Spécialisée affirme que ses principes, revisités, demeurent pertinents au regard même de l'évolution du contexte et des populations accompagnées⁵. Il est vrai que la mise en place des dispositifs de développement social local, les politiques de lutte contre l'exclusion provoquent de nouveaux développements des pratiques. Les sollicitations se multiplient à travers les Politiques de la Ville et les approches territorialisées et transversales de l'intervention sociale.</p>
DU CLUB AU SITE D'INTERVENTION	<p>Cette évolution peut être caractérisée, par exemple, par la disparition progressive du terme "club" qui marquait la vocation d'accueil, la proximité, la convivialité et dans l'utilisation du terme "site d'intervention" marquant davantage l'approche globale. Dans les années 2000, la notion de territoire a pris le pas sur celle de site sous l'influence des politiques et dispositifs de la ville.</p>
PUIS AU TERRITOIRE	<p>Ainsi, sur le plan des logiques d'intervention, un enjeu fort se manifeste entre deux tendances :</p> <ul style="list-style-type: none">- une logique psycho-éducative limitant l'intervention autour du travail de rue et de l'accompagnement.- une logique du développement local tendant à intégrer la Prévention Spécialisée dans le vaste champ, fourre-tout de l'insertion.
LE CHOIX DE L'EDUCATIF	<p>Au regard d'un enjeu professionnel déterminant entre éducateur spécialisé ou agent de développement, le Service a fait le choix de l'Educatif tout en privilégiant le fait que cette pratique s'inscrit dans un contexte en perpétuel mouvement.</p> <p>Par ailleurs, les exigences d'opérationnalité, de résultats, concourent à un glissement furtif de la notion de métier d'éducateur en Prévention Spécialisée à la notion de prestataire. Garder la priorité de l'éducatif et prendre en compte les évolutions du public et des contextes, nécessite la mise en œuvre de compétences plurielles (présence sociale, accompagnements collectifs et individuels, développement local communautaire) – voire en annexe Référentiel des Métiers.</p>

⁵ Dossier "Annexes" : intervention Irène JOUVANCEAU et Marc BONNET : 50 ans du Service : jeunes et quartiers, quelles évolutions ?

**LOGIQUE EDUCATIVE
PLUTOT QUE
PRESTATIONS DE
SERVICES**

En exerçant une délégation de mission de service public, le Service affirme, avec l'appui de l'Association, une logique éducative plutôt qu'une logique de prestations de services.

"Faciliter une meilleure insertion de la jeunesse... prévenir l'inadaptation sociale et la délinquance" Arrêté de 1972,

"Prévenir la marginalisation... et intervenir auprès de ceux qui sont en difficultés" Code de la Famille et de l'Aide Sociale (modifié consécutivement aux Lois de décentralisation, Loi particulière janvier 1986).

A quelques années d'intervalle, les textes confient à la Prévention Spécialisée une mission, dirigée en priorité vers les jeunes et les adolescents en état de rupture, de danger ou de souffrance, mais dont le contenu oscille toujours entre une intervention de type curatif et une intervention de type préventif, entre l'approche individuelle de ceux qui sont *"en difficultés"* et le traitement plus global du *"milieu tout entier"*.

**LES PERSONNES
ACCOMPAGNEES**

La délibération du Conseil Général n° 029 du 15.04.2005 précise la population jeune pour laquelle les équipes de Prévention Spécialisée doivent être vigilantes : *"le jeune doit être approché dans son milieu de vie, conformément au cadre légal, au schéma départemental de l'enfance, à la charte départementale, et au cadre de référence de l'ADF, les équipes mènent des actions auprès d'un public préadolescent et adolescent, dont l'âge n'excède pas 21 ans. Au-delà de 21 ans, pour les jeunes en cours d'accompagnement, l'action menée doit viser à une prise de relais par des dispositifs de droit commun"*.

Les interventions éducatives se situent pour les plus jeunes sur le registre du soutien de proximité et de l'encadrement, alors que pour les aînés qui restent dans le même environnement que les adolescents, il s'agit plutôt d'un rôle de points de repères, de conseils, de recherches de relais.

Il est difficile de dresser un *"profil type"* des jeunes rencontrés, le cumul des difficultés étant sans doute leur caractéristique essentielle.

Le renouvellement de l'autorisation accordée par le Président du Conseil Général (Arrêté n° arcg-mps-20 10 0003 du 27.12.2010) stipule à l'Article 2 : *"Les actions de Prévention Spécialisée mentionnées à l'Article précédent sont engagées au profit des jeunes de douze à vingt-et-un ans et de leur famille. Elles prennent particulièrement en considération les collégiens en difficulté dont le risque de marginalisation est réel. Elles intègrent les orientations*

prioritaires définies dans les Conventions Cadre conclues avec les communes".

Les pratiques éducatives et notamment l'accompagnement doivent prendre des formes adaptées à la maturité des publics et tenir compte des difficultés liées :

- aux fragilités d'une adolescence qui n'en finit pas de se prolonger ;
- au poids des histoires individuelles et familiales faites d'échecs et de fractures ;
- aux ruptures sociales de la population "*quart-mondisée*" à laquelle, pour la plupart, ils appartiennent.

Echec scolaire, chômage, toxicomanies, violence,... sont les symptômes visibles de leur mal être et d'une souffrance sociale qui pèsent lourd sur les individus et sur les groupes⁶.

Les Actes du 50^{ème} Anniversaire du Service proposent une analyse de l'évolution des publics et des contextes depuis cinq décennies.

1.3 L'A.D.S.E.A. 69 : HISTOIRE, CULTURE, VALEURS :

Le Service de Prévention Spécialisée fait partie des quinze Services et établissements regroupés en trois pôles constituant l'Association⁷ Départementale du Rhône pour la Sauvegarde de l'Enfance, de l'Adolescence et de l'Adulte (A.D.S.E.A. 69).

Créée pour répondre à une demande des pouvoirs publics de l'époque, par des médecins et juristes en 1943 à l'échelon régional, puis en 1950 au niveau départemental, l'A.D.S.E.A. 69 s'est donnée pour cadre juridique l'Association de droit privé sans but lucratif (Loi 1901). Sa

⁶ En Notes utiles sont joints les documents :

- Jeunes adultes / A.D.S.E.A. 69

- A la rencontre des préadolescents / C.N.L.A.P.S. Rhône-Alpes.

⁷ Voir site internet www.adsea69.fr

mission est d'être au service des enfants et adolescents en difficulté individuelle ou sociale (enfants maltraités, adolescents en risque d'exclusion) et de jeunes et adultes handicapés ou souffrant de troubles du comportement ou de la personnalité.

Alliant humanisme et technicité, la philosophie de l'Association peut ainsi s'exprimer : tout être humain, quels que soient la nature et le degré de ses difficultés, est capable d'évoluer, de devenir un peu plus responsable, un peu plus acteur de sa vie.

Ainsi devons-nous l'aider à développer ses potentialités en acceptant les cas réputés lourds.

**LUTTER CONTRE TOUTE
FORME D'EXCLUSION OU
D'ENFERMEMENT.**

"Chaque être humain, même le plus marginalisé ou le plus lourdement handicapé, est une personne à part entière qui doit être respectée dans sa dignité et qui a le droit à une place dans la société. Nous voulons l'aider à conquérir cette place et nous luttons contre toute forme d'exclusion ou d'enfermement".⁸

QUESTION DU SENS

Empiriquement, puis progressivement élaborée, la question du sens de l'intervention, trouve réponse au cœur des valeurs (♦) humanistes⁹, telles que la disponibilité à l'Autre comme sujet, le refus de l'inéluctable, de l'injustice, de l'inégalité, le souci d'offrir des possibilités de choix à cet Autre et de lui assurer une information sur ses droits.

⁸ Extrait du Projet associatif.

⁹ Les valeurs humanistes partagées par le travail social ont évolué. D'un humanisme caritatif de type judéo-chrétien, il s'est ensuite appuyé et développé autour d'un humanisme laïc d'entraide, puis d'un humanisme social, aujourd'hui de solidarité.

LE PROJET ASSOCIATIF¹⁰

Rédigé par un groupe de travail associant Administrateurs et Directeurs de l'Association, il a été adopté en Conseil d'Administration lors de sa séance d'octobre 2003.

Il constitue un cadre de référence à la fois éthique et politique en cohérence avec les règles juridiques en vigueur et spécifiques à l'Association qui veille à son actualisation et à son enrichissement.

QUATRE VALEURS MAJEURES.

Quatre grandes valeurs constituent les axes majeurs autour desquels se développent les engagements et les actions associatives : la croyance en l'homme, la citoyenneté, la laïcité et la solidarité.

LE SERVICE DE PREVENTION SPECIALISEE S'ANCRE DANS LES VALEURS ASSOCIATIVES.

Ces valeurs fédèrent la grande majorité des éducateurs(trices) du Service que l'on pourrait définir par : "*Homme de conviction doté d'une conscience sociale*", qu'ils s'efforcent de mettre en adéquation avec la réalité professionnelle. On peut ainsi parler d'éthique (♦) pour mettre en avant une vision de l'agir bien. Néanmoins, l'adéquation avec la réalité professionnelle les met souvent en situation paradoxale dès lors qu'il s'agit de demande sociale et de commande publique. Le besoin de règles déontologiques devient nécessité.

La déontologie (♦) précède le sujet et l'acte pour appartenir à la règle instituée des devoirs professionnels. Cette déontologie inscrit chaque personne dans un collectif de référence. En ce sens, le Référentiel doit y contribuer.

(♦) Valeurs : la théorie générale de la valeur se préoccupe de tout ce qui peut revêtir une importance pour qui que ce soit, de quelque point de vue qu'il se place et dans quelque contexte qu'il soit situé : c'est ce qui importe.

(♦) Ethique : si la morale est plutôt du côté du social, l'éthique est plutôt du côté du sujet, de l'individu. Sans réponse toute faite, elle se présente comme une visée humaine et réalisable, le bien-être existentiel.

(♦) Déontologie : la déontologie constitue un encadrement de l'action qui doit se dérouler en conformité aux valeurs admises par un corps

¹⁰ L'ensemble du document est disponible dans les équipes auprès des Chefs de Service éducatifs.

professionnel, aux usages professionnels en vigueur, selon le contexte social.

**LE SERVICE DE
PREVENTION : DE 1959
A AUJOURD'HUI**

Le Service de Prévention Spécialisée est né à la fin des années cinquante (Bron Sud 1959) de l'esprit des pionniers ancrés dans l'animation socio-culturelle, impulsant la dynamique collective des clubs de Prévention.¹¹

Il a grandi dans les quartiers défavorisés de l'agglomération Lyonnaise inscrivant ses valeurs fondamentales dans l'accompagnement des jeunes en voie d'exclusion.

**CHAQUE CREATION,
QU'ELLE SOIT DE POSTE
OU D'EQUIPE, FAIT
L'OBJET D'UNE DECISION
DE L'ASSEMBLEE
DEPARTEMENTALE.**

A partir de 1966 et en une dizaine d'années, plus de huit équipes sont créées à l'Est comme à l'Ouest de Lyon. Une nouvelle problématique liée au centre-ville sera prise en compte dès 1979 avec la reprise (après l'A.N.E.F.) de l'équipe du 1^{er} arrondissement. Plus tard seront créées les équipes du 4^{ème} arrondissement et du 2^{ème} arrondissement de Lyon. La dernière création remonte à 2001.

Deux nouveaux postes éducatifs sont créés en compensation de la suppression de deux postes de Cadres (2010-2011).

Au gré des problématiques rencontrées et de l'extension progressive, son intervention s'est professionnalisée, ses techniques de travail se sont affinées, pour pouvoir faire face aux situations délicates et complexes d'une société en mutation.

Le Service (soixante-deux salariés) est aujourd'hui riche d'un capital de plus de cinquante années de savoir-faire, d'expérimentations et dont la conceptualisation a permis de déboucher sur des attitudes professionnelles reconnues.

Son histoire s'inscrit bien évidemment dans l'évolution du travail social de ces cinq dernières décennies.

Renvoi aux Actes du 50^{ème} Anniversaire du Service.

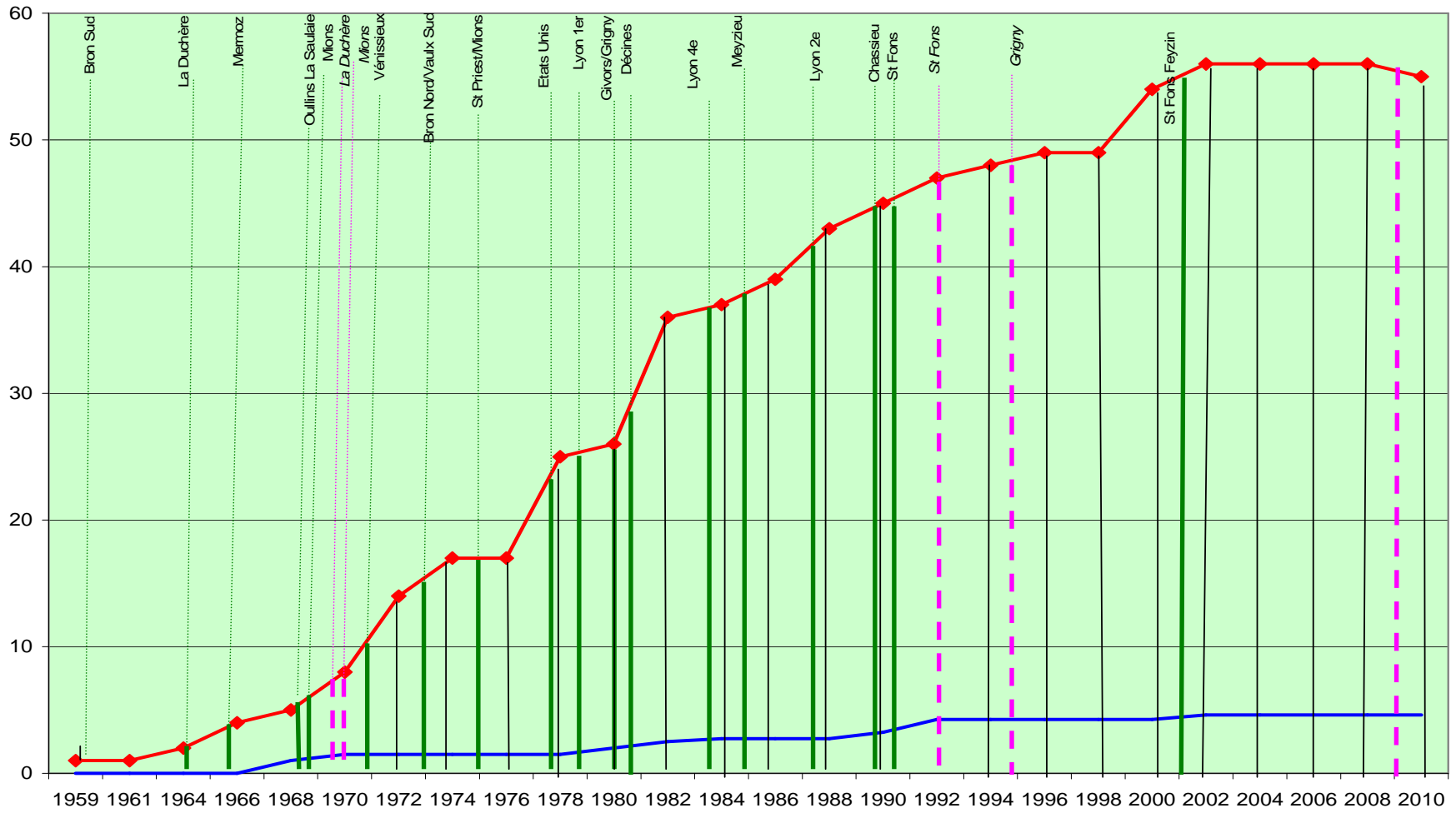
¹¹ Dossier "Annexes" : Evolution du Service à partir de la lecture des Rapports d'Activité.

Nombre de postes

Equipes : Création - Perte

PROGRESSION DES POSTES (*) AU SEIN DU SERVICE
 (*) Postes exclusivement Prévention Spécialisée

—◆— Educatif
 — Administratif



CHAPITRE II



Les PRATIQUES



Aller à la rencontre des jeunes dans la rue présuppose une première étape qui est la reconnaissance de l'autre comme personne et la proposition d'un lien qui l'institue comme sujet de la demande. Travailler dans la rue, c'est être disponible pour écouter, observer sans insistance et avec discrétion, sans autre intention que d'aller à la rencontre.

Parce que les trajectoires et les destins individuels s'inscrivent dans des histoires collectives, des dynamiques d'appartenance et des vies de quartiers, l'intervention sociale qui prend en compte ce jeu d'inter-relations où...

.... l'humain et l'institutionnel

... le public et l'intime

... s'entrecroisent, se complètent ou s'opposent...

est forcément complexe.

La Prévention Spécialisée accompagne et soutient des individualités fragiles souvent en souffrance, en tenant compte des faiblesses mais aussi des atouts de l'environnement proche (familles – quartiers) ou plus distant (dispositifs officiels – réseaux identifiés ou plus secrets).

DISTINGUER DES NIVEAUX ET DES MODES D'INTERVENTION

Les modes d'intervention se distinguent :

- présence sociale
- accompagnements individuels
- actions d'animation collectives spécifiques ou partenariales

et, dans la réalité, se font écho.

LA CAPACITE A ARTICULER

Ce qui fait sens et cohérence dans nos parcours quotidiens c'est la capacité à articuler, ré-articuler les champs :

- de l'organisé et de l'informel,
- de l'individuel et du Social,
- du thérapeutique et du politique.

2.1 TRAVAILLER DANS LA RUE : UNE PRESENCE SINGULIERE

PRESENCE SOCIALE :

La présence sociale suscite des sentiments forts et contradictoires...

La présence sociale suscite des sentiments forts et contradictoires. Elle est constituée de moments intenses de partage, de banalité aussi. Ce temps passé avec les jeunes dans les lieux où ils se retrouvent dépend de l'ambiance du quartier et des pressions émanant de la commande publique.

Elle peut être compliquée du fait de la radicalisation des situations, de la perte des repères individuels et collectifs. Par moment, elle se traduit par des sentiments d'insécurité, d'isolement, d'incommunicabilité, d'imprévisibilité avec une part de risque.

Des évaluations faites dans le Service, ressortent différentes façons de vivre cette présence :

- Présence / contact

→ Voir et être vu, un mode d'approche et "d'apprivoisement" notamment pendant la phase d'implantation.

- Présence / régulation

→ Etre là et dire aux jeunes la parole d'un adulte. Assurer une fonction de médiation.

- Présence / partage

→ Convivialité / partage de temps dans des moments forts traversant le/les groupe(s) ou le quartier lors d'événements marquants qu'ils soient dramatiques ou festifs.

- Présence / témoin

→ Etre dépositaire d'une expression, être témoin autorise à porter une parole sur ce qui est vécu (notamment lors de mouvements collectifs).

- Présence / caution

→ Entre témoin et caution, le risque existe : notamment lors de conduites délinquantes. La stratégie choisie pour le moment et le lieu de la rencontre s'avèrent alors déterminants.

- Présence / lien

→ L'éducateur, présent dans les lieux de rassemblement, est un des rares adultes qui accepte d'échanger avec les jeunes en rupture et de livrer ses propres valeurs, ses réflexions sur la société, le monde environnant.

La présence sociale s'effectue par des passages réguliers.

"*ALLER VERS*" suppose de l'agir, de s'adapter aux habitudes et au fonctionnement des jeunes, y compris à des moments "*insolites*". Cela permet le repérage en temps et lieu des phénomènes de groupe ou des marginalités individuelles. En principe la présence sociale s'effectue sur des temps repérés (temps de midi, soirée, week-end).

Pour l'ensemble de notre Service, elle requiert de la disponibilité, néanmoins elle implique de savoir se retirer lorsqu'elle risque de perdre tout sens (lieu de *deal*, individus fortement alcoolisés, etc.). Elle est toujours ponctuée en signifiant l'arrivée et le départ.

DES OBJECTIFS BIEN IDENTIFIES

"Une présence singulière"

Cette "*présence singulière*" a pour objet de faire partie du quotidien, d'être reconnu et accepté.

Les principaux objectifs peuvent ainsi se décliner :

- ◆ entrer en contact,
- ◆ instaurer un climat de confiance,
- ◆ devenir un interlocuteur pour les jeunes, les adultes,
- ◆ donner des repères aux jeunes,
- ◆ favoriser la parole,
- ◆ favoriser le mieux être des individus,
- ◆ impulser l'échange, la réflexion, la projection.

UNE METHODE D'INTERVENTION

"Une position cardinale dans la réalisation de la mission".

La présence sociale est une méthode d'intervention dont les différents modes d'actions peuvent se traduire par :

- ◆ le travail de rue
- ◆ la présence informelle dans / autour des structures locales
- ◆ l'accueil informel dans le local d'équipe.

Ces modes d'actions sont les seuls permettant de nouer des relations avec un milieu qui n'en a pas fait la demande explicite.

Cette méthode offre également un moyen d'actualisation de la connaissance du secteur, de son ambiance, de ses réseaux de relations, de solidarités et des lieux de regroupements.

"Eduquer"

L'EDUCATIF identifie le champ spécifique de notre Service: champ délimité par les méthodes d'intervention que sont la présence sociale et l'accompagnement social et éducatif qu'il soit individuel et/ou collectif.

2.2 L'ACCOMPAGNEMENT EDUCATIF ET SOCIAL

DE LA RENCONTRE A L'ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement social et éducatif est une méthode d'intervention composée de divers modes opératoires tels :

- ♦ entretiens individuels,
- ♦ accueil et démarches lors de permanences au local de l'équipe,
- ♦ accompagnements dans et à l'extérieur du territoire de vie,
- ♦ contacts avec divers interlocuteurs,
- ♦ travail avec les familles et les groupes d'habitants.

"Vers une relation de confiance".

C'est un passage de l'échange à la proposition tenant compte de la formalisation d'un projet ou de la demande implicite ou explicite du jeune.

Il est la construction d'un cheminement commun, s'inscrivant dans la durée sur la base d'une relation de confiance et de réciprocité.

"Par une qualité d'écoute et de communication rassurante".

Afin que cette relation soit efficiente, elle présuppose une qualité d'écoute et de communication rassurante signifiant à l'autre qu'il est accepté tel qu'il est. Ce passage dépend aussi du contexte, des représentations réciproques qui sont, par ailleurs, évolutives.

Il nécessite de la part de l'éducateur :

- ♦ une intention : ce qui fait engagement.
- ♦ une capacité à mobiliser les compétences : ce qui fait professionnalité.

L'ACCOMPAGNEMENT DANS TOUS SES ETATS

Sans pour autant les dissocier, une distinction entre accompagnement social et accompagnement éducatif mérite d'être pointée.

☞ L'accompagnement social contribue à la construction du *Moi Social*¹² d'un jeune. Il convient à ce niveau d'être vigilant sur les limites et de penser l'accompagnement avec une participation des sujets et non sur prescription externe.

¹² Au sens de l'identité sociale du sujet.

Moi Social et structuration psycho-affective

☞ L'accompagnement éducatif est orienté vers les problématiques personnelles et individuelles nécessitant que le jeune accepte un travail sur lui-même. L'aider à faire émerger ses valeurs propres, à trouver ses repères, ses marques et à élaborer ses choix.

L'accompagnement éducatif contribue à la construction voire à la restauration de l'identité psycho-affective du jeune.

L'accompagnement pourrait être le champ de tous les possibles - au risque de la toute puissance - s'il n'était pas circonscrit par des limites que nous pouvons ainsi identifier:

- ◆ la capacité du jeune à adhérer à une proposition,
- ◆ l'étayage d'une relation sans créer de dépendances,
- ◆ l'introduction de l'équipe comme tiers,
- ◆ l'acceptation des rythmes et les possibilités d'évolution de chacun,
- ◆ la nécessité de travailler les échecs pour les dépasser,
- ◆ la prise en compte des réalités sociales, économiques, culturelles, comme de la capacité d'intégration par notre société de publics qu'elle contribue par ailleurs à mettre à la marge.

2.3 L'INTERVENTION DANS LE TERRITOIRE

L'ANIMATION COLLECTIVE

Dans la conception historique de la Prévention Spécialisée, il s'agit de comprendre les phénomènes d'inadaptation en allant au contact des populations pour agir dans et avec le milieu et non sur. Le milieu est entendu comme un espace urbain, géographique mais aussi chargé de relations sociales. La notion de territoire émerge progressivement avec les politiques de la ville empruntée à l'anthropologie urbaine. La morphologie, la physiologie et la centralité sont les trois éléments d'observation pour comprendre comment fonctionne une cité. Les diagnostics de territoire doivent permettre d'actualiser les projets car l'espace urbain est étroitement mêlé à l'espace social.

Une méthode d'intervention s'appuyant sur la dynamique des groupes et des potentialités d'organisation des populations

Il est de tradition dans notre Service de s'appuyer fortement sur les dynamiques collectives pour créer des bases d'expériences de socialisation.

Cette méthode s'appuie sur la dynamique des groupes et les potentialités d'organisation des populations dans leur milieu de vie.

Les objectifs énoncés par les éducateurs(trices) s'articulent autour de trois axes :

- ◆ les jeunes,
- ◆ l'environnement,
- ◆ l'équipe.

Concernant les jeunes, souvent à partir d'une demande, mais parfois à l'initiative de l'équipe, la progression pédagogique repose sur :

- ⇒ sortir du quartier,
- ⇒ partager un moment autre,
- ⇒ apprendre la vie en collectivité,
- ⇒ contribuer à l'émergence de nouveaux projets,
- ⇒ intégrer le processus de la notion de projet (projection dans l'avenir).

Concernant l'environnement, les animations collectives ont un double objectif :

Fonction de promotion

⇒ Montrer la capacité des jeunes à s'organiser et à faire.
L'action collective a une fonction de promotion et de valorisation.

Fonction de médiation

⇒ Calmer le jeu sur un secteur lorsque les tensions entre jeunes et habitants deviennent trop prégnantes. A ce moment-là, l'action collective a une fonction de médiation.

Concernant l'équipe, les actions collectives permettent de renforcer les accompagnements individuels, de favoriser les relations avec les familles, de même qu'elles fédèrent le Projet d'Equipe. L'aide à l'organisation et au départ autonome ne peut concerner que les jeunes majeurs. Les mineurs sont systématiquement accompagnés après un accord préalable indispensable de la famille.

Une gestion complexe des comportements

La gestion des comportements s'avère particulièrement complexe. Les limites des capacités d'auto-organisation, des difficultés à se projeter, l'instabilité des demandes ainsi que la résistance du public à exister en tant que collectif (à l'image de tout notre fonctionnement social, une prégnance de l'individualisme s'affiche) sont autant de freins à la mise en

œuvre. L'imagination professionnelle doit souvent être au rendez-vous dans des domaines aussi variés que le culturel, le sportif, la santé, l'humanitaire... Le poste de renfort aux dynamiques collectives a été un appui et un soutien aux équipes sur ce volet de l'intervention pendant une dizaine d'années.

Travailler dans le territoire signifie pour le Service un véritable ancrage dans les réalités sociales vécues par les populations. Aller vers, être avec, se caractérise ici par soutien et promotion des habitants. Aider à la valorisation des potentialités, mettre à jour avec d'autres les ressources existantes, favoriser les valeurs d'entraide. Des risques existent : aller vers des zones de non droit, radicalisation des discours, violence urbaine et insécurité. La demande d'assistance s'accroît au détriment de démarches plus solidaires. Le Service de Prévention Spécialisée est un maillon au côté d'autres professionnels (équipes de maîtrise d'œuvre notamment mais aussi animateurs, travailleurs sociaux, agents des forces de l'ordre, services publics, etc.) pour faire que ces quartiers restent ouverts à une vie sociale acceptable.

LE PARTENARIAT

Cinq objectifs au partenariat

Cinq objectifs président à l'action partenariale :

- ◆ aider à la décision,
- ◆ sensibiliser des partenaires,
- ◆ favoriser l'intégration des personnes et des groupes dans l'environnement,
- ◆ favoriser l'expression collective,
- ◆ s'appuyer sur des compétences complémentaires.

Si le partenariat est inscrit aujourd'hui dans l'habitude des fonctionnements, il faut se souvenir que déjà, en 1972, il est explicitement évoqué par les textes : "*L'action éducative de ces organismes est menée en collaboration avec les services sociaux, les groupements et établissements socio-éducatifs et culturels*" (Art. 5 du 4.07.1972).

Toutefois, la réalité des années 1990 – avec notamment le développement de la Politique de la Ville - a particulièrement complexifié ce partenariat par le développement multiforme des structures, procédures, dispositifs, programmes, etc.

Inter institutionnalité et coopération

Nous pouvons distinguer dans ce magma "partenariat" deux grandes familles :

- ♦ l'inter institutionnalité : partenariat plutôt stratégique permettant de positionner la Prévention Spécialisée par la délimitation de son champ de compétence au regard des autres institutions, ainsi que la place qu'elle peut prendre dans les grands dispositifs (C.L.S.P.D., réseaux Santé Ville, Programme de Réussite Educative etc.).
- ♦ la coopération : partenariat d'action avec un/des équipement(s), un acteur de terrain, à partir d'un besoin repéré, identifié.

Ce partenariat est alors la rencontre d'intérêts particuliers pour développer un intérêt collectif. Il est généralement le plus opérationnel sur le terrain.

Néanmoins, l'un et l'autre ne peuvent être totalement cloisonnés, c'est pourquoi il convient de distinguer qui représente qui au sein des réunions et quels objectifs nous poursuivons. Cette élaboration est indispensable en équipe avec l'appui des Cadres, Chefs de Service et Direction du Service lorsque cela s'avère nécessaire (interférence des différents domaines stratégiques / opérationnels).

La mise en place depuis 2005 des Conventions Cadre à l'initiative du Département et en lien avec les communes où s'exerce la Prévention Spécialisée permet une réelle concertation. Elles précisent les champs d'intervention des équipes, les axes prioritaires et les acteurs pour développer des pratiques concertées. Ainsi la Prévention Spécialisée n'est plus attendue sur tous les registres, en fonction d'éléments événementiels, mais elle est recentrée sur ses missions.

2.4 LES COMPETENCES MISES EN ŒUVRE

Le Service doit être en mesure de développer des compétences spécifiques, comme notamment :

- ♦ Savoir entrer en relation avec l'autre,
- ♦ La capacité d'adaptation aux situations rencontrées,
- ♦ La capacité à mobiliser un réseau de savoirs immédiatement opératoires pour la résolution de problèmes concrets...

... Triptyque des compétences mises en œuvre par l'éducateur spécialisé, mais au-delà, l'éducateur en Prévention Spécialisée doit développer des compétences spécifiques à la mission confiée.

AGIR AVEC COMPETENCE

L'obligation "d'aller vers" et donc de se déplacer sur le territoire de l'autre, exige des qualités personnelles, des compétences liées au savoir - être.

L'accompagnement éducatif et social mobilise des savoirs et des savoir-faire articulés dans les domaines des techniques éducatives, du relationnel et du pédagogique (savoir écouter, aider, gérer une relation, gérer des flux d'informations, etc.).

L'action collective conjugue savoir être et savoir faire. L'expérience de la dynamique des groupes, la gestion des conflits, la maîtrise des projets, autant d'éléments à l'œuvre des compétences mises en jeu.

Le partenariat enfin, exige des dispositions relationnelles (savoir se situer, exposer son point de vue...) mais aussi de bonnes connaissances administratives, juridiques et des dispositifs sans cesse en évolution (en particulier des politiques de la ville, des maillages en centre-ville, etc.).

La compétence des professionnels de ce Service, c'est d'arriver à construire une pratique articulant les quatre dimensions :

- ♦ le devoir faire : relevant de l'attitude et de la pratique correspondant aux attentes normatives du secteur, mais également de l'attente produite par autrui.

- ♦ le vouloir faire : il s'agit de ce que nous injectons à l'intérieur de notre pratique et qui marque notre positionnement singulier dans un rapport au monde : désirs, intentions, expressions personnelles...
- ♦ le pouvoir faire : en terme de moyens, nous ne sommes pas en capacité de faire tout ce qui découle du devoir et du vouloir faire.
- ♦ le savoir faire : il englobe l'ensemble des connaissances, des expériences, des capacités à faire tel ou tel projet.

Ainsi la compétence est la combinaison de ces quatre éléments mis en cohérence. L'exercice de la compétence se modifie par des mises en stratégies différentes de ces quatre instances ; ce qui nous permet de repérer des styles d'intervention sociale selon les individus. Chacun est responsable de son Agir.

Pour tendre à cette compétence, le Service privilégie le recrutement d'Educateurs Spécialisés, priorise la formation en cours d'emploi pour celles et ceux qui ont à atteindre ce niveau de qualification. Enfin, la formation permanente, qu'elle soit individuelle ou collective, demeure une priorité pour l'adaptation et la promotion des Personnels.

Par ailleurs, de nombreuses compétences complémentaires sont mobilisables parmi les Personnels, à savoir : formations universitaires, techniques, cumul d'expérimentations, etc... Dans un souci de transmission, ces compétences peuvent être mises au service d'une réflexion sur les pratiques au sein de centres de formation de travailleurs sociaux ou de rencontres diverses du Travail Social. Le document Site Qualifiant a été construit à partir de ces capacités de transmission aux stagiaires accueillis dans le Service en lien avec les référentiels métiers.

(voir document Site Qualifiant disponible au siège du Service).

En résumé, le Service veut appuyer cette compétence sur le triptyque :

- FAIRE
- FORMER
- TRANSMETTRE.

2.5 PRODUCTION ET EFFETS DES PRATIQUES DU SERVICE

La Charte de juillet 1993 proposée par le Conseil Général du Rhône reprenait dans son chapitre "Champs d'intervention" ces éléments :

"♦ Une implantation sur des secteurs où sont constatées des concentrations de dys-fonctionnements sociaux mettant en cause des populations d'adolescents ou de jeunes adultes en situation d'exclusion ou en voie de marginalisation.

♦ Une action éducative à visée promotionnelle exercée dans le milieu naturel des jeunes et engagée à partir d'une prospection volontariste des lieux où ce public manifeste son mal être.

♦ Une intervention sur l'environnement afin de témoigner des difficultés d'existence de ces populations et de promouvoir des actions tendant à l'atténuation des mécanismes d'exclusion".

LES PROPOSITIONS DU SERVICE

Afin de répondre à cette "commande", le Service propose aux populations rencontrées :

- de vivre des relations stables et durables avec des professionnels ouverts et disponibles,
- un accompagnement éducatif prenant en compte la globalité de la personne,
- le développement de médiations entre générations au cœur du quartier.

Il propose également à son environnement institutionnel un partenariat d'acteurs pour une plus grande efficacité dans la résolution des situations.

Par sa connaissance du territoire, l'approche des causes d'exclusion, la prise en compte des désirs qui émergent lors des rencontres, le Service est un outil pour comprendre les mécanismes sociétaux mis en jeu.

Enfin, il propose une fonction d'alerte lorsque des éléments de dérégulation sociale sont trop forts et risquent de mettre le quartier, voire la cité, en crise. En cela il peut être un appui aux élus politiques.

LES EFFETS ATTENDUS

Cette intervention sociale contribue aux effets suivants pour le public jeune :

- ◆ développement des capacités du sujet (volet psycho-affectif) et d'auto-organisation du milieu,
- ◆ meilleure appréciation de l'environnement social (Moi social),
- ◆ relations plus consensuelles négociées avec les Institutions (le rapport aux autres).

LES EFFETS INDUITS

Si les effets induits peuvent contribuer à la réduction de la délinquance, aux incivilités, ils doivent aussi participer au bien-être de la jeunesse, à l'ouverture au monde, à la différence culturelle... naturellement avec toute la modestie qui, dans un domaine comme celui des sciences humaines, s'impose à nous.

2.6 LES PROJETS D'EQUIPES

Historiquement élaborés annuellement à partir du Rapport d'Activité de l'année précédente, la Direction du Service a souhaité formaliser davantage les Projets d'Equipes sur chaque territoire afin de décliner les orientations du Référentiel de Service mais aussi d'avoir dans chaque équipe une trace transmissible aux nouveaux salariés intégrant l'équipe. L'occasion également d'intégrer le travail mené sur les territoires et initié par le Département, concernant les Conventions Cadres en lien étroit avec les Communes.

Les projets d'équipes se construisent à partir de quatre domaines :

- état des lieux et observations du territoire (dans lequel nous retrouvons notamment le diagnostic de la Convention Cadre) ;
- les objectifs opérationnels à court et moyen terme (dans lesquels nous pouvons retrouver les axes prioritaires lorsque ceux-ci concernent la Prévention Spécialisée) ;
- le partenariat de l'équipe et son évolution (dans lequel nous pouvons retrouver les actions co-pilotées de la Convention Cadre) ;
- l'équipe : organisation, déclinaison du fonctionnement (lien avec le Référentiel et les Notes de Service).

Cette rédaction des projets permet également d'affiner le dispositif d'Evaluation Interne, notamment dans l'atteinte des objectifs à partir des actions menées sur le terrain. Ce travail est conduit sous la responsabilité des Chefs de Service avec en appui le Directeur Adjoint.

Chapitre III



L'ORGANISATION



L'organisation est une forme, une structure dont se dote une institution pour atteindre ses objectifs. Il n'y a pas de bonne ou mauvaise organisation. Il y a des organisations pertinentes ou non pertinentes par rapport à des objectifs, à des systèmes de représentation.

QUELQUES REPERES PREALABLES

LE TERRITOIRE

Ce terme est issu de l'anthropologie urbaine et de l'étude de la morphologie des villes. La territorialisation s'inscrit dans un mouvement général et dans la logique de décentralisation. Un territoire, c'est un périmètre géographique, une histoire, des flux, des acteurs et des actions. Le territoire d'une équipe est généralement la commune, pour le Chef de Service c'est l'ensemble des communes sur lesquelles il a la responsabilité de plusieurs équipes. L'espace urbain est étroitement mêlé à l'espace social, c'est pourquoi les professionnels doivent avoir un regard précis sur les organisations sociales et les réseaux qui se tissent – notamment l'inclusion ou l'exclusion de jeunes des lieux de décision.

LES SECTEURS D'INTERVENTION

Ce sont des éléments "*socio-urbains*" constituant tout ou partie du territoire. On peut parler de quartier ou de sous ensembles de quartier. C'est là que se manifestent le plus les phénomènes de marginalisation et /ou de concentration de problématiques d'exclusion. Ces secteurs sont identifiés à partir d'un diagnostic territorial et font l'objet d'une attention plus particulière de l'équipe dans le cadre du projet d'équipe.

LA REFERENCE EDUCATIVE

Compte tenu de la taille des secteurs d'intervention et le nombre de postes éducatifs, il est convenu dans le cadre du Projet d'Equipe que chaque professionnel soit plus particulièrement "affecté" à un ou plusieurs secteurs. Il est celui ou celle à qui le jeune, le partenaire, va s'adresser en premier lieu, et qui a une connaissance fine des fonctionnements du/des sites d'intervention grâce à une présence sociale régulière. Il saura solliciter le soutien d'autres membres de l'équipe pour conduire des projets, prendre des relais, chacun ayant le souci global du territoire. Cette référence éducative n'est synonyme ni d'isolement, ni d'exclusivité ou d'enfermement sur le secteur. Le Projet d'Equipe détermine l'organisation collective de ces références : un professionnel référent de secteur est toujours soutenu par au moins un autre collègue (travail en binôme, trinôme etc.).

L'EQUIPE EDUCATIVE

Dans le souci de préserver l'équilibre individuel des personnels vivant fréquemment des situations tendues, l'appartenance à une équipe s'impose afin d'avoir une meilleure compréhension des mécanismes mis en jeu (*problématiques, tensions, relations entre groupes, etc.*), un contact soutenu avec les jeunes et leurs familles, une collaboration avec des acteurs locaux.

L'équipe, c'est l'acceptation du regard de l'autre, accompagner un co-équipier dans sa réflexion, mais aussi privilégier l'intérêt général, en somme un "*parler commun*" matérialisé par le Projet d'Equipe.

L'équipe, c'est aussi un espace inscrit dans le réel et dans le symbolique :

- ♦ dans le réel, parce qu'il s'agit d'un lieu régi par des règles de fonctionnement permettant à chacun de ses membres de travailler au diagnostic local, à l'élaboration des actions et à leur mise en œuvre, ainsi qu'à l'évaluation et à l'écriture du Rapport d'Activité.
- ♦ dans le symbolique, parce qu'il s'agit d'un espace tiers dans la relation au jeune mais aussi aux partenaires locaux "*parler au nom de l'équipe*". Enfin, elle limite le risque de "*travailler en libéral*", toujours préjudiciable dans les pratiques éducatives.

SAVOIR ACCUEILLIR LES NOUVEAUX SALARIES

L'accueil de qualité d'un nouveau salarié dans le Service doit être une règle pour chacun et pour tous. Le Service veille à son intégration dans l'équipe et donne les clés de compréhension du fonctionnement ainsi que de l'organisation générale dès l'embauche. Il accompagne les nouveaux Personnels par des temps spécifiques de réunions "Nouveaux salariés" afin d'aborder les questions centrales de l'implantation. L'équipe apporte son soutien à la prise de contact sur les territoires, facilite les mises en relation avec les populations comme les partenaires. A charge pour le nouveau salarié de faire sa place en prenant en compte le travail engagé, le Projet d'Equipe et toute réflexion utile à la phase d'implantation. Période déstabilisante mais cruciale dans la construction du rapport de confiance avec les populations jeunes.

Le Cadre de proximité favorise la prise de parole dans les temps institutionnels et met à disposition les documents de référence comme le Référentiel de Service, le Projet d'Equipe, les documents d'Evaluation etc., veille à la transmission des informations.

A PROPOS DE VIOLENCE

Le Service a conduit au cours de l'année 2007-2008, un travail de réflexion sur les questions de violence. Menée dans une double direction - vis-à-vis des jeunes et vis-à-vis du Personnel - cette réflexion débouche sur des préconisations et des actions.

- Le protocole¹³ à appliquer en cas de violence : déclinaison en quatre points est affiché dans les locaux d'équipes et au Siège du Service.

Protéger, alerter, prendre en compte, traiter la situation de façon adaptée.

- Création d'outils pour aborder la violence faite / subie par les jeunes dans leur environnement.

- Proposition du C.H.S.C.T. et possibilité de consultation externe pour le Personnel.

- Charte de référence sur la Violence A.D.S.E.A. 69.

¹³ A consulter en Annexe du Référentiel.

3.1 LES MODES D'ORGANISATION

3.1.1. Les fonctions

Le Service de Prévention Spécialisée de l'A.D.S.E.A. 69 compte treize équipes. Elles interviennent dans des zones urbaines à grande concentration ainsi que dans l'hyper-centre de Lyon. Trois communes ont moins de 10.000 habitants, trois communes ont entre 10.000 et 20.000 habitants et huit communes ont un nombre supérieur à 20.000. A l'exception du 2^{ème} arrondissement, toutes les équipes interviennent dans des territoires classés en Politique de la Ville.

L'EDUCATEUR

Chaque éducateur est missionné pour exercer un accompagnement éducatif individuel et collectif auprès d'un public de préadolescents, adolescents et jeunes adultes (12-21 ans) qu'il devra repérer. Une attention reste nécessaire aux aînés de 21-25 ans très présents sur l'espace public. Il est de sa responsabilité d'établir avec les jeunes des relations de confiance et de savoir poser les limites nécessaires. Une capacité d'initiative et d'engagement responsable se double d'une exigence de référence à l'équipe d'appartenance et au Service.

LE SECRETARIAT

Le secrétariat du Service se compose d'une Secrétaire de Direction, d'une Secrétaire Accueil et d'une Comptable (0.50 E.T.P.).

Attaché directement à la Direction, le secrétariat du Service est chargé de toutes les opérations habituelles concernant le courrier et les documents émis ou reçus par le Service, tant au niveau des équipes que de la Direction.

Dactylographie, reprographie, diffusion, enregistrement, gestion des archives^(*) écritures comptables^(*), gestion de caisse^(*) conservation et suivi des dossiers^(*), enregistrement des congés déposés par le Chef de Service^(*), sont les principales charges de travail.

^(*) Plus particulièrement sous la responsabilité technique de la Secrétaire de Direction.

La Secrétaire de Direction est "webmaster" pour le lien avec le site internet de l'Association.

Le secrétariat exerce également une fonction d'accueil pour le Personnel et est lieu de permanence téléphonique pendant les heures d'ouverture du lundi au vendredi.

Dans les cas où ils sont susceptibles d'engager la responsabilité du Service, tout courrier ou texte émanant d'une équipe ou l'engageant doit être porté à la connaissance de la Direction avant envoi. Il en est de même des documents qui seraient faits en collaboration avec d'autres partenaires.

L'AGENT DE SERVICE

Une personne à temps partiel assure l'entretien des locaux du Service. Pour les locaux d'équipes, l'entretien est assuré par contrat avec une structure locale (*Régie de Quartier, A.I., E.I., etc.*).

LES CHEFS DE SERVICE

Depuis 2010, cinq postes sont acceptés par le Financier. Chaque Chef de Service a en responsabilité plusieurs équipes.

Postes hiérarchiques chargés d'une fonction de soutien aux interventions éducatives (garants des objectifs déterminés dans le Projet d'Equipe) et d'encadrement, les Chefs de Service sont les référents proches des éducateurs, les garants d'un fonctionnement en équipe et du respect des orientations de Service et de la mission confiée à celui-ci par le Département. Ils assurent également un rôle de courroie de transmission entre équipes et direction et ont un rôle de représentation institutionnelle auprès des partenaires locaux.

Voir Fiche de Poste plus détaillée dans "Notes utiles".

LA DIRECTION ADJOINTE

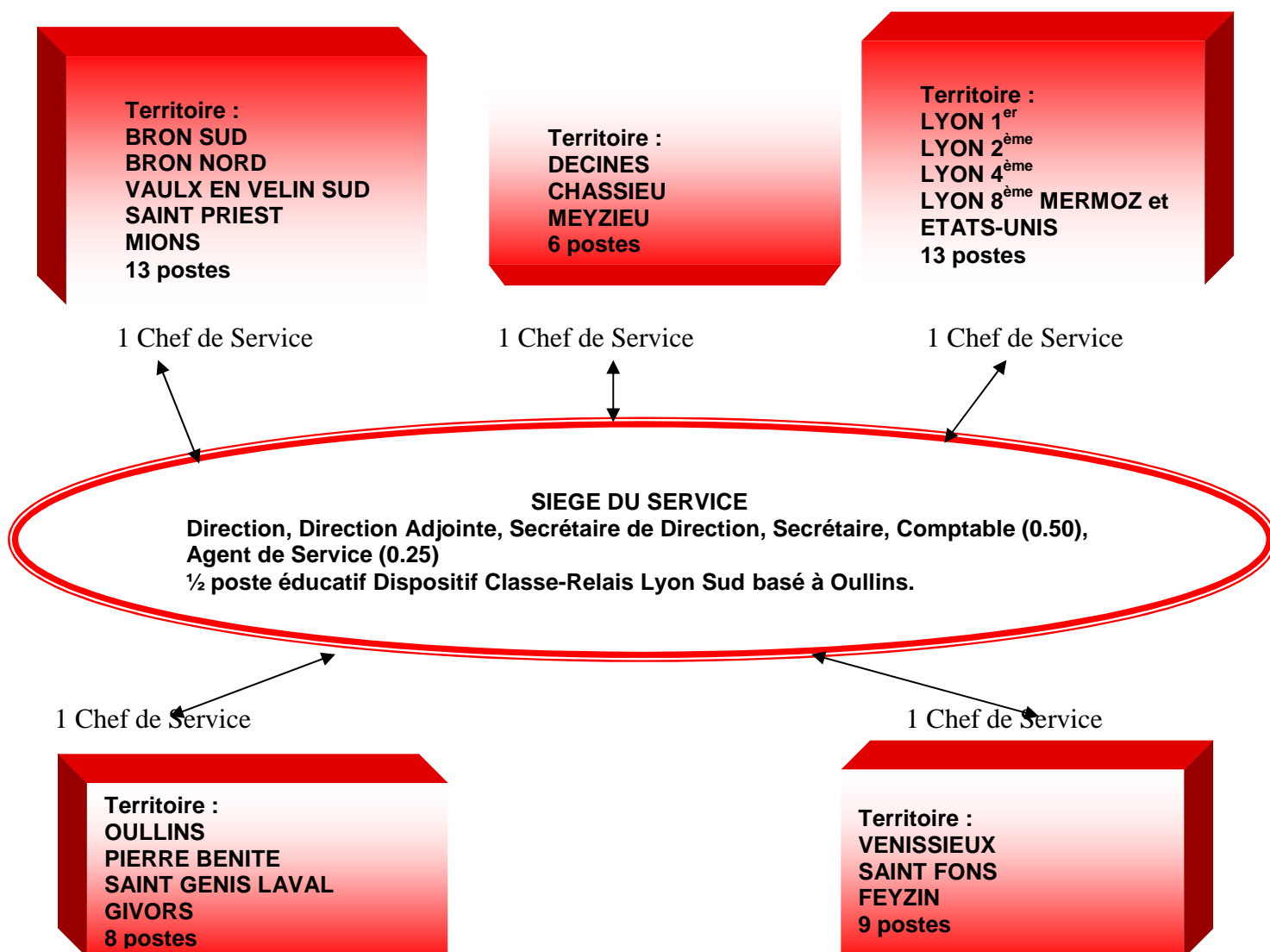
Poste hiérarchique comme Cadre de Direction, outre le remplacement du Directeur en cas de nécessité (réf. C.C.66 – Annexe 2), la fonction est définie également comme un soutien technique et pédagogique aux équipes et aux Chefs de Service ainsi qu'un rôle d'animation des groupes de travail et commissions internes. Son rôle est aussi de favoriser la formation, la réflexion, la recherche, et d'assurer le lien avec les centres de formation en travail social notamment dans le cadre du Site Qualifiant.

LA DIRECTION

Incombe à ce poste la responsabilité du fonctionnement général du Service, et plus directement les responsabilités en matière de gestion financière et de gestion du Personnel, la permanence des relations avec l'Association et les rapports avec les institutions extérieures (*collectivités locales, Conseil Général, administrateurs et services départementaux, délégation de l'Association au sein de Conseils d'Administration, etc.*).

La Direction du Service a une fonction de garant du respect de la mission confiée, dans sa dimension éthique, légale, administrative et budgétaire, vis-à-vis des salariés, de l'Association et des Institutions qui nous mandatent.

ORGANIGRAMME DU SERVICE



3.1.2. Les temps institutionnels

LA REUNION D'EQUIPE

Réunion hebdomadaire obligatoire préparée et animée par le Chef de Service. Temps d'échanges, d'informations, et débat sur les pratiques où chaque éducateur rend compte de son travail (*accompagnements, projets, partenariat*). Mensuellement, la Direction est présente lors de ce temps de travail.

Un cahier d'équipe permet de noter les ordres du jour et les décisions prises.

LA REUNION DE TERRITOIRE

Réunion à l'initiative du Chef de Service pour l'ensemble des équipes de son territoire. Cette réunion permet d'aborder les informations transversales aux équipes, élaborer des stratégies d'actions communes, préparer les temps institutionnels du Service.

LA REUNION TRIMESTRIELLE

Réunion trimestrielle obligatoire, fixée par la Direction pour l'ensemble du Personnel éducatif. L'ordre du jour est communiqué à l'avance afin que cette réunion soit préparée en équipe ou en territoire. Les points mis à l'ordre du jour peuvent venir des équipes via les Chefs de Service. Cette réunion compte un temps d'informations et un temps pour aborder les questions liées aux pratiques et/ou au fonctionnement général.

La fonction principale est d'assurer la cohérence du Service et limiter le risque d'atomisation d'une/des équipe(s) du fait notamment de l'éloignement géographique.

Diffuser la même information à tous au même moment. Permettre des échanges entre équipes comme entre les différents niveaux hiérarchiques.

LES COMMISSIONS

Créées à partir de thèmes souvent récurrents en Prévention Spécialisée (*insertion, logement, santé, etc.*), elles s'organisent sur les bases du volontariat autour d'un "noyau dur" d'éducateurs motivés par le thème et qui s'engagent à suivre les travaux sur une année scolaire. Ces commissions sont limitées dans le temps et font l'objet d'une restitution à l'ensemble du Personnel lors d'une réunion trimestrielle.

L'objectif est un échange inter-équipes et une production pour l'ensemble du Service. Pour cela, des retours sont nécessaires en réunion d'équipe afin d'alimenter les travaux. Des comptes rendus sont faits à chaque séance et disponibles au Service. Ces commissions sont animées par un/des Cadres.

LES GROUPES DE TRAVAIL ET ECHANGES SUR LES PRATIQUES

Sur proposition d'une/des équipe(s) lors de réunions équipe/Direction ou via les Chefs de Service, différemment des Commissions, les groupes de travail se réunissent ponctuellement à partir d'une question pouvant fédérer quelques équipes, qui, à un moment donné, souhaitent un partage d'expériences. Il s'agit de trois à quatre séances de travail sur un trimestre. L'animation peut être assurée par un Cadre ou un membre d'équipe expérimenté. La mise en place est validée lors de la réunion à la quinzaine des Cadres (Chefs de Service et Direction).

GROUPE DES NOUVEAUX SALARIES DU SERVICE

A l'initiative de la Direction, ce groupe (obligatoire) concerne les salariés présents depuis moins de deux années dans le Service. Il tend à atteindre trois objectifs :

- ◆ Renforcer l'accueil des nouvelles personnes dans le Service en facilitant la connaissance de l'histoire, de l'évolution des pratiques ;
- ◆ Mettre en relation des salariés commençant une implantation ;
- ◆ Echanger sur le sens de la présence sociale.

Ce groupe, animé par le Directeur Adjoint, est organisé en fonction du nombre de nouveaux salariés (le groupe n'est opérant que s'il y a au moins cinq ou six personnes). Il se réunit en moyenne deux à trois fois par an. Un Chef de Service et/ou un éducateur expérimenté peut participer pour apporter son expérience dans le travail de présence sociale et sur les problématiques de territoire.

L'accueil des nouveaux salariés n'est pas limité à ce temps mais doit être privilégié au sein de l'équipe (voir Accueil des nouveaux salariés). Il n'y a pas de compte rendu.

JOURNEE THEMATIQUE

Journée annuelle pour l'ensemble du Personnel. Temps fort d'échanges pour matérialiser l'unité du Service autour d'un thème d'actualité des pratiques. Impulsée par la Direction, cette journée fait l'objet d'une préparation en groupe et s'appuie généralement sur une intervention extérieure.

REUNION DES CADRES

Réunion bi-mensuelle Direction / Chefs de Service. Lieu de mise en débat des choix d'orientation du Service.

- Point sur les relations inter-institutionnelles des secteurs.
- Fonctionnement interne du Service.
- Préparation des temps de réunions institutionnelles...
- Liens avec le Siège de l'Association.

OBSERVATOIRE DES PRATIQUES

Groupe composé de six à huit personnes et de la Direction, il a pour objectif de suivre l'évolution des pratiques et des contextes socio-urbains. Il aura la charge de prolonger le travail du groupe de production du Référentiel et proposer les modifications *ad hoc*.

(cf. Evaluation Interne 2010)

ANALYSE DE LA PRATIQUE

Si différents lieux internes sont pensés à cet effet (réunion d'équipe, temps institutionnels...), le Service a fait aussi le choix, à la demande des salariés, d'un appui extérieur offrant à la fois un regard distancié et un domaine théorique spécifique : la Systémie.

L'Analyse de la Pratique vise à enclencher et soutenir un processus d'élaboration de la pensée centré sur les situations concrètes apportées par les différents membres de l'équipe, l'étayage devant prendre en compte la complexité du territoire. Ce temps mensuel a aussi pour objectif de conforter la notion d'équipe.

Après un travail équipe/Cadres (Chef de Service / Direction), pour déterminer les besoins et les attentes, une proposition d'intervenant est faite à l'équipe. A partir de ce moment, la présence en Analyse de la Pratique devient obligatoire. Le Chef de Service assure, en lien avec l'intervenant le planning des rencontres et veille au bon déroulé. Il participe avec un membre de la Direction aux points d'évaluation permettant la reconduction ou non de la convention avec l'intervenant.

Pour l'aide à l'analyse de situations spécifiques (dans le cadre d'un accompagnement individuel lourd par exemple), il convient de privilégier, chaque fois que cela est possible, les contacts avec les C.M.P. locaux.

Enfin, il est rappelé que l'A.D.S.E.A. 69 a mis en place une Commission éthico-juridique pouvant être saisie pour des questions qui ne pourraient trouver réponse au sein du Service (questions de Droits, d'éthique,...).

RELATIONS INSTITUTIONNELLES DANS L'ASSOCIATION

La formalisation des relations institutionnelles entre le Service et l'Association se fait par :

- Réunion mensuelle des Directeurs au Siège (CoDIR) et rencontres des Cadres intermédiaires.
- Invitation du Directeur au Conseil d'Administration de l'Association.
- Commission de Suivi (Administrateurs et Directeur Général) au Service avec l'équipe de Direction.
- Rencontres ponctuelles d'Administrateurs avec les équipes sur les secteurs.

- Invitation des Cadres à l'Assemblée Générale de l'Association.
- Journées thématiques ouvertes à l'ensemble des salariés et Administrateurs, permettant à la fois la rencontre et la réflexion nourrie de toute la diversité des pratiques. Invitation lors de restitutions d'actions sur les terrains.
- Les formations transversales au Siège.
- Les pages web du Service dans le site de l'Association.

3.1.3. La gestion du temps

Nous pouvons distinguer deux niveaux :
Ce qui est de l'ordre de l'organisable et ce qui est de l'ordre des impondérables.

Pour le Personnel éducatif, se posent des repères dans la semaine ou à la quinzaine comme temps obligatoires sur lesquels il ne faut pas déroger (présence de rue en journée et en soirée, réunions d'équipe, temps institutionnels, permanences, 1 week-end par mois).

Les temps de réunions avec le partenariat sont gérés pour l'ensemble en équipe avec le Chef de Service. Un moyen d'auto contrôle pour ne pas dérapier de notre mission initiale.

Le cadre légal (35 heures) et la référence à la Convention Collective sont posés comme les balises principales pour s'organiser.

Bien évidemment, tout n'est pas organisable, une partie de l'activité est liée aux impondérables (météo, événements de quartier, faits divers, accompagnements individuels complexes, etc.). Si l'on peut voir cet aspect sous l'angle positif, on peut dire qu'il évite la routine et donc l'usure. Par contre, il nécessite de l'avis de tous, une grande capacité d'adaptation et de disponibilité (terme aussi employé : souplesse), ce qui ne va pas forcément de soi avec la vie de famille. Ce volet rejoint la notion d'engagement professionnel.

En résumé, chacun s'accorde à dire qu'il s'agit d'une gestion complexe ; mais que la règle du service continu est intégrée.

La mise en place des 35 heures, effective pour notre Service au 1^{er} septembre 2000, a nécessité une formalisation plus précise de l'organisation des temps de travail de chacun.

Le choix d'une individualisation des horaires et d'une régulation à la quatorzaine a été décidé après consultation des salariés et de leurs représentants (cf. réglementation d'individualisation et grilles horaires dans "Notes utiles").

A. R. T. T.

3.2 LES MOYENS MATERIELS

DE L'UTILISATION DES OUTILS

Sur la question des moyens matériels et de leur utilisation, nous distinguons trois grandes familles :

- 1) les outils pédagogiques directement utilisés pour et avec les jeunes et gérés par l'équipe.
- 2) les moyens pédagogiques mis à disposition de l'ensemble des équipes.
- 3) les moyens financiers du Service.

La première famille regroupe les outils utilisés uniquement pour les jeunes. Ces outils sont gérés en équipe en lien avec la Direction du Service. Il s'agit des moyens pour l'action collective (*matériel de plein air, véhicule d'équipe*). Leur utilisation est clairement définie et planifiée au sein de l'équipe. Un membre est plus particulièrement chargé de l'entretien.

La deuxième famille est constituée des moyens mobilisables par l'équipe ou un membre de l'équipe, utiles à la vie de l'équipe, ils permettent d'étayer les accompagnements éducatifs. On peut citer le matériel vidéo/photo, les moyens de communication, le chalet du Planolet, la documentation, le local d'équipe...

La troisième famille est référée aux moyens financiers dont dispose le Service pour mener à bien sa mission. Il s'agit des caisses d'équipe, les frais de déplacement (*véhicule personnel*), des frais d'activité (déclinaison du budget Activités alloué au Service par le Conseil Général).

LES FRAIS D'ACTIVITES

Les dépenses engagées dans le cadre de l'activité professionnelle sont remboursées sur présentation de justificatifs. En cas d'impossibilité de les obtenir, une attestation sur l'honneur sera acceptée.

Un montant maximum pour chaque salarié est fixé au trimestre afin de donner repères et souplesse (voir Note de Service du 10 février 2011 : Modalités de remboursement des frais).

**DEPLACEMENTS LIES A
L'ACTIVITE
PROFESSIONNELLE**

Les déplacements s'effectuent à l'aide du véhicule personnel du salarié, selon précision du Contrat de Travail. L'employeur prend en charge une assurance complémentaire (auto-mission). Les indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements sont calculées en référence à la Convention du 15 mars 1966.

Les remboursements s'effectuent sur la base d'un relevé des kilomètres pour les déplacements professionnels internes au département du Rhône, à l'exclusion des trajets domicile/lieu de travail.

Les modalités sont fixées par la Note de Service du 10 février 2011.

Hors Rhône

Les déplacements hors département nécessitent un accord préalable du Chef de Service et les remboursements sont opérés sur présentation des factures de carburant et d'autoroute ou de titre de transport S.N.C.F. (2^{ème} classe). L'usage du véhicule d'équipe est priorisé dans ce cadre.

Véhicule d'équipe

Les équipes bénéficient d'un véhicule/minibus réservé aux activités collectives, et utilisable pour les déplacements hors département.

Il appartient à chaque équipe de désigner - sous la responsabilité du Chef de Service - un responsable du suivi et de l'entretien de ce véhicule (*contrôle rigoureux des éléments de sécurité, visites techniques obligatoires, du timbre assurance, etc.*). Sauf accord de la Direction, l'entretien des véhicules est assuré par le Garage des Brosses à Bron. Toute dépense supérieure à 200 € donnera lieu à un devis et un accord de la Direction. Les contrôles techniques sont à effectuer auprès de C.A.B. Bron ou du service de contrôle en lien avec le garage des Brosses.

De façon exceptionnelle et sous certaines conditions, le véhicule peut être utilisé à titre personnel par les salariés en accord avec la Direction.

LA CAISSE D'EQUIPE

Compte tenu de l'éclatement géographique, pour simplifier le fonctionnement et laisser une marge d'initiative aux équipes, une avance mensuelle de 200 € est faite par le Service. Elle peut être utilisée pour de petites dépenses engagées par l'équipe (*abonnements, petites fournitures, etc.*) ou en direction des jeunes (*dépannages d'urgence notamment*). Elle ne se substitue pas aux moyens existants de droit commun ou d'outils spécifiques (*C.C.A.S., F.A.I.J., etc.*).

La caisse d'équipe est tenue par le Chef de Service ou par délégation par un membre de l'équipe nominativement identifié auprès de la Direction.

Des choix décidés en équipe.

Une fiche de comptes validée par le Chef de Service, accompagnée des justificatifs de dépenses, est remise mensuellement ou après épuisement de l'avance, auprès de la Secrétaire de Direction pour contrôle par la Direction.

LES CONGES

Le planning des congés est établi impérativement en équipe, en présence et sous la responsabilité du Chef de Service. Ce planning est déposé par écrit auprès du secrétariat dans un délai de quinze jours minimum précédant la prise de congés pour les congés trimestriels ou tout congé n'excédant pas une absence supérieure à huit jours, et d'un mois au moins avant le début de la prise des congés annuels (cf. Note de Service du 30.11.2007).

Toute dérogation est à demander par écrit à la Direction (cf. Note de Service du 26 avril 1993).

LE LOCAL D'EQUIPE

Point de repère géographique sur le secteur, le local est un outil mis à disposition de l'équipe à qui il appartient d'en décider l'utilisation pédagogique (*permanence, type d'accueil, etc.*). C'est un lieu formel pour la réunion d'équipe, de temps de travail plus personnel, traitement de situations individuelles et/ou collectives. Il est équipé d'un téléphone/fax, d'un ordinateur (connexion internet) et d'un téléphone portable qu'il convient d'utiliser à des fins professionnelles, à l'exclusion de toute mise à disposition de type "*téléphone public*".

Des permanences décentralisées dans certaines structures partenariales peuvent s'envisager au regard des enjeux éducatifs (cf. Projet d'Equipe) et faire l'objet d'une Convention.

MATERIEL DE PLEIN AIR

Afin de faciliter des sorties de plein air : supports concrets et moments de vie collective utiles dans un rapport éducatif, du matériel de ski et un matériel de camping pour équiper un groupe d'une dizaine de personnes sont, *a priori*, mis à disposition de chaque équipe.

Selon les réalités locales et les choix spécifiques que peuvent opérer certaines équipes, un autre type d'équipement peut être envisagé (*matériel de montagne, V.T.T., etc.*).

Des choix spécifiques possibles

Chaque équipe a la responsabilité de la gestion et de l'entretien de ce matériel. Un inventaire est rendu annuellement au Service avant toute demande de renouvellement. Sous la responsabilité du Chef de Service, un membre de l'équipe est désigné, pour avoir, au nom de l'équipe, le souci du matériel.

Au nom de l'équipe, le souci du matériel

DOCUMENTS ADMINISTRATIFS A UTILISER ET DISPONIBLES AU SERVICE

- Autorisation de sortie pour les mineurs
- Fiches de comptes : sorties et camps / caisse équipe
- Grilles A.R.T.T. (planning prévisionnel et réalisé)
- Heures de dimanche / points de découcher
- Déplacements hors département
- Planning des congés
- Frais de déplacements et frais d'activités.
- Demande de visite prison
- Fiche d'élaboration d'action collective en équipe.

Voir modèles dans "notes utiles"

OUTILS COLLECTIFS DU SERVICE

LE PLANOLET : le chalet est situé en Chartreuse, il est utilisable toute l'année selon les projets élaborés en équipe avec les groupes. La difficulté à mobiliser dans la durée les jeunes, les aléas du quartier, la météo, etc., font qu'il est difficile de planifier très à l'avance son utilisation. La réservation du chalet se fait dans un délai de 30 jours auprès du secrétariat. Dans le cadre d'un projet particulier, inscrit dans le temps, une dérogation est possible après accord de la Direction.

En période de vacances scolaires (*Noël, Février, Pâques*), l'utilisation est réduite à trois jours / deux nuits afin de faciliter une plus grande rotation pour l'ensemble du Service.

Les frais de nuitée sont fixés annuellement par la Direction (voir secrétariat). Les clés et les consignes sont à retirer auprès du secrétariat. Chaque éducateur encadrant doit veiller, à son départ, à rendre les lieux propres et accueillants pour le groupe suivant.

Toute anomalie de fonctionnement est à signaler auprès de la Direction.

Par ailleurs, une fiche "état des lieux" est à disposition au secrétariat pour transmettre les consignes d'un groupe à l'autre.

Le chalet peut être utilisé par les salariés, à titre personnel, lorsqu'il n'est pas réservé pour les groupes et activités du Service.

VIDEO PHOTO : du matériel vidéo numérique ainsi qu'un appareil photo, T.V. et magnétoscope / vidéo projecteur, sont mis à disposition des équipes. Ce matériel peut être réservé auprès de la Direction et sera consigné sur un cahier à cet effet.

DOCUMENTATION : le Service gère et entretient une documentation technique composée d'ouvrages, d'études et d'archives. Cette documentation est accessible au personnel et aux stagiaires. Les ouvrages et études peuvent être sortis en les demandant au secrétariat ou à la Direction et consignés sur un cahier à cet effet. Le prêt est d'un mois maximum. En cas de perte d'un ouvrage il est remplacé par l'emprunteur.

Les archives se consultent sur place ainsi que les revues (*des photocopies peuvent être faites*).

Un annuaire "*doc*" est actualisé chaque année et remis aux équipes.

Une vidéothèque est également disponible regroupant les travaux vidéo des équipes et du Service.

3.3 DES OUTILS SPECIFIQUES

3.3.1. Hébergement temporaire

CHAMBRES DE DEPANNAGE

Le Service s'est historiquement inscrit dans l'hébergement temporaire de jeunes majeurs en rupture. D'abord chambres de dépannage puis structuration à partir de 1996 de l'outil ALIAS, qui a dû cesser son activité fin 2008, nous permet de bénéficier d'une forte expérience. Le Service gère aujourd'hui trois chambres affectées à l'équipe de Vénissieux/Saint Fons/Feyzin qui en a fait la demande (cf. Projet d'Equipe) et un studio en centre-ville de Lyon. Outil prioritaire pour ces équipes dont l'occupation est sous couvert des Chefs de Service des territoires concernés. Cet outil peut cependant rendre service à d'autres équipes lorsqu'il y a de la disponibilité. Le contact se fait exclusivement de Chef de Service à Chef de Service.

3.3.2. Les chantiers éducatifs

PARTICIPATION DES JEUNES A LA MISE EN ŒUVRE DE LEURS PROJETS

Les objectifs :

- Renforcer la relation éducative par le faire avec / être avec.
- Modifier les rapports jeunes / habitants et jeunes / institutions
- Apporter un complément financier pour réaliser un projet (individuel ou collectif).

Le mode d'organisation :

Jeunes concernés à partir de 16 ans, rémunérés sur la base du S.M.I.C. horaire – fiches de paie et déclarations U.R.S.S.A.F. assumées par l'A.I.D.P.S. (cf. dossier diffusé dans les équipes). Les chantiers sont encadrés par les éducateurs et négociés auprès de divers partenaires (Mairies, Offices H.L.M....).

Si nécessaire, le soutien technique (*aîné référent de quartier, technicien...*) peut être mis en œuvre selon le chantier.

La procédure :

- ♦ Les devis et demandes de règlement sont établis par le Service.
- ♦ Les fiches de liaison et fiches horaires sont à adresser au Service pour transmission à l'A.I.D.P.S. 69 (voir modèle dans "Notes utiles").

ET... ENCORE DANS LA MOUVANCE DU SERVICE :

3.3.3. L'appui à la Classe-relais dans le cadre du dispositif de l'Education Nationale sur le site de Lyon Sud (Lycée Edmond Labbé à Oullins).

3.3.4. L'organisation avec l'Association Solidarité Afrique de séjours pour des chantiers d'insertion en Afrique ou des temps forts de solidarités locales.

3.3.5. La participation à l'Association A.L.P.I.E.S. et au réseau régional pour l'emploi saisonnier.

3.3.6 Contribution aux Ateliers éducatifs de la C.A.P.S. (A.J.D.), en direction d'un public mineur 16-18 ans.

3.4 LES MODES DE COMMUNICATION A L'EXTERNE

Le Service affirme la nécessité d'une lisibilité des pratiques et des orientations pédagogiques prises. Cette lisibilité nécessite des stratégies de communication. L'objectif n'est pas de parler à la place des sujets accompagnés mais de transmettre vers l'externe la nature des difficultés supportées par le public et les compétences mises en œuvre et(ou) nécessaires pour y remédier (cf. chapitre des Compétences professionnelles) sont au service de la population et de la mission qui nous est confiée. Le message central à faire passer doit être celui de l'éducation spécialisée. L'Association a la responsabilité de transmettre un message plus politique fondé sur ses valeurs et ses convictions.

Pour cela, le Service dispose d'outils :

- ♦ Le Rapport des équipes distribué localement. Il peut être le support à la rencontre de partenaires afin de mieux leur faire appréhender l'ensemble des domaines d'intervention de l'équipe. Trop souvent ils n'ont qu'une vue parcellaire du champ des pratiques en fonction de leurs propres postures et centres d'intérêts. Il convient donc d'optimiser cet outil par des initiatives de rencontres.

De même les rendez-vous Direction / équipes avec les Maires et Conseillers Généraux chaque année à l'occasion du Rapport annuel ou autre opportunité, permettent de mieux expliciter les interventions tout en faisant remonter nos observations de terrain.

- ◆ Le Rapport d'Activité du Service : Prioritairement destiné aux Elus, services administratifs et partenaires institutionnels, il permet l'exercice du contrôle et la synthèse du travail d'évaluation de l'année. Il porte les orientations du Service pour l'année à venir. Des éléments de ce Rapport sont intégrés au Rapport d'Activité de l'Association.

- ◆ Les supports vidéogrammes : une production vidéo peut accompagner une action et permettre sa valorisation auprès du public élargi comme des financeurs. Ce support n'est efficace que s'il est pensé préalablement à l'action (détermination des objectifs de communication, qualité des images et du son, conception d'un scénario, etc.). Au-delà des moyens internes, des possibilités de prestations externes existent mais nécessitent une recherche de financements¹⁴.

- ◆ PLAQUETTE pour l'externe : ce document de synthèse issu du REFERENTIEL de Service permet de mettre l'accent sur les valeurs, les objectifs, les pratiques et les méthodes d'intervention. Il est pensé pour les non professionnels de l'action sociale.

- ◆ Les communications externes : ce qui fait entre autre, et paradoxalement, la richesse et la force pédagogique du Service, c'est la multiplicité et la variété des secteurs urbains sur lesquels nous intervenons.

UN SERVICE QUI N'A PAS DE MURS DELIMITANT UN ESPACE DE PAROLE INSTITUTIONNELLE

Certes, la communication à l'interne n'est pas facile du fait de la répartition géographique sur le territoire du département et, par essence même, d'un Service qui n'a pas de murs délimitant un espace de parole institutionnelle. Toutefois, les multiples pratiques, les réflexions et analyses d'équipes, la diversité des sites d'implantation comme l'environnement socio-urbain sont autant d'atouts lorsque ces éléments sont mis en synergie.

¹⁴ Même cheminement pour une exposition photographique.

Le site internet de l'A.D.S.E.A.69 permet, à partir des pages du Service, régulièrement actualisées, de transmettre à l'externe nos pratiques, expérimentations et actions menées ainsi que nos documents de référence.

♦ Relations avec la Presse en dehors de la couverture des manifestations locales et/ou de nos activités spécifiques, les contacts établis par la Presse concernant des situations événementielles, ou projet de dossiers thématiques, sont à orienter vers la Direction du Service.

Un dossier de Presse présentant succinctement le Service, ses buts, objectifs, etc., pourra être remis aux équipes pour compléter un projet d'action à valoriser auprès des médias.

Organisation de manifestations exceptionnelles ou ponctuelles pour présenter des réalisations d'équipes en lien avec les partenariats locaux.

3.5 L'EVALUATION INTERNE ET LE CONTROLE

L'EVALUATION DU POSSIBLE

"La légitimité n'est jamais définitive. Elle se conquiert et se conserve au jour le jour par la clarté avec laquelle chacun se positionne. Elle se consolide aussi par l'évaluation du possible et il est vrai que, dans ce domaine, des efforts considérables restent à faire".¹⁵

Pour le Service, l'évaluation doit être partie intégrante de la démarche professionnelle et contribuer au repérage des transformations de l'action publique. L'enjeu étant de

¹⁵ C.T.N.E.R.H.I. "La Prévention Spécialisée en FRANCE" 1991.

**L'EVALUATION DES
MOYENS ET DES
RESULTATS EN
FONCTION DES
OBJECTIFS FIXES**

concevoir de nouveaux processus de production de références collectives et d'actualisation de valeurs communes dans une Société en mouvement.

L'évaluation du possible consiste pour le Service à apprécier l'adéquation des moyens et des résultats de l'action aux objectifs fixés. A ce propos, les grilles des Rapports d'Activité doivent prendre tout leur sens, de même que les fiches préalables à l'écriture des Rapports¹⁶.

**DANS UNE PERSPECTIVE
DE CHANGEMENT**

L'Evaluation est un processus complexe qui s'inscrit dans une perspective de changement.

En conformité à la Loi 2002-2, le Service s'est engagé dans une démarche d'évaluation interne et ce, de façon participative avec le Personnel. Le document *Guide d'Evaluation Interne* permet d'évaluer par domaine les activités du Service. Le processus est en cours, avec cette perspective d'amélioration du service rendu à la population et aux personnes accompagnées et la création de nouvelles dynamiques de travail pour le Personnel.

LE CONTROLE

La notion de contrôle est à distinguer de celle d'Evaluation. En effet, le contrôle est davantage une vérification de l'application d'un projet, un examen *a posteriori* des résultats par des personnes ou des organismes desquels dépendent l'Association et donc le Service.

Le contrôle est assuré par l'Association,¹⁷ par délégation au Directeur, mais aussi par le financeur.

¹⁶ Dossier "Annexes".

¹⁷ L'Association a créé des Commissions de Suivi des Etablissements et Services – rencontres trimestrielles avec les Cadres de Direction.

A l'image de l'extension des problématiques sociales, le risque serait de vouloir étendre la Prévention Spécialisée à d'autres missions que les siennes.

Sa fonction est avant tout de se situer essentiellement :

- dans les interstices des Institutions, des Dispositifs...
- dans l'espace du dehors, l'espace qui reste, quand tout semble clos autour de soi...

... La présence des éducateurs dans cet espace
de dé-liaison est une façon de faire Société...

Un espoir de mieux vivre ensemble.

GROUPE
GROUPE
OBSERVATOIRE DES PRATIQUES 2010-2011
OBSERVATOIRE DES PRATIQUES 2010-2011

Malika	AIT BOUDLAL	VENISSIEUX / SAINT FONS / FEYZIN
Assad	ALAO	DECINES-CHASSIEU
Jacques	BARRALON	OULLINS / PIERRE BENITE / SAINT GENIS LAVAL
Jean-Louis	BLINE	Chef de Service Educatif LYON 1 ^{er} , 2 ^{ème} , 4 ^{ème} et 8 ^{ème}
Marc	BONNET	Directeur Adjoint
Gérald	BRAIT	Chef de Service Educatif BRON SUD, BRON NORD / VAULX EN VELIN SUD, SAINT PRIEST / MIONS.
Cécile	CLAIRET	SAINT PRIEST / MIONS
Matthieu	GALLI	BRON NORD / VAULX EN VELIN SUD
André	JOSSERON	LYON 8 ^{ème} ETATS-UNIS
Irène	JOUVANCEAU	Directrice (jusqu'en mars 2011)

Mise à jour : juin 2011