

COMPTE RENDU DES ACTIVITÉS ET VIE DES ÉTABLISSEMENTS 2007

SOMMAIRE

▪ Rapport moral du Conseil d'Administration	Page	2
▪ L'Année 2007	Page	4
▪ Charte d'orientation pour les recrutements au CODASE	Page	8
▪ Espace Adolescents	Page	14
▪ Service d'Aide Éducative en Milieu Ouvert	Page	29
▪ Service Ambulatoire	Page	32
▪ Accueil Enfance	Page	34
▪ Droit de Visite	Page	39
▪ Institut Thérapeutique, Éducatif et Pédagogique	Page	41
▪ Service de Prévention Spécialisée	Page	42
▪ Centre Spécialisé de Soins en Toxicomanie Point–Virgule	Page	48
▪ Service d'Enquêtes Rapides	Page	50

Ce compte rendu d'activité n'est pas un rapport de gestion, il présente les éléments généraux de l'activité de l'Association, des établissements et des services. Il ne détaille pas les aspects financiers qui sont développés dans les comptes sociaux officiels soumis à l'Assemblée Générale Ordinaire et approuvés par le Commissaire aux Comptes.

Rapport moral du Conseil d'Administration à l'Assemblée Générale du 3 juin 2008

Claude CHARBONNIER
Secrétaire Général Adjoint

Comment ne pas évoquer, en préambule au rapport moral de l'année le drame de Prague où un jeune garçon de l'UPS a trouvé la mort ? Au-delà du choc émotionnel que chacun de nous a pu éprouver, cette tragédie a conduit l'Association à réinterroger les pratiques et les procédures mises en œuvre au sein de chaque structure. Le comportement de beaucoup des adolescents qui nous sont confiés et la volonté affirmée de quelques-uns de vivre la vie comme une perpétuelle suite de transgressions ne peut que nous inciter à une vigilance de tous les instants, même si nous restons lucides face aux réalités : la prise de risques est indissociable du processus éducatif dans lequel ils sont engagés et dans lequel nous les accompagnons.

2007 a été l'année des chantiers immobiliers : les locaux de la classe de l'Accueil Enfance de St Etienne de Crossey ont été livrés, la rénovation d'une partie des bâtiments du chalet Langevin a été lancée. Le conseil d'administration n'ignore pas les désagréments qu'ont dû vivre les équipes obligées d'adapter leurs modes de fonctionnement et de gérer attentivement la sécurité des enfants durant la période des travaux. Mais il reste convaincu que la qualité des locaux livrés retentira positivement sur leurs conditions de vie et de travail. La poursuite de la mise en conformité des locaux de l'Espace Adolescents, la recherche de nouveaux locaux permettant un début de regroupement des équipes de l'AEMO ont aussi mobilisé les énergies. Et les réflexions et les recherches se poursuivent pour, à moyen terme, regrouper les équipes de l'AEMO et celles de la Prévention spécialisée dans des locaux plus grands, plus fonctionnels et permettant un travail plus efficace.

2007 a été aussi une année de questionnement collectif autour des pratiques professionnelles : le chantier « évaluation » a produit, à l'issue d'une concertation exemplaire, un document très complet qui permet à l'Association, non seulement de se mettre en conformité avec la loi de 2002-02 mais surtout de disposer d'un outil qui l'aide à interroger son fonctionnement et à piloter les évolutions nécessaires. La commission scolarité a engagé un travail de fond permettant de mieux cerner la réalité multiforme du fonctionnement des diverses structures, de définir, sans doute en 2008, une stratégie commune fondée sur des valeurs partagées et de mieux articuler nos responsabilités avec celles de l'Éducation Nationale. 2007 a été aussi l'année des questionnements autour des pratiques que ne manqueront pas d'induire la loi sur la prévention de la délinquance et celle sur la protection de l'enfance : la commission éthique continuera à y apporter sa contribution. Enfin, les membres du conseil d'administration ont été invités à entamer leurs réflexions autour de la redéfinition du projet associatif. Ce devrait être un des chantiers de 2008.

Enfin 2007 a, comme c'est la règle au sein de cette structure vivante qu'est le CODASE, vu **l'émergence de nouveaux projets** : la nouvelle construction à Langevin nous a conduits à réorganiser les différents services : L'ITEP a été rattaché à Point-Virgule pour constituer un pôle centré sur le soin ; le Service Ambulatoire va travailler de manière plus étroite avec l'AEMO et le service Droit de Visite fonctionnera en étroite synergie avec celui de Voiron. Cette réorganisation devrait, à terme, nous conduire à affiner nos projets pour accompagner les changements nécessaires liés à l'évolution du comportement des enfants et à la modification des attentes sociales. L'Association a répondu favorablement aux demandes des collectivités locales (coordination du dispositif Réussite éducative de Grenoble – poste expérimental du collège olympique) et a entamé, à la demande des tutelles, une réflexion sur un projet de centre d'accueil et de soins pour adolescents situé en Nord-Isère. Ce faisant, fidèle à ses valeurs, elle se situe

résolument dans une démarche d'innovation et dans l'exploration de nouveaux domaines d'intervention.

Certes des regrets subsistent : des raisons budgétaires ont empêché le Service d'Enquêtes Rapides de finaliser le projet d'intervention autour des violences conjugales qui lui avait été demandé. Plus généralement les évolutions législatives et budgétaires au regard d'une commande sociale toujours plus exigeante peuvent être légitimement sources d'inquiétude. Vues du terrain, les perspectives semblent parfois incertaines. Et on pourrait souhaiter que le travail social qui participe activement à l'élaboration d'une société plus sereine, plus apaisée, soit socialement mieux considéré, mieux reconnu. Il faut tout l'engagement des professionnels et des responsables associatifs pour tenir le cap face aux turbulences et affirmer notre conviction que l'action éducative conjugue au quotidien le respect des individus, la bienveillance et le sourire, l'exigence au niveau des objectifs et la primauté de l'importance du groupe et du travail collectif. Si le respect des textes reste notre règle intangible, nous avons aussi à rappeler que l'enfant et l'adolescent sont au centre de nos questionnements et que les valeurs que nous défendons ne s'accommodent pas d'une vision pessimiste des êtres et de la société.

Grâce à la diversité, à la compétence et à l'engagement de ses personnels, le CODASE qui va fêter bientôt ses cinquante ans d'action sociale reste une association vivante, traversée des nécessaires débats mais fidèle aux valeurs que lui ont transmises les « grands anciens », ceux qui ont tracé le chemin, au rang desquels se place Jean LE MEN, que des soucis de santé ont empêché de rédiger ce rapport mais qui a bien voulu travailler avec moi à son élaboration. Ce peut être l'occasion de lui dire ici, au nom de tous, l'amitié affectueuse teintée d'admiration et de respect que nous lui portons et l'espoir que nous avons de le retrouver prochainement parmi nous.

Avril 2008

Claude CHARBONNIER

Jean-Paul DEMARD

Directeur Général

Nous nous étions habitués à ce que Jean LE MEN donne de la voix en assemblée générale, pour relater les activités engagées par l'Association et ses personnels.

Avec exigence, précision, équité, humour, mais également par l'élégance de sa plume, il donnait sens à nos actions en les replaçant toujours dans le contexte social de l'année en cours.

Il rappelait en permanence son attachement à la pédagogie et au droit à l'éducation pour les enfants et adolescents confiés, ainsi qu'à toute forme de soutien à la fonction parentale, d'aide aux personnes en difficultés.

Empêché cette année, c'est donc Claude CHARBONNIER, secrétaire adjoint, qui a réalisé avec maestria, le rapport moral de l'Association.

Alors, pour celui de la direction générale, je mettrai tout simplement l'accent sur la capacité d'innovation de notre Association.

INNOVER est très souvent associé au fait de créer, de se développer. Je vous invite à considérer que l'on doit penser l'innovation également en termes de mutualisation et surtout d'ADAPTATION.

Mutualisation puisque nous avons eu des échanges pertinents avec l'Association Beauregard sur la question de l'évaluation (rencontres formalisées entre les cadres et notre responsable démarche qualité, ainsi que sur le droit du travail par l'intermédiaire de notre chargée de mission formation), et ce dans la continuité de notre engagement réciproque dans GICB (Grenoble Informatique Codase Beauregard).

Pour ce qui concerne l'**adaptation**, je propose d'en faire une démonstration originale à partir du film « **On connaît la chanson** » réalisé par Alain RESNAIS (césar du cinéma 1998).

J'ai dû, pour les besoins de la cause, rajouter une « playlist » (*c'est comme cela que les branchés du net appelle une sélection personnelle*) au corpus des chansons du film.

Une crise institutionnelle récurrente oblige à une restructuration stratégique : SYNOPSIS :

Nous sommes à la fin de l'été, « **Été indien** » (Joe Dassin bien évidemment). Les classes ont disparu, les murs protecteurs sont tombés.

La Soleillette apparaît nue, imposante et plus grise encore. Il n'y a plus de portail, plus de repères, plus de terrain de football, plus de limites. Voici ainsi dressés les éléments du décor, rue Paul Langevin à Saint Martin d'Hères, en cette rentrée scolaire 2007.

La mise à bas de ces vieilles pierres a produit dans une institution *au bord de la crise de nerfs*, un véritable tsunami, d'où le premier titre : « **Je n'suis pas bien portant** » (Gaston Ouvrard).

L'Association a fait un geste : « **Paroles, Paroles** » (Dalida). Puisqu'à la demande du Président BALESTAS et du Bureau, une audition des personnels a été conduite par les administrateurs délégués à la structure, le directeur général et un directeur de service.

L'ITEP plus particulièrement, a fait l'objet de l'attention associative, suite à la mise en alerte de nombreux clignotants internes et externes : expression d'une souffrance collective, alarme sur la position des cadres, perte de la valeur de solidarité, questions de sécurité lors des travaux, de partage des lieux entre les trois services, risque de déficit important de journées ; ainsi que des remarques de l'inspecteur d'académie, sur les fondamentaux des acquis scolaires. Cela, dans un contexte isérois de crise des ITEP.

« **Je ne suis pas un héros, les faux pas me collent à la peau** » (Balavoine) exprime le malaise institutionnel qui s'est installé, dans cette organisation endogame, et a renvoyé chaque catégorie professionnelle, pour ne pas dire chaque personne, à une posture de héros malgré elle. Chacun

essayant d'endiguer les débordements de violence d'enfants, en défiance des adultes, dans un monde d'adultes en défiance. Ce que l'on pourrait nommer avec une certaine réserve une « mésalliance institutionnelle » dans les rapports jeunes/adultes, adultes/adultes, structure/association, a produit le « **Blues du Blanc** » (Eddy Mitchell).

« **Et moi dans mon coin** » (Charles Aznavour) caractérise l'isolement de la direction de l'établissement et sa difficulté à tenir le cap du projet dans un contexte fragilisé par l'impact du chantier sur les pratiques ordinaires.

Dans les périodes délicates, il est nécessaire d'« **Avoir un bon copain** » (Henri Garat). Le directeur a eu le soutien indéfectible du conseil de direction, ainsi que du bureau. C'est d'ailleurs grâce à deux administrateurs que le recrutement d'un psychiatre a pu être réalisé en un temps record (lorsque l'on connaît la rareté de l'offre dans cette profession).

« **La solitude ça n'existe pas** » (Gilbert Bécaud), pour peu que l'on sache solliciter les cadres internes à l'institution (chef de service et bien évidemment les cadres psychologues), ainsi que les personnels dont les fonctions « spécifiques », permettent des apports pertinents, par leur qualité d'observation et le bien-fondé de leurs préconisations. Ce qui me permet au passage d'évoquer la clairvoyance et l'engagement de l'orthophoniste de l'institution, Madame DESQUINABO, qui en cette année 2007 a fait valoir ses droits à la retraite.

Ayant trop attendu un « **Je suis venu te dire que je m'en vais** » (Serge Gainsbourg), nous avons avec compassion, respect, mais conviction, entonné nous-mêmes « **Tu t'en vas** » (Alain Barrière et Noëlle Cordier). L'Association qui tenait à cette activité indispensable a considéré qu'un risque de fermeture de l'établissement n'était pas à exclure.

D'autant que la question du rééquilibrage des moyens entre le Sud et le Nord Isère est posée. À enveloppe constante bien évidemment, donc par redistribution.

Lorsque l'on doit entrer en négociation, pour avoir une chance de parvenir à un accord gagnant-gagnant, il est souhaitable d'avoir la maîtrise de son sujet. La qualité technique et le service rendu par la structure Langevin se devait donc de remplir les conditions attendues par la loi 2002-02 ainsi que celles du décret 2005-11 du 6 janvier 2005, portant sur les conditions techniques d'organisation et du fonctionnement des ITEP, points sur lesquels nous étions en faiblesse.

Et je dois dire à titre très personnel, que je ne souhaitais pas non plus voir revenir au devant de la scène Sheila nous interpréter « **L'école est finie** ».

Comparaison n'est pas raison disait un premier ministre, certes ; pour autant, si l'on met en perspective le critère d'exercice de la fonction de direction à l'Espace Adolescents et au Chalet Langevin, sur une longue période, on observera que le « turn-over » est important, avec une sérieuse augmentation de la vitesse de rotation depuis 1987, pour cette dernière.

D'où des effets négatifs sur le pilotage du projet (retard dans l'adaptation de l'outil pédagogique, non prise en compte de l'environnement social des familles et de leurs attentes en termes de réussite scolaire, hyper-individualisation des prises en charges en réponse à une problématique de violence non contenue).

Mais surtout la mise en œuvre d'une logique de protection des équipes éducatives qui s'est traduit par une mise à distance du fait associatif, de sa représentativité, voire de sa légitimité. L'Association était vécue comme dangereuse et non pas comme protectrice. Cette attitude à l'égard de l'Association a produit un dysfonctionnement majeur, à savoir l'inversion des pouvoirs. L'antériorité et la permanence des équipes éducatives devenaient un facteur de réticence aux changements. Comme le disait un ancien directeur, Paul CHARBONNEL : "*Je suis leur chef, donc je les suis*". Pour preuve, il n'était pas rare en conseil de direction d'entendre les directeurs dire : "*Nous, à Langevin...*".

Eléments comparatifs du critère rotation des directions :

Espace Adolescents : 49 années d'existence depuis la création du foyer Les Alpes – 6 directeurs.

Le premier directeur a été nommé le 1^{er} septembre 1959, il s'agissait de Pierre COQUARD. Lui ont succédé : en 1961 Joseph BLUTEAU, en 1972 André ANSELME, en 1985 Maurice LOIZEAU, en 1996 Jean-Claude CARLETON ; Aujourd'hui c'est Daniel MASEGOSA qui est aux commandes.

Chalet Langevin : 35 années d'existence – 10 directeurs.

Le premier et créateur fut, en 1973 Pierre TEXIER, puis en 1975 Cécile CHAVANNEL, en 1979 Guy FOURRIER, en 1987 Eric LABEYE, puis Charles FRÉNÉA en 1990, Roger VIAL en 1992, Guy DELEBECQUE en 1994, Jean-Marie CHALONS en 1998, Marie FRANCOEUR en 1999 (création du Droit de Visite, une troisième activité), Hervé VAUDRY lui succédera en 2004.

Une restructuration par pôle de compétences

Le bureau a donc décidé, suite au départ du directeur, de reprendre une proposition émise en 2003, qui consistait à reconfigurer le périmètre de l'établissement selon une double logique : de financement et de compétence.

1/ Une logique de financements (Sécurité Sociale – DASS) d'une part d'où le rapprochement ITEP et CSST POINT-VIRGULE sous la responsabilité de Jean-Paul MARRY. Une gestion des financements Conseil Général par Céline ROLAND (AEMO/AMBULATOIRE) et par Martine FORTIN (DROITS DE VISITE).

2/ Une logique de compétence puisque nous souhaitons requalifier l'ITEP sur la question de la réussite éducative, exercer une complémentarité et une cohérence entre les droits de visite de Saint Martin d'Hères et de Voiron, ainsi que revivifier le service ambulatoire par une accroche plus importante au soutien parental, dans une orientation volontariste d'action éducative en milieu ouvert renforcée.

Avec l'accord préalable de nos financeurs (Services de la Direction Départementale de L'Action Sanitaire et Sociale et du Conseil Général de l'Isère), nous avons donc mis en œuvre la séparation des activités. Nous avons créé par transformation un poste de chef de service éducatif intégralement dédié à la structure scolaire. Séparation émotionnelle et intellectuelle dirons-nous, puisque la séparation physique n'est pas pour le moment à l'ordre du jour.

Cette organisation par pôles de compétence préfigure ce qui devrait être une évolution de l'Association, dans les années à venir, pour une meilleure efficacité des actions par croisement des expertises (AEMO, prévention, hébergement) correspondant à la logique de territorialisation mise en place par le Conseil Général.

Un autre exemple d'adaptation concerne l'Accueil Enfance dans la programmation en 2008 du passage à 365 jours d'ouverture des structures et de son habilitation au titre de l'ordonnance de 1945, afin de répondre à l'exigence des prises en charges. Il nous faut effectivement anticiper les impacts de la loi de prévention de la délinquance sur l'accueil de jeunes enfants au titre d'une éducation plus « contenante ».

Parce que nous considérons que le facteur humain a un rôle primordial dans la réussite durable de l'entreprise associative, le **dernier exemple relève de la Gestion des Ressources Humaines**. En effet la politique de recrutement de nos futurs collaborateurs doit conjuguer éthique et performance. Ces deux éléments ont conduit à l'élaboration de la charte d'orientation pour les recrutements que vous trouverez dans les pages suivantes.

Avril 2008

Jean-Paul DEMARD

CHARTE D'ORIENTATION POUR LES RECRUTEMENTS AU CODASE

L'objectif de cette charte est de rendre plus opérante notre démarche associative de recrutement par la mise en œuvre d'une procédure compréhensible pour les recruteurs comme pour les personnes à recruter.

Cette procédure est devenue nécessaire :

- ◆ Puisque l'Association s'est engagée depuis des années dans une démarche de professionnalisation, dont les effets escomptés – compétence et technicité – sont aujourd'hui à l'œuvre dans nos pratiques et reconnues de nos partenaires.
- ◆ Mais aussi, parce que l'Association, considère que le recrutement est le premier acte de la mise en œuvre d'une gestion pertinente des emplois et des compétences au service de nos missions, dans le respect de nos valeurs.

Il nous faut sortir de la légendaire tenue d'entretiens de recrutement de type « arbre à palabres » qui favorisent le débat d'idées générales et philosophiques, plutôt que la vigilance à discerner par des critères pointus, les capacités des candidats à investir le poste que nous leur proposons.

Notre démarche devra donc être globale. C'est-à-dire permettre :

- **La recherche** : traitement des candidatures, sur offre ou spontanées, par courriel, ainsi que les modalités de stockage des candidatures... ;
- **La rencontre** qui concerne les modalités de l'entretien d'embauche ;
- **L'observation** : en quelque sorte une veille psycho-sociale et technique, pendant la période d'essai ;
- **L'insertion** de nos futurs collaborateurs.

« Sans négliger d'exprimer, avec force et conviction, que le postulant entre dans une Association militante, ce qui implique générosité, altruisme, solidarité, responsabilité et respect. Tant dans les relations sociales et professionnelles, qu'envers les jeunes, leurs représentants, les partenaires de l'Association, bien évidemment les collègues de travail que la hiérarchie ».

Cet acte de management ne peut être efficace que si l'ensemble des cadres chargés des recrutements, dans une subdélégation de pouvoir de l'employeur, sont imprégnés des notions de transversalité, d'appartenance associative et dans une confiance entre acteurs décisionnels.

Ce fameux : « Je ne recrute pas seulement ici et maintenant pour moi-même, mais je recrute une personne à une fonction et dans une conscience de sa possible mobilité associative ».

Notre modèle actuel de recrutement représente pour les candidats une épreuve face au nombre de questionnaires, sans permettre une réelle approche du « cœur de cible » et ne garantit pas pour autant « réussite et fiabilité ».

Une réflexion préalable concernant nos attentes vis-à-vis du poste à pourvoir est nécessaire, elle est à produire au sein même de la structure, avec l'équipe accueillante, puis en conseil de direction. Le contexte environnemental du poste ne doit pas être sous-estimé : qu'il s'agisse d'une création, d'une démission, d'une mutation (choisie ou autoritaire), d'un licenciement, ainsi que l'ancienneté de la personne sur le poste rendu vacant.

Les réponses à ces questions détermineront non seulement la **fiche de fonction**, mais également le **profil de poste souhaité**.

Elles devront impérativement précéder la sélection des candidatures, serviront de matrice pour l'élaboration de critères précis, à utiliser au cours des entretiens.

Les entretiens doivent s'inscrire dans le cadre des valeurs portées par le CODASE dans son projet associatif.

Les questions seront précises, elles pourront être reformulées si le candidat n'en a pas perçu toute la subtilité. Elles seront posées de manière courtoise, sans provocation excessive, elles éviteront d'être trop inquisitrices et de nature à heurter les personnes.

Ces entretiens de recrutement devront être bénéfiques aux deux parties, quelle que soit l'issue de la décision. **C'est un moment de mise en valeur de notre image associative.**

Ils se dérouleront dans les établissements et services concernés, et par des personnes ayant reçu délégation, **mais l'entretien final de validation aura lieu au siège social de l'Association**, afin de bien signifier à l'impétrant qu'il entre non pas seulement dans une catégorie ou un métier de l'Association, mais dans l'Association. **Aucune dérogation ne sera accordée à cette règle.**

PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

1/ L'OFFRE D'EMPLOI

La lettre de candidature aux organismes spécialisés est adressée par le siège social.

La légalité du libellé du poste est sous la responsabilité de la secrétaire du siège, chargée des relations sociales, les éléments concernant les expériences requises souhaitées sont déterminés par les directions des établissements et services.

Le délai de réception des candidatures est clairement stipulé, ainsi que l'adresse à laquelle les candidatures doivent parvenir.

Un classeur est ouvert spécifiquement à cet effet, les lettres de réponses classées par ordre alphabétique.

2/ LA SÉLECTION DES CANDIDATURES ET MODALITÉS DE RECRUTEMENT

2-1/ Le (la) Directeur (trice) Général (e)

Un classeur est ouvert et tenu par le secrétariat associatif.

Les modalités de sélection des dossiers, d'entretiens et d'embauche – interne ou par cabinet de recrutement externe – sont de l'initiative exclusive du bureau de l'Association. Sur proposition du bureau, la nomination du postulant est de la responsabilité du Président

2-2/ Le Directeur administratif et financier

La sélection des dossiers, les modalités d'entretien et d'embauche, interne ou externe, est de l'initiative du bureau, sur proposition d'une commission composée du Directeur Général et de trois administrateurs dont le Trésorier. La nomination du postulant est de la responsabilité du Bureau.

2-3/ Les Cadres de direction

Un classeur est ouvert et tenu par le secrétariat des ressources humaines.

Le Directeur Général et les Administrateurs désignés pour former la commission de recrutement sont chargés de l'étude des dossiers de candidatures.

Les dossiers sont vus individuellement. Une signalétique (nombre de croix) désigne les dossiers qui remplissent les conditions d'accès à une seconde lecture. Les dossiers sont classés par ordre décroissant de priorité (du plus grand nombre de croix au plus petit nombre).

La commission se réunit pour finaliser la sélection des dossiers qui seront soumis aux entretiens de recrutement.

Les candidats aux fonctions de direction sont convoqués et reçus par la commission composée de 3 ou 4 Administrateurs et du Directeur Général. C'est une démarche volontairement collective.

La commission fixe son choix, puis en fait part au Président en bureau. Celui-ci après délibération valide la candidature.

2-4/ Le Directeur adjoint

Il est recruté par une commission composée des Administrateurs délégués à l'établissement, du Directeur Général et du Directeur de l'établissement. Sa nomination est validée par le bureau de l'Association.

2-5/ Les Cadres techniques (psychologue et psychiatre)

Ils sont sélectionnés et les entretiens sont réalisés par les directions d'établissement et services, en accord avec les administrateurs délégués ou des administrateurs sensibilisés à ces questions et ils sont validés (es) par le Directeur Général, lors d'une rencontre au siège de l'Association.

2-6/ Les Chefs de Service Éducatif

Ils sont également sélectionnés par les directeurs des établissements et services, en accord avec les administrateurs délégués.

Les réponses négatives sont adressées par le secrétariat Ressources Humaines du siège social. Un dossier est ouvert pour conserver les candidatures non retenues, mais pouvant être une ressource d'avenir.

Le recrutement des candidats retenus, se fait au siège par le Directeur Général en présence du directeur d'Etablissement et des administrateurs délégués.

2-7/ Les Personnels éducatifs

Chaque établissement et service désigne en son sein une commission de présélection en fonction des éléments du CV et de la lettre de motivation. Les candidatures spontanées ou les candidatures par courriels doivent également être intégrées lors de cette sélection.

La commission a pour charge de retenir entre 4 et 6 postulants.

La sélection des personnels éducatifs est assurée par les Chefs de Service Éducatif. Les entretiens ont lieu dans l'établissement ou le service concerné.

Les Chefs de Service proposeront aux directions les candidatures retenues, classées par ordre de priorité. Un entretien de recrutement par la direction sera réalisé au siège social.

En cas de désaccord, les directions recevront les seconds de listes, puis troisième... ou relanceront des offres de candidatures.

Avant toute proposition aux directions, la commission a le devoir de comparer la liste des candidatures retenues avec celle du dossier des candidats interdits d'exercice, dont la liste est systématiquement mise à jour par le siège social, sur recommandation des organismes de tutelles.

Les candidatures non retenues font l'objet d'une réponse « lettre type » envoyées par les directions des établissements et services. Les CV sont déposés et classés au siège social dans un dossier « ressources emplois », mis à la disposition du conseil de direction.

Les candidatures retenues sont régulièrement convoquées, par courrier simple, au minimum 7 jours avant la date de l'entretien, pour les recrutements en CDI ou CDD de plus de 3 mois.

Aucun délai préalable n'est exigé pour le recrutement de CDD de moins de 3 mois.

2-8/ Les Personnels administratifs

Ils sont recrutés par la direction ou toute personne mandatée à la représenter.

2-9/ Les Comptables

Ils sont recrutés par la direction ou toute personne mandatée en étroite collaboration avec le directeur administratif et financier, qui participe avec voix prépondérante au recrutement.

2-10/ Les Personnels des Services Généraux

Ils sont recrutés par la direction ou toute personne ayant reçu délégation.

3/ LES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT

Cadre général des entretiens de recrutement

3-1/ DURÉE de l'entretien

De trois quarts d'heure à une heure et plus selon le niveau hiérarchique. Une seconde proposition de rencontre peut être organisée et proposée au candidat, si cela s'avérait nécessaire.

3-2/ MODALITÉS

3-2.1/ Elaboration d'une fiche de poste et du profil de poste par les délégataires et les directions des établissements et services.

Exemple de fiche de poste pour le recrutement d'un Chef de Service Educatif en Institution.

Il devra savoir :

- Manager une équipe de 10 personnes.
- Maîtriser l'organisation matérielle et fonctionnelle des équipes – emploi du temps, activités, projet des jeunes (qu'ils soient individuels ou collectifs)...
- Maîtriser les écrits qui sortent de l'institution en direction des partenaires ou institutions.
- Accepter la gestion des conflits et produire des relations rassurantes et fiables avec les équipes, les jeunes et leurs représentants légaux.
- Connaître la convention collective applicable dans l'Association, ainsi que les dispositifs administratifs et judiciaires.
- Evaluer les risques, dans les propositions qui lui seront soumises par les équipes.
- Représenter l'institution en mettant en œuvre les rencontres partenariales en fonction des délégations qui lui seront confiées et acceptées.
- Assurer une veille technique et juridique, concernant les évolutions qui pourraient avoir un impact sur le projet de ses équipes.
- S'inscrire dans une démarche d'encadrement global (coordination de cadres de direction, CSE, Psychologues et/ou Psychiatre).

3-2.2/ Proposition d'une liste des questions incontournables explicitant les critères correspondants aux attentes du poste.

3-2.3/ Questions à partir d'une lecture vigilante du curriculum vitae et de la lettre de motivation (il est nécessaire de lire entre les lignes et d'entendre entre les mots).

À ce propos il est impératif de laisser du temps aux candidats pour répondre de manière approfondie aux questions posées.

3-2.4/ La fiche de poste sera remise au candidat pour la commenter, soit de manière orale soit de manière écrite.

4/ LA PÉRIODE D'ESSAI

Elle est inscrite dans la procédure de recrutement comme un temps d'observation rigoureux et de validation des actes en correspondance avec les réponses données lors de l'entretien.

À observer tout particulièrement :

- La capacité à s'inscrire dans les horaires de travail, à gérer des situations imprévisibles, à s'affirmer devant les collègues et les jeunes, à questionner à bon escient le mode opératoire de l'équipe dans laquelle il (elle) s'inscrit.
- Mais aussi, son mode de relation à la hiérarchie, son inscription dans le projet, sa vitalité, son engagement, sa loyauté dans l'exercice des décisions, son approche du dialogue et des échanges en réunion d'équipe ou institutionnelle.

En quelque sorte nous devons mettre à l'œuvre et à l'épreuve ses expériences en rapport à notre offre.

Nous devons accepter sans aucune réticence qu'**au moindre doute**, nous interrompions immédiatement la période d'essai, dont nous savons qu'elle n'est pas renouvelable dans notre convention collective.

Pendant la période d'essai du chef de service éducatif (6 mois), le candidat – à partir du 4^{ème} mois – intégrera, pendant une semaine, un autre établissement que celui pour lequel il est recruté.

Pendant la période d'essai de l'éducateur (1 mois), le candidat intégrera, pendant trois jours, un autre établissement que celui pour lequel il est recruté.

Cette phase fera l'objet d'un échange entre les deux directeurs.

Un entretien d'évaluation et de confirmation sera programmé avant la fin de la période d'essai.

La déclaration à la Préfecture (service de la Protection Judiciaire de la Jeunesse) concernant l'inscription au casier judiciaire n°2 doit être faite à la signature de l'engagement en même temps que la déclaration préalable à l'embauche. Cette disposition est impérative (décret n°2003-180 du 6 mars 2003) pour les personnes embauchées dans les structures habilitées justice. L'Association demande à ce que cette procédure soit élargie à l'ensemble des personnels recrutés, pour être en cohérence avec la clause de mobilité inscrite dans les contrats de travail.

Janvier 2008

ESPACE ADOLESCENTS

ACTIVITÉ

Tout d'abord quelques chiffres pour illustrer l'activité de l'année.

En 2007, l'Etablissement aura suivi :

- ✓ 126 jeunes en hébergement traditionnel,
- ✓ 30 jeunes scolarisés à l'UPS,
- ✓ 25 jeunes reçus en accueil d'urgence au CAI.

Si notre mission d'accueil des adolescents de l'ensemble du département reste inscrite dans le projet d'établissement, la question des liaisons avec les territoires d'implantation de nos différents services et le maintien des relations avec les familles nous amènent à faire le constat suivant sur l'origine géographique des jeunes accueillis :

Territoires			ESPACE ADOLESCENTS	CAI
AGGLOMERATION GRENOBLOISE	TAG	13	64 %	56 %
VOIRONNAIS CHARTREUSE	TVC	06	8 %	12 %
GRESIVAUDAN	TGR	08	8 %	8 %
PORTES DES ALPES	TPA	02	6 %	8 %
MATHEYSINE	TMA	11	–	12 %
ISERE RHODANIENNE	TIR	04	4 %	–
SUD GRESIVAUDAN	TSG	07	4 %	–
Autres			6 %	4 %

L'établissement est donc en prise directe avec les territoires concernés par son intervention, centré sur la grande agglomération grenobloise et les territoires limitrophes, tout en répondant en cas de besoin aux demandes d'admission de jeunes résidant sur les différents secteurs du Nord-Isère. À l'occasion du travail réalisé dans le cadre de la Commission Scolarité de l'Association, nous pouvons également noter que pour assurer le travail de partenariat indispensable avec l'Education Nationale, les éducateurs ont été en relation avec 8 COLLEGES et 19 LYCEES, dont ceux de VOIRON et LA MURE, au sein desquels les jeunes ont été scolarisés.

L'activité aura donc été soutenue en 2007, dans le droit fil des années précédentes. Le nombre de journées réalisées reste stable et légèrement supérieur au taux d'occupation. Le lissage de l'activité sur l'année est toutefois largement tributaire des demandes d'admissions qui ont connu une chute inexplicable en Avril, Mai et Juin.

Le constat est identique au CAI. L'ouverture de la 9^{ème} place réalisée grâce au développement du dispositif complémentaire de prise en charge par les familles « tiers accueillants » a permis d'augmenter le panel de réponses possibles. Malgré tout la mise en œuvre de ce dispositif reste tributaire de l'adéquation entre le profil des jeunes et les possibilités de ces familles.

Notons également qu'à plusieurs reprises durant l'année, les sorties n'ont pas été compensées par des admissions. De Septembre à Décembre nous avons pu estimer, qu'en moyenne, une place est restée inoccupée soit par défaut de candidatures soit par impossibilité de répondre à des demandes ne concernant que des filles.

MOUVEMENT DU PERSONNEL

Nous avons annoncé dans le précédent rapport d'activité notre souhait de voir les éducateurs chevronnés partager leur savoir-faire avec de nouveaux collègues, notamment en acceptant une mobilité interne à l'ESPACE ADOLESCENTS. Notre appel a été en partie entendu. Les départs vers d'autres horizons et notamment des postes à responsabilité, ont permis d'enclencher le processus. L'ensemble des équipes a été concerné par ces mouvements et des titulaires, en fonction sur le même poste depuis plusieurs années, ont accepté un changement d'unité ou de service. Nous souhaitons que cette nécessaire transmission des valeurs associatives et des références éducatives se poursuive chaque année. Dans ce même état d'esprit, d'autres mouvements sont attendus en 2008.

FORMATION « BATAILLE »

La prise en charge des jeunes avec des problématiques lourdes, qui se traduisent bien souvent par des passages à l'acte violent, est restée au centre de nos préoccupations tout au long de l'année. Les formations prévues ont été menées à bien et seront poursuivies. Face à la demande croissante un nouveau groupe va bénéficier de la formation « Gestion des situations conflictuelles ». Les participants du cru 2007 ont été les meilleurs ambassadeurs de cette formation particulière auprès de leurs collègues de travail. Certains restent encore dubitatifs, d'autres ont renommé ironiquement cette approche la « formation bataille »... ; pourtant, dans le cadre du plan de formation 2008, les demandes sont supérieures à l'offre. Alors, malgré les interrogations des sceptiques de service, la Direction persiste et signe ; hors des sentiers battus, le stage de formation proposé par le centre de formation « Légitime Confiance » interpelle chacun à travers des mises en situation filmées puis décortiquées. Des aspects aussi variés que l'analyse d'une agression, l'amélioration de la confiance en soi et de sa détermination mais également les techniques de défense et de protection proportionnées aux agressions verbales et physiques sont abordées à travers des exercices qui renvoient à des situations très proches de celles vécues par les équipes éducatives. L'interrogation sur sa posture et son positionnement personnel, la gestion du stress et le décodage de la communication non verbale sont également au programme.

RÉÉCRITURE DU PROJET DE VIZILLE

J'avais évoqué l'an passé l'engagement d'une nouvelle équipe à Vizille. Malgré une instabilité sur un poste, un « noyau dur » a été créé. Cette équipe est restée concentrée sur sa difficile mission en prenant le temps de remettre à plat le projet de cette unité qui allie hébergement et activités de jour.

Cette méthode de travail qui allie la réflexion sur l'avenir tout en privilégiant la continuité de l'action au quotidien correspond parfaitement au mode de fonctionnement que nous souhaitons entretenir dans l'établissement. L'équilibre est souvent délicat à trouver mais les résultats nous encouragent à poursuivre dans cette voie.

L'écriture est terminée, le projet est en phase de mise en œuvre. Pour tourner la page, la Villa VIZILLE a changé de nom.

Le projet de l'unité « LE ZÉPHYR » est donc sur les rails et montre l'exemple aux autres unités et services.

En effet 2008 verra la concrétisation du travail de réflexion mené autour du référentiel associatif et la réalisation de l'évaluation interne de l'Espace Adolescents et du Centre d'Accueil Immédiat. Les projets de chaque unité seront donc interrogés et devront être actualisés.

Enfin, je ne peux terminer ce bilan sans remercier les jeunes et les équipes éducatives du CAI et de l'unité « LE 35 » pour la patience, l'adaptation et la bonne volonté dont chacun a fait preuve durant les longs mois de travaux.

Les désagréments ont été importants, les délais souvent dépassés, les imprévus nombreux... D'autres travaux vont suivre sur les différents services, je souhaite que les surprises inhérentes à ce type de chantier soient plus heureuses.

Daniel MASEGOSA
Directeur

LE ZÉPHYR

Un vent doux et agréable

Nouveau projet, nouvelle appellation.

Exit donc « La villa Vizille », « L'unité de Vizille », « Le foyer Vizille ».

Nous exposons ici une partie de ce projet élaboré et mis en œuvre progressivement tout au long de l'année 2007. Il a été écrit autour du sens et des valeurs qui nous portent.

Les jeunes que nous accueillons sont des sujets qui se positionnent plus souvent dans l'agir que dans la pensée. L'axe de la démarche éducative tente de ce fait de favoriser la parole. Les jeunes sont dans l'errance, ils passent d'une activité à l'autre sans en investir aucune, ils nous apparaissent comme des écorchés vifs.

Ils semblent ne pas avoir de passé dont ils pourraient parler, ni d'avenir dans lequel ils pourraient se projeter. Il est nécessaire de baliser leurs journées avec un cadre sécurisant qui donne des repères bien définis.

Aujourd'hui nous utilisons un outil qui permet aux jeunes de repérer leur semaine, leur journée, voire pour certains leur demi-journée. Ce tableau est affiché dès le vendredi, les jeunes le consultent à tout moment. Le fait de donner une direction et des points de repères à ces jeunes facilite l'alternance entre des temps structurés et plus informels.

Pour atteindre cet objectif plusieurs ateliers sont mis en place.

Les ateliers pour se repérer et faire avec :

La notion d'atelier s'entend dans toute action collective ou individuelle.

Les ateliers s'élaborent à partir de l'environnement du jeune pour solliciter le Désir et l'Engagement.

L'atelier « Apprends à vivre avec les autres »

Il est organisé en lien avec la maîtresse de maison : la préparation des menus le dimanche soir, les courses le lundi matin, l'aide à la confection des repas, l'entretien de la maison.

Plusieurs repas à thème sont programmés sur un trimestre, scandant ainsi un rythme et une progression.

L'atelier « Prépare ton avenir »

Il mobilise la personne autour des démarches vers un emploi, la formation voire une re-scolarisation. Cet accompagnement est fait par un éducateur avec un ou deux jeunes :

- Apprendre à rédiger un CV.
- Apprendre à rédiger une lettre de motivation.
- Savoir se présenter, s'exprimer.
- Apprendre le code de la route.

Dans cet atelier le support informatique est utilisé pour amener les jeunes à reprendre confiance en eux face à la lecture et l'écriture. Un journal semestriel est préparé dans cet atelier. C'est une façon ludique d'aborder l'approche de la scolarité et de solliciter les connaissances scolaires des jeunes.

L'atelier « Découvre la nature et les chevaux »

Encadré par l'éducateur technique, il se déroule deux jours par semaine et ce durant toute l'année avec trois à quatre jeunes. Dans ce centre équestre situé à Vif, le groupe prend en charge les soins des chevaux (entretien de box, rangement du foin, accompagnement des poulains aux champs...). Le contact avec l'animal est une révélation pour certains jeunes dont le comportement évolue alors positivement. L'activité n'est pas rémunérée. En contrepartie les jeunes ont la possibilité de faire des promenades à cheval et des randonnées. Durant ces deux jours les jeunes participent pleinement à la vie du haras.

L'atelier « Décore et entretiens ton lieu de vie »

Deux jours par semaine, une éducatrice encadre cet atelier et adapte les activités en fonction des jeunes : couture, repassage, peinture sur toile, photos, création, décoration de meubles etc... Dans cet atelier l'éducatrice peut également aider un jeune à apprendre ou réapprendre à ranger, nettoyer et investir sa chambre.

Une équipe s'est engagée sur ce projet et s'emploie à le faire vivre tout en l'adaptant en permanence afin de répondre aux difficultés d'insertion que rencontrent ces adolescents.

Un vent nouveau souffle sur cette unité de vie de l'Espace Adolescents !

Evelyne GASTALDI
Chef de Service Educatif

LE CENTRE D'ACCUEIL IMMÉDIAT

L'équipe éducative s'est renouvelée en partie après le départ de quatre éducateurs dont trois travaillaient au CAI depuis plus de trois ans. Un grand merci à tous les trois pour l'excellent travail fourni. Ils ont, selon l'expression consacrée, essuyé les plâtres et ce ne fut pas simple tous les jours !

Une nouvelle équipe s'est constituée, nous l'avons voulue toujours aussi diversifiée du fait de l'orientation choisie, c'est-à-dire accueillir en plus grand nombre des jeunes en difficulté psychique. Il est vrai que c'est un choix mais également une réalité car de plus en plus de jeunes qui arrivent par le biais de l'urgence présentent cette problématique.

L'équipe est désormais composée de deux éducatrices spécialisées, deux éducateurs techniques dont l'un en formation d'éducateur technique spécialisé, d'une monitrice éducatrice, d'un éducateur spécialisé en formation, d'une assistante sociale, d'une psychologue et de deux surveillants de nuit diplômés.

Une telle équipe est d'une grande richesse mais la complexité consiste à réussir à combiner les différentes approches afin que la complémentarité soit une richesse et joue pleinement son rôle. Chaque personne doit accepter la différence de l'autre et chacun doit être reconnu pour ses compétences.

Le risque qu'une équipe à moitié renouvelée soit tentée de s'écarter du projet initial pour marquer sa différence vis-à-vis de l'équipe précédente a été évité. En effet nous pouvons constater que la transmission de l'esprit du projet se fait naturellement comme si les murs étaient imprégnés de notre action éducative.

25 jeunes ont bénéficié d'une prise en charge au Centre d'Accueil Immédiat en 2007. Nous avons suivi 14 filles et 11 garçons.

Nous constatons que nous accueillons plus de filles que de garçons cette année encore, cela deviendrait-il une constante ?

Nous avons ouvert la neuvième place de la structure qui est en fait la deuxième chez un tiers accueillant.

Par rapport à l'année précédente, nous avons accueilli le même nombre de jeunes malgré l'ouverture d'une place supplémentaire ; cela est dû à deux phénomènes :

- Le premier est que les jeunes reçus étaient en plus grand nombre dans une problématique psychique importante. De ce fait, il est difficile de trouver une structure d'accueil pouvant prendre le relais, malgré les efforts de l'Espace Adolescents. Les durées de prise en charge dépassent alors largement les quatre mois d'accueil d'urgence prévus initialement.
- Le second est que la neuvième place n'a pu être utilisée toute l'année. Il est important que chaque jeune soit d'abord admis sur le groupe. Cela permet de vérifier et d'évaluer si la problématique du jeune est compatible avec la vie chez un tiers accueillant.

Stéphane MOURE
Chef de Service Educatif

LES CHANTIERS

Depuis septembre 2007, des éducateurs techniques ont intégré l'équipe éducative du CAI. Ils viennent étoffer la prise en charge éducative avec, entre autres, la réalisation de chantiers. Mais, pourquoi mettre en place un tel dispositif dans le cadre de l'accueil d'urgence ?

C'est un support supplémentaire pour renforcer nos missions d'observation, d'évaluation et d'orientation.

Dans le cadre de la préparation du diplôme d'Éducateur Technique Spécialisé à l'IUT, un des éducateurs travaille à l'écriture d'un projet pédagogique des chantiers éducatifs afin de les rendre cohérents.

➤ Objectif

Le chantier est un outil qui doit permettre de mobiliser les jeunes autour d'une tâche collective tout en mettant en corrélation celle-ci avec le projet individualisé de chaque jeune.

L'insertion sociale et professionnelle est l'objectif principal des chantiers mais les notions de découverte et de réussite sont des enjeux que l'éducateur technique doit maîtriser.

Lorsque l'équipe éducative décide d'intégrer un jeune à un chantier, une grille d'objectif est établie pour adapter au mieux les travaux proposés. La prise en compte de la mixité et de l'hétérogénéité des jeunes sont des dimensions importantes, elles sont prises en compte afin d'appréhender les chantiers de manière efficace. C'est pourquoi les chantiers ne sont pas programmés à l'avance dans le séjour. En effet, la réactivité des éducateurs doit rendre ces activités pertinentes et adaptées aux jeunes.

Le chantier a également pour mission l'apprentissage des codes sociaux et des bases immuables dans toutes les activités professionnelles : ponctualité, assiduité, respect des règles de sécurité, habillement et adaptation aux éléments extérieurs (clients, intervenants, météo, etc...).

Le chantier a aussi une fonction importante de revalorisation pour des jeunes qui ont souvent été en échec dans les apprentissages classiques. Le jeune va pouvoir apprendre de nouveau à réussir avec la réalisation de tâches adaptées et un encadrement bienveillant.

Le lien déjà installé durant le quotidien du placement rassure le jeune et lui permet de se confronter à la peur de l'échec. Il peut ainsi mieux appréhender des techniques et des métiers nouveaux.

La notion de partage du travail et de réussite collective replace les jeunes dans une dimension socialisante. Chacun se trouve confronté aux aptitudes et difficultés des autres et le groupe devient ressource.

➤ Dispositif

Le chantier doit être pensé en fonction des participants dans l'objectif d'avoir une action cohérente sur l'usager. Les jeunes doivent être rassurés par l'éducateur qui expliquera la chronologie des tâches. Dans cette optique, terminer le chantier apparaît indispensable pour la notion de réussite qu'il représente auprès de jeunes souvent en manque de « victoire » sur eux-mêmes.

Il faut donc au préalable s'assurer, par de petits ateliers, des compétences et savoir-faire des jeunes afin que le choix des chantiers permette le positionnement de chacun sur une tâche réalisable.

Pour les jeunes qui participent aux chantiers dans le but de se confronter au travail, l'évaluation consiste à repérer et mesurer les écarts entre les objectifs initiaux d'une action et les résultats obtenus.

Pour ceux qui ne sont pas dans une démarche de découverte ni de vérification pré-professionnelle, le chantier permet d'évaluer la capacité à s'adapter à un rythme hebdomadaire, à l'autorité de l'adulte et au groupe dans la dimension du travail.

L'évaluation de la progression du jeune lors du chantier s'effectue à partir d'une grille d'évaluation individuelle qui prend en compte prioritairement les objectifs de chacun.

Un entretien est organisé en fin de chantier avec chaque jeune pour évoquer ses capacités et ses difficultés afin de consolider les points forts et de réduire les points faibles.

Une note de synthèse est également rédigée par l'éducateur technique dans une approche plus globale du jeune en référence au contexte du placement.

Enfin, lors de la réunion qui suit le chantier l'éducateur technique fait un retour devant l'équipe pluridisciplinaire dans une démarche de partage et de mise en lien avec les autres événements de la prise en charge. Le chantier est l'affaire de tous. La prise de recul nécessaire intervient souvent

lors des réunions d'équipe avec l'appui de la psychologue et permet d'avoir une vision plus large des enjeux du chantier par rapport aux individus dans leurs problématiques.

L'aspect pluridisciplinaire est encore plus prégnant avec la participation au chantier des éducateurs spécialisés durant les vacances scolaires puisque tout le groupe est alors susceptible de collaborer.

Pour la réalisation des chantiers, nous développons un réseau de partenaires qui s'engagent à mettre en œuvre un dispositif établi au préalable (accueil, mise à disposition de matériel, visites régulières, réception des travaux, remerciements).

➤ **Exemple d'un chantier au VERSOUD**

Durant ce chantier les jeunes présents ont posé du carrelage et réalisé un auvent en charpente traditionnelle. Ce chantier n'a pas eu la même signification pour chaque jeune selon leur problématique, leur perspective, ou leur date d'admission au CAI.

Pour certains, le chantier a eu pour effet de revaloriser leur image en réussissant à mettre en œuvre des techniques manuelles et réaliser une tâche avec une certaine autonomie.

Pour d'autres, il a permis de se confronter à un cadre horaire proche de celui d'un stage.

Ce chantier a été très positif dans la mesure où il a permis de découvrir deux métiers, de vérifier la résistance à l'effort, la motivation, de travailler la stabilité relationnelle dans la durée, de rassurer les jeunes sur leur potentiel sans masquer leurs difficultés et de réaliser les objectifs en terminant le chantier.

Le partenaire a également rempli ses obligations en invitant les jeunes à déjeuner, en les remerciant ainsi que le CAI et en revalorisant les jeunes à travers des compliments individuels et des attentions quotidiennes.

Nous étudions toutes propositions avec un nouveau partenaire si celui-ci accepte le travail bien fait malgré ce qui peut parfois passer pour un « désordre organisé ».

Pascal HOCHEPOT
Educateur Technique

LE SERVICE ACCOMPAGNEMENT JEUNES MAJEURS

Cette année 2007 apparaît à l'équipe du SAJM comme une année charnière.

Tout au long de l'année, nous avons accueilli un nombre significatif de jeunes majeurs qui, dès leur admission, sont apparus avec de grandes difficultés à pouvoir se projeter dans une autonomie. Certains venaient des autres unités de l'Espace Adolescents, au sein desquelles ces problématiques personnelles, psychologiques, lourdes avaient été repérées.

La direction de l'Espace Adolescents a souhaité que le SAJM accompagne ces jeunes majeurs, dans l'optique de leur offrir une ultime chance de s'inscrire socialement par l'insertion et l'hébergement indépendant, et dans la perspective de construire des relais avec les structures adaptées à leurs difficultés d'autonomie.

En effet les solutions utilisées jusque-là, et qui consistaient à garder les jeunes majeurs fragiles et immatures sur les groupes de vie de l'Espace Adolescents bien après leur majorité, ne pouvaient se poursuivre au-delà de certaines limites.

La mission confiée à ce service, le seul réservé jusqu'alors à l'accueil exclusif des jeunes majeurs, résidait dans la recherche de formes d'accueil adapté. Un relais était à prendre. Le sens et l'objectif fixés par l'institution devaient tendre à montrer le maintien de ses engagements, en prenant en compte le sentiment de confiance qu'elle avait vu naître chez les jeunes, et dans le souci de tenter encore d'exercer sa mission de protection face aux situations personnelles les plus précaires. Au moment où ces jeunes majeurs sont arrivés dans le service, aucune autre solution ne semblait envisageable.

-- La première forme de réponse trouvée a été d'utiliser les appartements situés dans l'enceinte du siège administratif (78 avenue Jean Perrot) pour accueillir les jeunes qui devaient bénéficier de la proximité des éducateurs. Le passage systématique du surveillant de nuit de l'unité la plus proche (le Refuge) permettait un contrôle et une réassurance pendant la nuit. Un cahier de liaison venait faciliter la communication entre professionnels.

Le projet général du SAJM s'en est trouvé bousculé puisque jusque-là ces appartements servaient de sas d'accueil aux nouveaux jeunes admis régulièrement dans le service. Dès leur arrivée les plus autonomes devaient donc intégrer directement les autres appartements répartis dans la ville.

-- Les objectifs fixés avec ces jeunes en grande difficulté ne pouvaient être centrés uniquement sur un projet ambitieux d'autonomie. Les aspects concrets de cette autonomie restaient visés, là où ils semblaient possibles, mais sans attendre de modification profonde de leur dynamique interne.

Le travail, l'activité, restent la clé d'une vie sociale pour un individu. Lorsque les expériences d'emploi se révélaient impossibles, la recherche de stages offrait une autre tentative de mobilisation. C'est ce qui a été tenté pour tous, avec des résultats différents d'un individu à l'autre.

Par ailleurs, l'accompagnement éducatif a continué à porter sur des aspects particuliers de leurs problématiques. Dans cet ordre d'idées, pour un jeune, l'accompagnement a abouti à la concrétisation des démarches vers la MDPH.

-- Pour ces jeunes majeurs admis sans réelle dynamique de projet, la prise en charge est annoncée courte, ce qui est une manière de leur faire comprendre l'objet et les limites de l'accompagnement proposé. La mesure éducative est ainsi accordée sous condition d'une certaine inscription dans la réalité.

Les bilans réguliers avec le chef de service éducatif et avec l'Aide Sociale à l'Enfance viennent ponctuer les progrès ou reculs en rapport avec le projet d'insertion et d'émancipation. Ces rappels au cadre et au projet se font en parallèle avec l'accompagnement, l'offre d'écoute et le soutien assurés par l'ensemble de l'équipe. C'est une manière de tenter de remobiliser les jeunes sur des réalisations concrètes et de les appeler dans le principe de réalité.

-- Le travail avec les parents est une dimension qui prend un sens particulier avec les jeunes majeurs qui n'ont pas de capacité immédiate à devenir autonomes. Leur avenir peut paraître tellement incertain et précaire que la question de leur protection reste posée, et peut mener à rechercher l'aide de leur famille élargie. La mobilisation de certains membres de la parenté a

parfois permis de trouver des solutions d'accueil qui soutiennent le jeune matériellement et affectivement.

Durant cette année, nous avons vu se dessiner à travers les parcours des jeunes, des solutions au cas par cas. Le service prend la mesure des changements des publics jeunes majeurs auxquels sont accordés les APJM (cela en lien et en rapport avec les décisions des organismes de tutelle). Le SAJM se propose en 2008 de réfléchir et retravailler son cadre d'accueil et de prise en charge.

Michèle COTTIN
Psychologue

L'UNITÉ PÉDAGOGIQUE SECONDAIRE

Une équipe en mouvement, une dynamique intéressante, des questions porteuses d'avenir.

Le rapport d'activité de l'année dernière avait déjà mis en évidence des changements assez importants au sein de l'équipe éducative. 2007 a ressemblé à 2006, avec une nouvelle « révolution » au sein de l'équipe. En effet, Marie-France CAILLAT a notamment quitté l'Espace Adolescents, après avoir fait vivre le projet de l'UPS, pendant de nombreuses années. Elle part vers de nouvelles aventures et je profite de ce rapport d'activité pour la remercier de l'énergie qu'elle a déployée pour porter ses convictions éducatives et accompagner de nombreux jeunes, souvent en très grande fragilité.

D'autres éducateurs venus en remplacement au cours de l'année 2007 sont également partis et nous avons donc recruté deux « nouveaux éducateurs ». Ces éducateurs salariés de l'Espace Adolescents et du CAI connaissant par ailleurs le projet de l'UPS, ont souhaité ce mouvement interne afin d'apporter leurs compétences et leurs idées nouvelles qui viendront enrichir le projet de l'unité.

Pour terminer ce « petit tour d'équipe », souhaitons enfin bon vent à Gérard IMBURCHIA, professeur, qui grâce à sa connaissance du champ professionnel a permis pendant des années un accompagnement de qualité, de nombreux jeunes dans leur insertion professionnelle.

Des changements importants dans une équipe sont donc toujours des moments de fragilité dans lesquels chacun doit reprendre ses marques et apporter ses compétences pour que les jeunes puissent continuer à bénéficier d'un accompagnement de qualité. Mais ce sont également des moments riches où des bilans permettent ainsi à de nouveaux projets de voir le jour. L'UPS ne fait pas exception à la règle et, depuis septembre 2007, après une fin d'année scolaire douloureuse pour chacun, jeunes et adultes, l'équipe s'est remise au travail pour préparer la nouvelle rentrée scolaire. Cela a été le moment :

- de re-questionner quelques pratiques (organisation d'une journée, participation des jeunes à la vie quotidienne de l'unité, ...).
- de se pencher sur la question des activités au sein de la structure (quelles activités ? dans quel but ? à quel moment ? quelle place pour les éducateurs et les enseignants ? ...).
- de réfléchir à l'articulation des moments de classe et des moments de prise en charge par les éducateurs.
- d'expérimenter une autre manière de rechercher les stages (création d'un nouveau réseau d'employeurs, implication différente des jeunes dans le processus de recherche des stages, suivi par les éducateurs, etc...).
- de mettre en place les Documents Individuels de Prise en Charge (élaboration du premier document, écriture par les jeunes de l'avenant).
- de re-questionner la mise en œuvre de la procédure d'admission, moment fondamental dans la mise en œuvre de la prise en charge des jeunes à l'UPS (place et rôle des différents professionnels, contenu des entretiens, ...).
- d'envisager une organisation différente de l'année à l'UPS (utilisation des vacances scolaires pour des moments d'activité encadrés par les éducateurs, chantiers avec les jeunes, ...).

Chacun pourra le constater à la lecture de ces quelques lignes, les chantiers sont nombreux et l'énergie des uns et des autres bien présente, pour faire avancer ceux-ci. Nous avons décidé de refaire le tour de nos différents partenaires (Education Nationale, médecine scolaire, psychiatre, établissements, ...), afin de représenter l'Unité Pédagogique Secondaire, son projet et ses perspectives.

Chacun à son poste, tous au service du projet et dans la dynamique d'accompagnement des jeunes qui nous sont confiés.

David RYBOLOVIECZ
Chef de Service Educatif

LE REFUGE

La formation d'une nouvelle équipe est source de questionnements, de recherche d'un nouveau positionnement commun, de création d'une nouvelle dynamique. L'équipe du Refuge a vécu (une nouvelle fois !) cette expérience en 2007. Le travail de l'équipe a permis de passer cette étape et de s'approprier de nouveaux projets, de mettre en œuvre de nouvelles expériences telles que l'accueil à temps partiel de jeunes confiés par l'Aide Sociale à l'Enfance.

Deux éducateurs arrivés en 2007 au Refuge ont pris la plume pour partager leur questionnement et nous permettre de porter un regard sur la pratique quotidienne d'une équipe d'internat, vous lirez ci-après le fruit de leur réflexion.

David RYBOLOVIECZ
Chef de Service Educatif

La prise en charge à temps partiel : une expérience nouvelle

En 2007, certaines nouveautés sont venues modifier la vie et le fonctionnement de l'unité.

Tout d'abord, le début d'année a été marqué par le changement quasi intégral de l'équipe éducative et du groupe de jeunes. Nouveau souffle... mais des changements sans doute difficiles pour les « anciens » (merci à Sami pour sa patience...).

Dans ce nouveau contexte, nous avons tenté une nouvelle expérience de prise en charge : l'accueil de jeunes à temps partiel. En effet, nous avons accueilli deux jeunes scolarisés en établissement spécialisé (ITEP) avec internat de semaine et accueil à l'ESPACE ADOLESCENTS hors période scolaire du fait d'une problématique familiale et personnelle fragile. Concrètement, cela veut dire la mise en œuvre d'un accueil pour les week-ends et les vacances, avec cependant un suivi global (liens avec la famille, liens avec l'établissement scolaire, ...).

En tant que référente éducative de ces deux jeunes, dans un premier temps, j'ai fait des « jaloux ». Mes collègues de travail imaginaient que mon travail de référence serait allégé du fait de cette prise en charge « séquentielle ». Après quelques mois de fonctionnement, les avis ont évolué, car il s'avère que le suivi d'un jeune en partie absent demande une régularité, une attention et une disponibilité plus importantes que le suivi au quotidien des jeunes présents à plein temps.

En effet, pour que le jeune puisse s'inscrire dans le groupe à part entière, s'investir réellement dans ses différents lieux de vie, un travail de partenariat avec l'équipe éducative de l'autre établissement est indispensable et doit être régulier. En effet, les transmissions d'informations entre les deux institutions sont indispensables. Il nous faut tendre vers un projet commun (même si les objectifs et les missions peuvent être différents) ou du moins complémentaire pour éviter que le jeune ne se perde dans les méandres administratifs et institutionnels.

Le temps de présence de ces jeunes au Refuge étant court, l'équipe doit se rendre disponible pour favoriser la création d'une réelle relation éducative et de confiance.

Cela nécessite d'une part, de les faire exister auprès des autres jeunes de l'unité, même quand ils sont absents. Il faut alors que l'équipe éducative soit attentive à la transmission des informations par le référent, mais aussi que ce dernier n'oublie pas de son côté de transmettre les éléments importants.

Chaque situation concernant ces jeunes doit souvent être traitée rapidement, en restant cependant vigilants pour ne pas transformer un suivi condensé et intense en un suivi « d'urgence ». Par exemple, lorsque le jeune rentre le vendredi après-midi au Refuge, si nous ne percevons pas immédiatement un mal-être ou un incident survenu pendant la semaine, que nous ne réglons pas l'organisation des week-ends ou encore l'achat d'une vêture, les réponses se trouvent différées d'une semaine. Cela peut alors avoir des conséquences multiples : tensions accrues, comportement difficile la semaine suivante à l'ITEP, ... Cela peut également engendrer une « faille » dans laquelle le jeune va s'engouffrer pour tenter de mettre en « rivalité » ses deux lieux de vie.

L'expérience est intéressante et enrichissante pour chacun. Pour le jeune, nous constatons que ce n'est pas toujours très simple car il doit sans cesse s'adapter à trois lieux de vie : famille, école et le

Refuge. Il a souvent du mal à identifier sa maison. Il est un peu « partout et nulle part » en même temps.

Nous observons que plus le travail de lien est régulier, plus le jeune se sent en sécurité et réussit à se poser sereinement dans ses différents lieux de vie.

Céline GUYOT
Educatrice Spécialisée

Une nouvelle équipe : doute et remobilisation

Lors de la constitution d'une nouvelle équipe au Refuge, il a fallu, comme l'a indiqué plus haut ma collègue, beaucoup de patience et de persévérance. En effet, nous avons été confrontés dès le début à beaucoup de violence due à la problématique des jeunes accueillis dans l'unité. Des jeunes qui n'acceptaient pas ou très peu les règles de vie imposées et pour qui les efforts pour s'adapter au cadre de l'unité étaient difficiles. Nous n'étions pas tous préparés à être confrontés à une telle violence de ces jeunes en pleine crise d'adolescence, en quête d'identité.

Ces mouvements dans l'équipe ont chamboulé une grande partie de leurs repères. Ce qui est venu considérablement les perturber. Il leur a fallu alors, à nouveau, tester la solidité des adultes et du cadre offert par cette nouvelle équipe.

Les membres de l'équipe éducative ont dû tout d'abord apprendre à se connaître, nous venions chacun d'horizons différents et souhaitions apporter un nouveau souffle à l'unité du Refuge.

À travers de nombreux échanges dans le cadre des réunions d'équipe éducatives et de supervision, mais également durant des temps plus informels, nous nous sommes préparés à être confrontés aux attaques des jeunes.

Nous nous devons d'être très solides. Ce travail d'équipe était d'autant plus important qu'il allait être indispensable pour la qualité de l'accompagnement des jeunes dans leurs projets.

Il a fallu au fur et à mesure adopter une attitude commune à l'équipe ainsi que toujours favoriser une bonne communication. Il était nécessaire de mesurer la fonction et les missions de chacun. Tout ceci a pu amener une réelle cohésion d'équipe qui nous a permis de développer une complémentarité dans notre travail. Ce travail a évidemment été réalisé au profit des jeunes qui, quelques mois après semblent se sentir en sécurité et qui par conséquent acceptent le cadre que nous avons imposé. La fin de l'année 2007 a été alors plus sereine, nous permettant de réfléchir à de nouveaux projets ou à la poursuite des projets existants : embellissement de la maison, cycle d'activités, camps, ...

Claudio SANCHEZ
Moniteur Educateur

LES ALIZÉS & LE 35

Gérer la vie quotidienne : un conflit permanent sur nos unités de vie, un outil au service du changement

Les éducateurs d'internat construisent leur action éducative sur la vie quotidienne : Chaque jour revient la nécessité de rappeler aux adolescents que nous accueillons, les règles qui régulent le fonctionnement des unités et viennent structurer leur vie.

Une sortie, pour quoi faire ? Jusqu'à quelle heure ?
Et ta chambre, quand comptes-tu la ranger ?
Je te rappelle qu'il est interdit de fumer dans la maison !
Eteins ce portable !
Mais comment tu parles !
Dépêche- toi, tu vas être en retard à l'école !
C'est quoi cette tenue ? Habille toi correctement !
Tu as vu l'heure ? Le repas, c'est à 19h30, après l'heure, ce n'est plus l'heure !

Pour vivre, les adolescents ont besoin que les adultes puissent tenir leur place, se positionnent et imposent leur accompagnement, leur autorité. L'adolescent a besoin d'encadrement : plus il en a besoin, moins il l'accepte facilement, ce qui rend souvent la tâche de l'éducateur bien compliquée. Quotidiennement les éducateurs entrent en conflit avec des adolescents qui ont du mal à accepter de rendre des comptes sur leurs comportements. Ces moments de confrontations demandent engagement et détermination de la part des adultes. En effet, les jeunes accueillis sont souvent décrits par leurs parents ou les travailleurs sociaux comme des adolescents dans la toute puissance, refusant toute contrainte ou autorité. Certains parents expriment avoir capitulé devant leur enfant. Nous entendons souvent : « *Je préfère ne plus rien lui dire ; ça ne sert à rien !* », « *Il sort et rentre comme il veut ; je peux rien faire, rien dire* ». Devant les réactions virulentes de certains adolescents face au rappel du cadre, la tentation peut être grande de baisser les bras. Certaines familles redoutent aussi la violence de leur adolescent. L'internat, lieu d'accompagnement de la vie ordinaire, donne la possibilité de contenir ces débordements et permettre au jeune de retrouver un espace de vie sécurisant.

M. a été reçu en entretien dans le cadre de la procédure d'admission de l'Espace Adolescents. Nous n'avons pas pu aborder avec ce jeune garçon les raisons de la demande de placement. M. s'est retranché derrière le motif : « raison familiale » et a refusé d'aller au-delà. Sa vie privée, a-t-il dit, ne regardait personne. La réaction véhémement de M. n'a pas permis à la mère d'aborder devant son fils les raisons qui l'avaient conduite à demander le placement. Nous avons donc fait le choix de recevoir séparément la mère et le fils. Madame a alors pu exprimer la crainte dans laquelle elle vit depuis des mois avec sa fille. M. ferait régner la tyrannie dans l'appartement et se montrerait violent dès qu'elle ne répond pas à ses demandes.

Dans ce premier entretien avec les éducateurs, M. s'est montré tendu, mal à l'aise : il frottait ses mains tantôt sur ses joues, tantôt sur ses cuisses de façon répétitive et stéréotypée. Il rougissait sans raison apparente, transpirait et fuyait le regard des éducateurs. M. a refusé de parler de lui et a centré l'entretien sur son travail dont il a parlé comme la chose la plus essentielle dans sa vie. Il s'est inquiété de savoir si, au foyer, il pourrait décompresser avant de rentrer après son travail. M. a été admis sur l'unité. Son père l'a accompagné. M. a alors pu dire qu'il venait car il n'avait pas le choix.

Dès la première soirée, nous avons été surpris du manque de distance de M. dans son rapport à l'autre (que ce soit avec les éducateurs ou les jeunes de l'unité). Très vite à l'aise, il s'est installé sur le collectif, donnant l'impression d'être là depuis des semaines. M. ne sait pas rester seul. Durant le week-end, il est resté « collé » aux éducateurs, occupant le vide en parlant sans cesse. Trois jours après son arrivée, M. n'a toujours pas réellement emménagé dans sa chambre. L'éducateur a dû faire son lit avec lui et l'accompagner dans son installation.

M. est « chez lui » et sans gêne : il entre dans le bureau des éducateurs et s'allonge sur le lit de veille des éducateurs. Il provoque l'adulte et refuse toute injonction. Le ton monte très rapidement quand nous lui demandons de respecter les règles de vie de la maison. Il justifie ses accès de colère par la pression que son travail exerce sur lui, et se dit trop énervé pour participer aux services collectifs. Il menace de « péter les plombs » dès qu'il n'obtient pas satisfaction. Par deux fois en quinze jours, nous avons vu M. rentrer dans des colères qu'il semble ne pas pouvoir contrôler. Dans ces moments-là, M. est envahi par ses émotions et exprime sa crainte de passer à l'acte sur une personne.

Modifier les comportements d'un adolescent qui a eu l'habitude d'imposer sa manière de vivre à sa famille demande de prendre le temps ; du jour au lendemain, M. ne pouvait pas accepter de se « plier » aux exigences des adultes. À plusieurs reprises, M. est passé à l'acte : il a cassé du mobilier et cherchait à intimider les éducateurs en les menaçant. Chacun de ses comportements a été repris, sanctionné. Au-delà de ses demandes excessives, M. par ses agissements attirait l'attention des éducateurs, réclamait de l'intérêt. Il est primordial de ne pas banaliser les comportements déviants et les passages à l'acte des adolescents. Les équipes éducatives en internat travaillent quotidiennement à accompagner des jeunes qui recherchent des adultes fiables, capables de s'opposer à eux. Tout n'est pas négociable, tout n'est pas discutable. À force de patience et de répétition, d'intervention de la part des éducateurs, il a été possible à M. de s'installer sur l'unité, d'y trouver une place et de modifier sa façon d'être.

Il n'est pas toujours facile de ne pas se laisser démobiliser par les passages à l'acte quotidiens des adolescents que nous accompagnons. Le travail en équipe est essentiel pour « résister » et permettre aux jeunes d'évoluer positivement. J'entends souvent, lors des entretiens que je conduis, des adolescents parler avec fierté des changements qui s'opèrent tout au long de leur prise en charge.

Alors, « **Pour nos Ados, soyons Adultes** »¹

Isabelle TALON
Chef de Service Educatif

¹ Titre du dernier livre de Philippe JEAMMET, que je vous conseille !

SERVICE A E M O

Action Educative en Milieu Ouvert

1. UNE ANNÉE MOUVEMENTÉE

Cette année 2007 fut une année très mouvementée pour le Service AEMO (*Action Educative en Milieu Ouvert*) / AED (*Action Educative à Domicile*) pour de multiples raisons :

– **Le contexte national** : Avec le vote le 5 mars 2007 de la Réforme de la Protection de l'Enfance qui transforme le dispositif en privilégiant l'action administrative (mission du département) à l'action judiciaire.

Le Service a pu observer ce changement dès l'été :

ainsi, en janvier : 276 AEMO et 48 AED (15%)
et au 31 décembre : 222 AEMO pour 83 AED (27%).

Pratiquant déjà les deux formes de réponses, le Service s'est donc montré réactif.

– **Le contexte isérois** où une suractivité s'était installée sur l'année 2006 (au 31 décembre : + 28 mesures pour notre Service).

Ainsi, un poste de travailleur social supplémentaire a été accordé et mis en place le 1^{er} juin 2007.

– **La décision de l'Association** de nommer la Directrice du Service, Directrice du Service Ambulatoire à compter du 1^{er} mai.

Cette double direction a pour objectif de rapprocher ces deux Services qui oeuvrent par des portes d'entrée différentes dans le dispositif de la Protection de l'Enfance. Ainsi, dès septembre, une journée de travail a permis aux équipes de se connaître mieux, « *Comment travailles-tu ?* », d'expliquer et de débattre sur le travail avec les familles. L'idée est de mettre des savoir-faire en synergie et ensuite d'être dans une créativité dans le droit fil du schéma départemental et de la Réforme de la Protection de l'Enfance : encore diversifier les réponses aux familles entre placement et AEMO.

Cette double direction a mis en tension le poste de direction au Service AEMO dès le mois de mai.

Un Chef de Service éducatif a pu être nommé et vint en novembre soutenir et encadrer le travail des équipes.

– **Le contexte du Service lui-même** : Le Service fut traversé par d'autres mouvements du personnel puisque trois personnes sont parties à la retraite en 2007 !

Une formation de trois jours (IFACT) sur le travail avec les familles a permis à l'équipe de se poser dans la réflexion sur son action.

Les réunions de Service mensuelles en présence d'un ou deux administrateurs ont permis aussi d'évoquer les inquiétudes issues de tous ces bouleversements et à chacun de trouver ses marques. La nouvelle présence d'un Chef de Service nécessite de redéfinir les cadres, mais c'est aussi une disponibilité supplémentaire pour aborder les situations difficiles et recevoir les parents et les mineurs.

2. L'ÉVALUATION : en route pour l'auto-évaluation !

Le Service a mené les groupes de travail de recherche d'indicateurs dans le cadre de la démarche associative. À chaque avancée le constat est fait d'une clarté plus grande dans cette démarche et d'un effet mobilisateur et créatif pour les participants jusqu'à la découverte de l'auto-évaluation début 2008.

L'évaluation interne provoque un effet stimulant quand les constats positivent l'action réalisée, et un effet mobilisant quand les idées fusent sur ce qu'il faut améliorer. Suite en 2008.

Dans ce passage intense vécu en 2007 par le Service, cette démarche d'évaluation a aussi participé à une expression sur le Service.

3. «QUAND LES ADOLESCENTS NOUS POUSSENT À INVENTER»¹

¹ Titre d'un colloque du GRAPE en décembre 2007 auquel des travailleurs sociaux ont participé.

Le Service AEMO continue son travail auprès des adolescents (43% des mineurs suivis au 31 décembre). Ces derniers ne manquent pas de bousculer tout le monde.

Devant chaque nouvelle situation où l'adolescent se manifeste par des comportements alertants, les mêmes questions vont se poser, comment s'y prendre ?

① Que comprendre ?

Notre premier travail va parfois se précipiter ou au contraire se prolonger afin de différencier processus d'adolescence, crise aiguë ou pathologie.

② Démêler la part des parents et de l'adolescent

La crise observée est souvent mise en scène de façon jusqu'au-boutiste ou désespérée. Il nous faut soutenir les parents d'adolescents dans un double rôle : Plus de négociations (que peuvent-ils accepter de perdre ?) et une résistance pour ne pas abdiquer (abandon), et ouvrir des portes de compréhension avec l'adolescent.

③ Comment créer un lien avec l'adolescent ?

Pour l'adolescent, l'éducateur d'AEMO (encore plus d'AED) est un adulte qu'on lui impose et souvent sa difficulté, sa peur d'adolescent est de s'engager. Il a grand besoin de sécurité pour éprouver sa propre construction.

L'éducateur doit pouvoir s'engager auprès de l'adolescent et faire tenir un cadre indestructible, créer un lien vivant en sachant s'adapter aux aléas de l'adolescent tout en étant solide et constant (exemple : rendez-vous répétés toutes les semaines même si l'adolescent ne vient pas, lien téléphonique, signes d'investissement) : l'adolescent doit ressentir cette importance qu'il représente pour l'éducateur et le Service.

Donc, à chaque fois, il va falloir doser entre parole et accompagnement et être vigilant sur qui prend soin de l'adolescent (travail avec le placement éventuel, le Réseau Adolescents de l'Isère RAI, l'Antenne Ado...).

Le paradoxe à traiter est souvent que l'adolescent incertain a peur de s'engager, or tout l'assigne à avoir un projet individuel, à construire son destin, à «être soi»... d'où l'échec scolaire, les loupés d'insertion ...

L'éducateur d'AEMO va tendre à créer la confiance minimale quelle que soit la commande sociale du « faire » pour amener l'adolescent à s'engager sans l'acculer ; ceci peut nécessiter d'accepter des temps « vides » où le jeune ne « fait rien » malgré les pressions extérieures.

À chaque fois, il faudra inventer le support relationnel, le biais transitionnel, les appuis, pour faire renaître du désir chez le jeune.
C'est là qu'est le besoin de créativité.
Le Service en est conscient.

Ainsi, deux pistes ont été travaillées cette année :

- Affiner l'articulation avec tous les adultes en cas de placement : à chaque situation, une évaluation précise doit être menée sur les places et les rôles.
- Participation de deux éducateurs à la formation du Réseau Adolescents de l'Isère (RAI).

Il reste beaucoup d'idées à creuser. À suivre ...

Céline ROLAND
Directrice

SERVICE AMBULATOIRE

L'année 2007 a vu naître une nouvelle organisation dans l'organigramme de l'entité Chalet Langevin.

En effet l'Association, avec le départ du directeur, a nommé trois directeurs, chacun à la tête d'un des services et chacun déjà à la direction d'une autre structure.

Ainsi le Service Ambulatoire est dirigé depuis mai 2007 par la directrice du Service AEMO. Ceci est motivé par la grande proximité de mission de ces deux services, dans le dispositif de protection de l'enfance.

Ce rapprochement permet une mise en synergie des savoir-faire : d'une part, les réponses en direction de l'enfant pour le consolider dans « son développement physique, affectif, intellectuel et social », et d'autre part les réponses aux parents pour faire face à leurs responsabilités parentales.

Ces quelques mois ont permis d'inscrire des étapes essentiellement de repérage et de mise en objectifs.

Le projet actuel du service et l'équipe ont des bases suffisamment solides pour que, malgré les turbulences dues au changement de direction, l'activité avec les trois groupes d'enfants se soit bien déroulée tout au long de l'année. Le questionnement de la pratique, le désir de retravailler le projet, de s'ouvrir à d'autres connaissances sont autant d'atouts pour que le Service s'adapte aux changements.

Les repérages faits cette année ont porté sur :

- Une lisibilité des fondations de l'institution, des textes qui fondent sa mission (CASF) et de son inscription dans le dispositif de protection de l'enfance (l'agrément CROSMS – son habilitation par le département) et dans le projet associatif.
- Un besoin de mieux appréhender les textes de loi.
- Une appétence à aller découvrir d'autre fonctionnement.
- La nécessité d'approfondir la Réforme de la Protection de l'Enfance qui interroge la frontière prévention/protection (loi du 5 mars 2007).
- Une étude des attentes des adjoints de l'Aide Sociale à l'Enfance et du nouveau schéma départemental.

Ainsi, outre les journées institutionnelles, ont été mis en place :

- Une journée de travail avec le Service AEMO pour mieux repérer ce que fait chaque service.
- Une formation juridique sur l'autorité parentale et les conséquences de la pratique.
- L'envoi de deux personnes aux journées UNASEA sur la réforme de la protection de l'enfance.

Le Service est prêt pour réinterroger son projet, dans un esprit de créativité, en lien avec son auto-évaluation, en 2008.

À suivre...

Céline ROLAND
Directrice

Projet « La maison de campagne »

Notre projet « La maison de campagne » s'adresse à un groupe de 12 enfants de 8 à 10 ans, encadré par un couple éducatif.

Les axes principaux :

- Le choix d'un lieu unique et de proximité.
- Le rythme : Prise en charge annuelle perlée d'un séjour (6 week-ends et 4 camps) mensuel à la maison de campagne.
- La modulation possible de l'effectif et de sa composition : Tout le groupe pour les week-ends et un demi-groupe pour les camps.
- La durée : Temps relativement courts (24h à 3 jours).

Ce projet permet une prise en charge singulière qui donne la possibilité d'accompagner chaque enfant dans ses difficultés tout en exploitant la dynamique de groupe. La proximité physique, le partage, la relation privilégiée favorise la confiance et permet de développer la communication pour aider les enfants à accéder au « verbal » à la place de « l'agir ».

Un lieu unique pour que les enfants prennent leurs repères dans un ailleurs familier où, nous inventons nos propres rituels, nous écrivons une partie de l'histoire du groupe à travers le même paysage qui change avec les saisons. La permanence de ce lieu semble contrebalancer les difficultés de séparation (re)vécues par nombre de ces enfants et de leurs parents...

Pas loin, à proximité du lieu connu, au cas où... Mais pas trop près quand même... La route est sinueuse, nous partons à la montagne, nous regardons la ville qui rétrécit au fur et à mesure que nous nous en éloignons...

Chaque mois, nous avons rendez-vous là-haut...Ce repère spatio-temporel nous livre ses métamorphoses. Gris sous la pluie, blanc sous la neige, vert sous le soleil, mordoré à l'automne... ces changements interpellent à notre arrivée les enfants : « Houa ! L'arbre est tout rouge... ! », et les questionnent entre deux séjours : « Est-ce qu'il y aura encore de la neige à la maison de campagne ?... ». Et ils attendent la prochaine fois...

Des liens se tissent, nos rapports s'enrichissent d'un vécu différent où les enfants révèlent d'autres facettes d'eux-mêmes, des inhibitions tombent, des tensions s'apaisent, l'écoute et le respect mutuel s'installent, le temps incite à se connaître et à se reconnaître, ailleurs et ici...

L'Equipe éducative
Groupe C

ACCUEIL ENFANCE

L'analyse des besoins des enfants et des familles

✓ Santé (alimentation et soins)

Nous constatons une dégradation de l'état de santé général des enfants (soins dentaires et stomatologiques, ophtalmologie, vaccinations, O.R.L, troubles de l'alimentation,...), une traduction persistante de leur malaise en «bobologie» envahissante, et des difficultés d'accompagnement ou de prise en charge des soins par les familles.

✓ Besoin de prise en charge individualisée dans le collectif

La demande d'individuation du jeune, de reconnaissance de ses besoins, de sa place au sein du groupe, est, en permanence, au centre du comportement des jeunes et de manière renforcée par l'environnement social. Chaque famille est en droit de réclamer une formule à la carte, au titre de la prise en charge individualisée, qu'il s'agit d'intégrer à un collectif.

✓ Adaptation des modalités de prise en charge aux problématiques des jeunes et de leurs familles

L'analyse des besoins, à partir des dossiers d'enfants reçus depuis quelques années, montre la nécessité de réponses souples, adaptées et individualisées entre l'accueil continu et l'accueil séquentiel.

L'évolution des situations fait apparaître que, pour certains jeunes de l'Accueil Enfance, le retour en famille tous les week-ends peut être déstabilisant, inquiétant, voire douloureux.

Les situations pour lesquelles nous avons admis les jeunes en accueil séquentiel révèlent toutes des problématiques complexes, où la dimension du soutien à la parentalité dans ses aspects les plus quotidiens (les soins médicaux, l'hygiène, les rythmes de vie...) est primordiale.

Pour faire ce travail, aussi bien dans la transmission en direction des parents que dans notre fonction momentanée de suppléance, les temps de vie avec le jeune sont indispensables.

✓ Scolarité adaptée

Les enfants de 8 à 11 ans relèvent d'une scolarité en école élémentaire mais lorsqu'ils arrivent au sein de la structure, ils sont pour la plupart du temps **déscolarisés** (c'est souvent une raison invoquée par les travailleurs sociaux pour justifier le placement dans notre structure); considérés comme non scolarisables, ils échappent de fait à l'obligation scolaire.

Ces enfants ont tous des troubles du comportement voire de la personnalité.

Les constats et analyses de la structure

✓ La modification des demandes d'admissions

Les demandes d'admission comportent régulièrement des éléments de soin psychologique pour les enfants, et/ou des difficultés de même ordre pour leurs parents. Ces composants de la prise en charge entraînent une instabilité des situations pour lesquelles les réponses doivent être modulables et très réactives.

✓ L'augmentation des troubles de la personnalité par rapport aux troubles du comportement présentés par les jeunes

Cet autre constat se confirme. Nous recevons régulièrement des jeunes nécessitant des prises en charge thérapeutiques, souvent présentés comme «état limite»...entre l'éducatif et le thérapeutique, pour autant que les frontières soient définies !

Ce que nous analysons comme le résultat de la diversification des prises en charge proposées en amont de l'hébergement, concentrant dans les MECS les situations n'ayant pas d'autres solutions qui leur soient adaptées.

✓ La prise en compte individualisée du jeune dans le groupe éducatif,

telle que nous en avons cerné le besoin, est au centre de la réflexion de l'équipe éducative. Les questions générées par cette réflexion fixent de nouveaux objectifs à l'équipe éducative à même de faire évaluer sa pratique.

✓ Les équipes cherchent un nouvel équilibre après des mouvements importants de personnel (renouvellement des cadres intermédiaires et embauche de personnel éducatif) et des modifications de locaux traduisant les objectifs de prises en compte des jeunes.

L'adaptation de nos pratiques et de nos moyens

✓ L'affirmation du travail avec les familles dans le quotidien

Cette année a permis de confirmer et d'approfondir notre pratique avec les parents. Nous avons mis en œuvre des accompagnements très concrets (achat de vêtements avec une mère de famille, présence avec les parents pour les rencontres scolaires ou des consultations médicales de leurs enfants...) en parallèle du travail de soutien habituel.

Nous faisons le détour par cette question simple, en apparence : "*Nous sommes-nous assurés que les parents à qui nous demandons des positions d'adultes responsables de leurs enfants, en ont eux-mêmes bénéficié ? Sont-ils dépositaires de savoir-faire transmis par leurs propres parents ? Ou bien leur parle-t-on une langue étrangère ou presque ?*" ; car la réponse que nous pourrons, ou non, donner à cette question orientera notre travail et nos propositions de soutien. En effet, commencer par se demander si ces parents ont vécu cette transmission intergénérationnelle des savoir-faire parentaux, peut nous éviter d'être dans le paradoxe bien connu : "*Tu iras à la piscine quand tu sauras nager !*"

Il s'agit souvent de transmettre ces savoir-faire absents et pour cela s'inscrire dans le faire avec au plus près du quotidien afin que se mettent simplement en action les potentiels de chacun, avec ses limites qui peuvent être importantes.

Cette démarche ne va pas de soi et nous requestionnons constamment les objectifs des actions entreprises.

✓ L'ouverture continue ou le moyen d'adapter au mieux nos prises en charge à l'évolution des situations

Ce projet d'ouverture a questionné l'Accueil Enfance tout au long de l'année. Entre projection d'un fonctionnement à éprouver et insatisfaction de notre impossibilité de répondre aux situations le requérant, nous avons mis en place un partenariat privilégié avec l'association «Base Nature» à Vassieux qui, dans un cadre familial, propose des séjours (pour nous des week-ends) tournés vers des activités natures. À partir du second trimestre, nous avons pu offrir cet accueil, dans le même lieu, avec un travail de suivi des enfants, chaque fois que nous en avons eu besoin.

Il paraît, de plus, important de pouvoir proposer aux jeunes accueillis en séquentiel (dans le cadre du DIPC) un rythme défini individuellement de week-ends et de vacances où le jeune serait accueilli dans l'institution (*a minima quinze week-ends par an, une semaine pendant les petites vacances, et trois semaines pendant les vacances d'été*).

✓ Le travail transversal des équipes

Cette année a vu un approfondissement du travail transversal des équipes avec toutes les interrogations issues de la confrontation de pratiques parfois inscrites dans la reproduction d'évidences. Echanger avec les collègues d'une autre équipe sur ses propres actions n'est pas habituel et demande un apprentissage patient. Mais cet apprentissage et ces interrogations participent à notre démarche d'amélioration des pratiques éducatives.

✓ Les groupes de jeunes verticaux

Nous avons commencé au cours de l'année la mise en place du travail avec les fratries, quelles soient sur un même site ou non, en favorisant une nouvelle distribution des places de chaque enfant, différente de celle de la famille afin d'en modifier les rapports (en particulier le rôle de substitut parental la plupart du temps à l'œuvre dans ces situations).

Ce travail nous permet aussi d'expérimenter de nouveaux rapports entre «petits» (de St Etienne de Crossey) et plus «grands» (de Voiron) dans un contexte différent de celui de la cellule familiale. Les jeunes peuvent jouer les rapports de protection/domination, d'attitudes adolescentes et infantiles, de leader de façon tout à fait différente de celle de leur groupe habituel.

✓ L'adaptation des locaux au projet et les conséquences induites

♦ Construction du bâtiment scolaire St Etienne de Crossey (*scolarité adaptée*)

La prise en compte des besoins de scolarité adaptée, au cœur du projet institutionnel, se trouvait gênée par des locaux provisoires depuis notre installation à St Etienne de Crossey.

Nous avons construit, cette année, le bâtiment accueillant la classe interne, sa salle de détente/bibliothèque et sa salle «nature», qui traduit l'attention portée par notre Association au développement durable, puisque ce dernier a le label «haute qualité environnementale». Les locaux viennent par eux-mêmes s'inscrire dans le projet de la scolarisation interne avec son rythme de demi-journée : matin dévolu aux apprentissages cognitifs et après-midi à l'application des acquis par les activités nature et environnement.

Le bâtiment répond à nos attentes et permet de faire fonctionner une «vraie» école. Les enfants vont à l'école, ont une cour de récréation, vivent au même rythme que l'école du village.

♦ Aménagement des espaces à Voiron (*respect de l'individualité, de l'intimité au sein du groupe*)

Les locaux de Voiron ne permettaient pas, ou peu, de mettre pleinement en acte les recommandations de la loi 2002-02 quant au respect de l'intimité des jeunes et à leur individualité (chambres de quatre). Nous avons souhaité aménager des chambres individuelles ou de deux jeunes. Seule demeure une chambre de quatre, sachant que les enfants reçus en séquentiel ne l'occupe pas à plein temps.

Pour ce faire, il a fallu repenser l'ensemble des locaux et imaginer un nouveau fonctionnement. Après quatre mois de fonctionnement, l'équipe a traduit ses questionnements, certaines de ses analyses et pistes de réflexion. Il s'agit du témoignage de l'équipe éducative, participant à notre démarche d'amélioration de la pratique, à savoir :

"LA PLACE DE L'INDIVIDUEL AU SEIN DU COLLECTIF"

Au cours de l'été 2007 des travaux d'aménagement des chambres des jeunes pris en charge à l'Accueil Enfance VOIRON ont été réalisés.

Ces travaux ont permis la réalisation de trois chambres individuelles et quatre chambres doubles.

*Ces modifications viennent concrétiser une réflexion d'équipe qui souhaitait répondre à la volonté d'individualisation des prises en charges des jeunes accueillis (loi 2002-02). Mais aussi à une volonté des professionnels de se saisir de ces espaces privés, intime et individuel, pour impulser un nouveau projet éducatif : **Responsabiliser ces jeunes dans l'investissement de leur lieu de vie** au travers de l'entretien et la gestion de cet espace.*

Pour la réalisation de ce projet nous avons souhaité que les jeunes en chambre individuelle soient en possession de la clef. Celle-ci leur serait délivrée contre une caution demandée à leurs parents et utilisée en cas de perte de cette dernière. Ceci leur permettrait de pouvoir fermer leur chambre lorsqu'ils en sortent et ainsi sécuriser cet espace en leur absence. Ils pourraient mieux investir ce lieu (affaires personnelles et décoration), sans avoir la crainte des vols ou des dégradations qui pourraient être effectués par les autres enfants. Le jeune ayant ainsi la possibilité d'ouvrir et de fermer sa chambre comme il le souhaite, de la partager ou non avec ses pairs, il devient responsable de ce qui se passe dans ce lieu.

Un travail éducatif autour de l'entretien, du rangement, et d'éventuelles dégradations et réparations peut être réalisé avec le jeune.

Cependant à ce jour les serrures installées ne nous permettent pas de réaliser pleinement ce projet. Les jeunes ne pouvant détenir leur propre clef, ils ne peuvent fermer leur chambre lorsqu'ils la quittent, sauf en demandant à l'éducateur de la fermer, mais peuvent s'y enfermer lorsqu'ils sont à l'intérieur. Dans un proche avenir il va donc falloir finaliser l'outil pour qu'il soit en adéquation avec le projet initial.

Ce décalage entre réflexion et réalisation de l'outil nous a permis de nous réinterroger sur ce projet.

En effet cette situation nous questionne sur :

Quel jeune est en capacité d'assumer la responsabilité de son espace ?

Le choix devant être fait lors de la rentrée nous n'avons pas le recul et la connaissance nécessaires des problématiques pour faire des choix éclairés. Notamment pour les nouveaux arrivants ce qui nous amène à privilégier cette possibilité pour les jeunes déjà pris en charge l'année précédente.

Tous les jeunes peuvent ils dormir seuls dans une chambre ?

Comme nous le savons tous, le coucher, l'endormissement, sont des facteurs anxigènes. Ce qui fait que certains jeunes, même s'ils ont la capacité de gérer un espace de façon responsable, ne peuvent supporter d'être seuls pour dormir, leurs angoisses ne le leur permettant pas.

Quelles répercussions la modification d'un espace engendre t-elle sur le reste des locaux ?

Cette favorisation d'espace individuel a entraîné le déplacement d'espaces collectifs (salle d'étude, salle télévision) et la suppression de la salle de jeux intérieure.

Nous constatons au bout d'un trimestre que nous n'y avons pas assez réfléchi.

Aujourd'hui, la dimension d'individualisation est venue complexifier la gestion du collectif. Les enfants n'ont plus de lieux à eux où se retrouver ensemble pour jouer, se défouler. Ce manque d'espace collectif rend difficile la gestion du groupe au quotidien et la vie des enfants ensemble.

En conclusion, nous pouvons dire qu'il est donc primordial de mieux réfléchir en amont la question de la modification des espaces afin d'anticiper ses conséquences.

De plus, cette réflexion permet de poser des décisions, des choix éducatifs éclairés ce qui n'a pas forcément été le cas ici. Il nous paraît donc aujourd'hui essentiel de finaliser, préciser ce projet, et de nous interroger sur la place nécessaire à des prises en charges individualisées sans pour autant négliger la dimension éducative du collectif.

Ainsi qu'à la question centrale de l'articulation entre projet et modification de l'espace : Est-ce le projet qui entraîne une modification de l'espace ? Et comment la modification de l'espace entraîne-t-elle un nouveau projet ?

Benoît NORÉ
Educateur

Estelle QUENTIN
Stagiaire éducatrice

Le renforcement de l'accueil séquentiel en termes de validation de notre pratique

L'année 2007 a été la première à connaître un fonctionnement de l'accueil séquentiel à effectif complet sur l'année entière qui nous a permis d'en évaluer les effets.

Pour une jeune, dont la situation familiale ne permettait pas d'envisager un retour en famille avant plusieurs années, nous avons pu préparer un placement en famille d'accueil et une intégration en scolarité ordinaire (cette enfant était en classe intérieure depuis deux ans).

Pour un autre, ce fut le retour en famille accompagné pendant deux ans en allégeant régulièrement le séquentiel.

Nous avons accueilli un enfant en séquentiel pendant le premier semestre et en continu depuis septembre dernier.

Pour deux enfants, le rythme de l'accueil a été revu au cours du premier trimestre de leur accueil. Enfin nous avons accueilli un enfant en continu pendant une hospitalisation de la maman.

Les projets et axes de travail 2008

- ✓ L'ouverture pendant 365 jours, qui va venir réinterroger l'ensemble de nos pratiques.
- ✓ La réalisation de l'évaluation interne, première étape de notre démarche d'amélioration de la qualité.

Martine FORTIN
Directrice

DROIT DE VISITE

Voiron & Saint-Martin d'Hères

Vers un projet commun des Droit de Visite de l'Association

La réorganisation, voulue par le conseil d'administration, du complexe Chalet Langevin afin d'inscrire chacune des activités dans leur spécificité a permis le démarrage de la réflexion sur le projet de la prestation Droit de Visite de l'Association.

Les pratiques éprouvées et réfléchies sur les deux sites se croisent sur de nombreux points tout en butant sur les mêmes écueils : *la détermination des modalités d'accueil liée à la disposition de locaux [prêtés par d'autres services]*.

En effet, à St Martin d'Hères, les locaux sont d'abord pensés pour les besoins de l'ITEP ou du Service Ambulatoire, comme à Voiron ils le sont pour l'hébergement de l'Accueil Enfance.

Ces deux contextes ont amené des pratiques différentes : l'une essentiellement tournée vers un accueil collectif des familles avec tout le bénéfice pour celles qui se sentent stimulées par le collectif mais sans pouvoir proposer une réelle intimité aux familles en ayant besoin ; et l'autre organisée autour de quatre espaces individuels plus ou moins adaptés en raison du nécessaire [aménagement] ponctuel de ces locaux, mais sans possibilité d'espace plus collectif et convivial.

La réflexion que nous avons menée à partir de ces échanges de pratique, fait apparaître la complémentarité de ces modalités d'accueil, d'autant plus que nous constatons sur les deux lieux la même évolution des demandes.

Nous avons de plus en plus de demandes concernant des familles naturelles en grandes difficultés :

- ♦ problématique psychiatrique lourde (alternance d'hospitalisation),
- ♦ déficience mentale,
- ♦ grande précarité,

et des enfants de plus en plus jeunes (des bébés de 2 à 6 mois).

Cette évolution des familles nous conforte dans nos objectifs de médiatisation active des visites et de proposition d'actions à dominantes éducatives comme proposer des activités de jeux avec les parents (il s'agit souvent de commencer à jouer avec eux avant qu'ils puissent le faire avec leurs enfants), des activités créatrices (dessin, peinture, pâte à modeler) où les enfants réalisent avec les parents et/ou voient leurs parents réaliser quelque chose (modification des regards respectifs; possibilité de se donner réciproquement leur création).

Dans le cadre des rencontres "Parents-Enfants", nous nous sommes aperçus qu'un certain nombre de parents avaient des difficultés à entrer en relation avec leurs enfants car ils ne savent pas "jouer", utiliser le jeu comme support et vecteur de la mise en place d'un lien de communication.

Il a fallu, de la part des intervenants, apprendre à jouer à ces parents qui n'avaient pas cette capacité psychique à donner du sens à l'imaginaire et à en faire un vecteur de relation.

Grâce au "faire avec", à l'initiation à certains travaux manuels simples (ceci n'a été possible qu'à St Martin d'Hères), effectués en même temps par les mamans et par les enfants, nous avons pu voir des mamans prendre plaisir à réaliser des productions (dessin, peinture, travaux manuels) et utiliser ensuite ces nouvelles compétences pour s'en servir seules comme support du lien avec leur enfant; voire pour certaines, acheter les mêmes jeux afin de les utiliser à leur domicile lorsqu'elles peuvent y recevoir périodiquement leurs enfants . Ce qui est sans doute une évolution mais cette reproduction à l'identique prouve aussi les difficultés de leur démarche créatrice.

Cette initiation au jeu ne peut pas être pensée comme simple apprentissage mais surtout comme développement d'une capacité relationnelle.

Enfin, il nous apparaît très important de continuer à intégrer dans notre projet la possibilité de temps forts comme la prise d'un repas préparé par les parents, aussi bien dans les situations où cela favorisera un élargissement du droit de visite au domicile familial que dans celle où, au contraire, cet espoir est particulièrement ténu.

Une uniformisation de l'activité

Toujours dans ce cadre de réorganisation, nous avons uniformisé notre façon de rendre compte de notre activité, ce qui aura pour conséquence – sur le site de St Martin d'Hères – une baisse du nombre de rencontres due à la méthode de calcul. Mais si, sur ce site, les temps de rencontres pour les très jeunes enfants ne se justifiaient plus, le nombre de familles reçues ne s'est pas notablement modifié.

Du mouvement pour le personnel

Le départ en retraite d'une salariée, présente depuis l'ouverture à St Martin d'Hères, pèse de tout son poids sur un service d'aussi petite taille. Mais il est aussi l'occasion d'accueillir une nouvelle éducatrice qui sera d'emblée dans cette nouvelle étape de la structuration du projet.

Pendant le congé maternité de l'éducatrice de Voiron, une de ses collègues a pris avec beaucoup d'intérêt le relais, permettant de répondre avec aisance à une éventuelle demande d'accroissement de l'activité dans la mesure où, comme l'an passé, nous avons dû refuser des familles en raison de nos locaux et parfois ne pas répondre exactement à l'attente des juges et des familles quant au rythme des rencontres : par exemple nous avons plusieurs familles qui ont un droit de visite hebdomadaire, et que nous ne pouvons satisfaire qu'une fois par quinzaine.

Les projets de 2008

- ◆ Les deux sites vont voir se concrétiser leur attente d'externalisation dans des locaux adaptés.
 - St Martin d'Hères va pouvoir occuper ses nouveaux locaux, dans le cadre de la reconstruction des bâtiments du Chalet Langevin, à la fin du premier semestre.
 - Voiron connaîtra, nous l'espérons, une intense activité afin de réaliser la construction d'un bâtiment neuf dans le parc. Nous envisageons une livraison pour septembre/octobre.

- ◆ La finalisation du projet institutionnel du service Droit de Visite du CODASE pour l'ouverture de ses nouveaux locaux.

Martine FORTIN
Directrice

INSTITUT THÉRAPEUTIQUE, ÉDUCATIF ET PÉDAGOGIQUE

Aborder la page blanche du bilan d'activité au sein du Chalet Langevin pour cette année 2007 nous amène à constater un entre-deux dans la vie de ses services.

Le départ de la Direction au printemps 2007.

Il n'empêche, malgré les nombreux passages de directeurs, de continuer comme l'évoque le Fondateur du Chalet Langevin, Pierre TEXIER, au début de sa thèse en 1974, que « *Les Institutions, une fois instituées, ont-elles pour objectif principal de se perpétuer...* ».

Composante contradictoire de toute vie ?

Le Conseil d'Administration et son Directeur Général ont été amenés à définir une nouvelle approche et répartition de la fonction de direction au sein du Chalet Langevin. Un fonctionnement d'encadrement tripartite a été mis en place à compter du printemps 2007.

Un travail de valorisation et de refondation de l'outil que représente cette institution est engagé dans sa dynamique plurielle. Un travail essentiel de positionnement du projet doit être abordé afin de poser un cadre institutionnel en cohérence, cet entre-deux du dedans et du dehors, du maillage entre prise en charge et autonomisation. Comment aider les pères et mères à se réinvestir dans leur fonction parentale ? Redonner la place qui est la leur, et non pas comme des clients, usagers des services sociaux, des « assistés », tout en cherchant à éviter de fonctionner sur un modèle « tutélaire » de ne pas déresponsabiliser un travail participatif des parents à la prise en charge et en compte de leurs problèmes.

Travailler sur la dynamique institutionnelle, c'est se poser, aujourd'hui peut-être plus crucialement qu'hier, la question des limites dans les relations adultes / enfants : de la contenance à l'autorité. Quand on parle de « limites » chez les jeunes, on entend souvent ces bornes au-delà desquelles le comportement de l'individu dépasse ce qui est accepté par le collectif, quelque chose qui vient s'en prendre à l'intégrité du groupe. L'on pourrait admettre que les limites nécessitent un positionnement institutionnel le moins flou possible, c'est-à-dire former les contours d'une entité (enveloppe...); ce qu'un certain nombre de mots vont pouvoir définir, ce qui vient border, donc délimiter, comme le verbe l'indique bien, l'intervention éducative. C'est l'enjeu d'un travail orienté vers les codes d'un langage si possible mieux maîtrisé afin que la pauvreté de ce langage ne les condamne pas à ne communiquer que dans l'immédiat et la proximité.

Ainsi l'ITEP, autour de trois classes à trois groupes de vie, a été mis en place dans ce nouveau contexte. Le projet scolaire, éducatif et thérapeutique vise à renouer une dimension collective dans un cadre d'exigences et de cohérence à l'adresse des enfants accueillis afin de les sortir de cette appellation ambiguë et mal contrôlée « d'handicap social ».

Nous laisserons à Xavier POMMEREAU (Psychiatre des Hôpitaux et Chef de Service du pôle aquitain de l'Adolescence) la finalité de propos dans cet entre-deux de la relation adulte-enfant qu'est la contenance : « *C'est tout ce qui viendra border et définir l'entité qu'est l'espace d'évolution d'une personne, d'un enfant ou d'un adolescent en particulier. Tout ce qui permet de le contenir et de l'aider, lui, à se contenir* ».

La rentrée scolaire 2007 s'est faite dans des conditions encore exiguës mais avec une adaptation au mieux par une réorganisation des locaux.

Un nouveau fonctionnement d'accueil avec des horaires réadaptés ainsi qu'un ramassage au cas par cas, signe cette volonté plus précise d'un non-assistanat systématique visant une participation, une implication et la responsabilisation forte des familles.

Jean-Paul MARRY
Directeur

PRÉVENTION SPÉCIALISÉE

L'année 2007 est riche en événements qui ont marqué le service de Prévention Spécialisée du CODASE.

Dans un premier temps, il est nécessaire de resituer le contexte où la loi réformant la Protection de l'Enfance et la loi de lutte contre la délinquance ont vu le jour en même temps : le 5 Mars 2007.

Chacune d'elle vient impacter sur l'organisation et la pratique des équipes éducatives où les services des Départements sont pilotes avec la mise en place d'une cellule de traitements des situations d'enfants en danger pour l'une. Et pour l'autre, le renforcement du rôle du Maire à qui sont octroyés de nouveaux pouvoirs concernant le traitement de la délinquance.

L'enjeu est désormais d'articuler ces deux dimensions pour une prise en charge éducative qui respecte les personnes dans leur intégrité et qui vise leur promotion en tant que citoyen.

De manière générale, le travail régulier entamé par l'Association avec le service Prévention et Soutien Parental de la Direction de l'Enfance et de la Famille s'est poursuivi avec des rencontres pour aborder et formaliser le dossier de présentation pour le passage en CROSMS. L'ensemble des services et associations de Prévention Spécialisée de l'Isère ont décidé de mener en commun cette démarche qui est une mise en conformité avec la loi du 2 janvier 2002.

En interne au service, le bilan d'activité 2007 se décline à différents niveaux :

Les Ressources Humaines

- ♦ Le départ à la retraite d'anciens éducateurs porteurs d'une histoire et le départ pour des trajectoires personnelles ont amené des changements conséquents dans certaines équipes, avec le renouvellement complet des personnels. Ces mouvements inhérents à la vie des institutions entraînent des points de faiblesse sur certains secteurs. La connaissance des jeunes, des phénomènes de groupes et des enjeux de quartier, demande un temps d'immersion incontournable pour une équipe.
- ♦ La transformation du poste de conseiller technique en poste d'éducateur de rue s'est concrétisée par le recrutement d'une personne qui complète l'équipe des quartiers du Centre Ville.
- ♦ Pour d'autres équipes, le changement d'implantation du local d'accueil représente une réelle opportunité pour questionner et renouveler des pratiques professionnelles.
- ♦ Des salariés en poste n'ayant pas les diplômes requis ont entamé leur formation qualifiante qui leur permet d'avoir un apport théorique et vient soutenir leur posture professionnelle.

La démarche d'évaluation

En parallèle avec le rapport d'activité rendu annuellement au Conseil Général, le service s'est engagé activement dans la démarche d'évaluation initiée par l'Association pour préparer l'évaluation interne devant se réaliser en 2008. L'ensemble des équipes a participé à la définition des indicateurs venant compléter le référentiel associatif. Au-delà de la procédure inhérente à la loi du 2 janvier 2002, cette démarche a impulsé une dynamique au sein du service en questionnant les pratiques professionnelles dans le but de les améliorer. Le sens de cette finalité a été compris et partagé.

L'innovation et l'expertise

- ◆ La prise en compte des problématiques et des besoins des publics : jeunes, familles et à la vie sociale des quartiers, traduit au sein du service la volonté d'adapter de manière permanente son fonctionnement et ses réponses.

En 2007, deux axes de travail ont été développés dans ce sens : la mise en place d'un groupe animé par un chef de service, une psychologue et des éducateurs sur les conduites à risques chez les adolescents. Le travail de ce groupe doit déboucher sur une journée institutionnelle en Mars 2008 avec un intervenant compétent en la matière.

L'autre axe de travail a porté sur la question de l'accueil des parents qui sollicitent les équipes : Comment cette dimension est prise en compte ?

Quelle nouvelle pratique professionnelle ces demandes entraînent-elles ? Un groupe de recherche s'est aussi mis en place pour traiter de cette problématique.

- ◆ L'orientation prise par le service en 2007 a été aussi d'initier une approche plus précise des territoires d'intervention par une lecture, une observation des phénomènes de rassemblement de jeunes, une analyse des enjeux de quartier. La construction d'outils, de grilles d'observation et de mesure de la nature des relations établies avec ces groupes représente un enjeu pour ajuster au mieux la présence et la prise en compte de ces phénomènes. Cette dimension demeure un objectif à long terme car c'est une partie du travail des équipes qui est complexe et difficile à mettre en œuvre : l'hostilité de certains groupes ne permet pas toujours le contact.

- ◆ Deux communes, GIÈRES et POISAT, ont adressé à l'Association une demande d'étude action, au titre de l'expertise du service en terme de connaissance des phénomènes de la jeunesse. Ce travail réalisé par un éducateur s'est déroulé sur trois mois d'Octobre à Décembre 2007.

- ◆ La participation et la contribution active des cadres du service aux différents dispositifs de politique de la ville se sont poursuivies, répondant là aussi au titre d'une expertise à l'analyse et l'élaboration de réponses pour les communes.

La communication

- ◆ Cette année, le service a mis un effort particulier dans ce domaine avec la présentation au bureau du CODASE et ensuite à l'Université Inter Âges du Dauphiné d'un document présentant le travail de l'équipe du Centre Ville qui s'adresse à un public non résidents.

- ♦ La présentation du rapport d'activité aux communes sur lesquelles nous intervenons : Eybens, Seyssinet, Voiron, Grenoble pour le secteur Chorrier Berriat, ont été des temps forts de communication.

- ♦ Des éducateurs ont aussi participé et contribué à la réflexion du groupe Rhône-Alpes dans le cadre des dynamiques régionales initiées par le CNLAPS sur le thème : Jeunes en difficultés, diversité des territoires, nouvelles pratiques en Prévention Spécialisée ? Cela a permis au service de mettre en évidence les pratiques existantes sur des secteurs tels que le centre ville de Grenoble ou la communauté d'agglomération du Pays Voironnais lors des journées nationales du CNLAPS à Toulouse en Octobre 2007.

- ♦ L'année s'est achevée, en terme de communication, avec la participation des éducateurs de l'équipe Villeneuve plus particulièrement et de certains éducateurs techniques à un dossier réalisé par France 3 Rhône- Alpes sur les événements de ce quartier (diffusion en Janvier 2008).

Des problématiques qui se renforcent

- ♦ Le constat fait en 2007 est que certaines problématiques s'intensifient et se renforcent. Les questions d'accès à l'emploi et de formations qualifiantes demeurent la principale porte d'entrée pour l'ensemble des jeunes adultes en lien avec les équipes. La situation familiale de certains et les problèmes de mise en danger de jeunes viennent s'ajouter à la problématique de l'insertion professionnelle.

- ♦ Mais en 2007, un secteur déjà stigmatisé est le lieu de fortes préoccupations et porte plus particulièrement sur un secteur de la ville de Grenoble : les quartiers du Village Olympique et de la Villeneuve. Ces territoires connaissent, selon les chiffres des six derniers mois, une augmentation conséquente des phénomènes de délinquance. Des événements dramatiques et spectaculaires s'ajoutent à ces éléments avec un règlement de compte par fusillade relevant du grand banditisme sur la Villeneuve de Grenoble à la Toussaint. Ces faits renforcent un fort sentiment d'insécurité ressenti par l'ensemble des habitants de ce quartier. La perspective d'un clivage voire d'une rupture entre jeunes et habitants est un risque présent mais pris en compte par les différents acteurs sociaux et élus politiques. La direction du service et l'équipe éducative sont particulièrement attentives et impliquées dans les différentes instances pour soutenir et contribuer à l'élaboration de pistes d'apaisement et de réassurance.

Les activités complémentaires du service

- ♦ Le Pool Technique a poursuivi son activité en 2007 par l'augmentation de chantiers éducatifs dans le domaine des espaces verts ; ce qui correspond à l'objectif fixé.

- ♦ La recherche de lieu adapté à la réglementation pour la confection de buffets et cocktail a ralenti quelque peu cet axe de développement. Cependant, l'année s'est achevée avec le projet d'une convention passée avec la Chaufferie qui vient de restructurer sa cuisine et qui devrait permettre la poursuite de cette activité.

- ♦ L'arrêt de financements liés au PLIE (Plan Local d'Insertion par l'Economique) a mis fin au poste de coordinatrice pédagogique créé pour articuler les interventions des missions locales et des équipes éducatives. L'objectif étant de renforcer éducativement l'accompagnement des jeunes en difficultés vers les chantiers éducatifs en lien avec les missions locales. Des démarches entreprises rapidement par l'Association pourraient laisser entrevoir d'autres financements pour l'année 2008.

- ♦ La recherche de financement pour le Pool Technique et la consolidation par des conventions pluriannuelles demeurent un enjeu d'année en année. L'équilibre financier de cette structure demeure toujours précaire ; alors que l'outil chantiers éducatifs est reconnu et correspond au public en difficultés.

La Compagnie des Quartiers

- ♦ Cet outil éducatif au cœur du service de Prévention Spécialisée permet d'aborder les jeunes du côté créatif, du rêve et du désir d'expression.

- ♦ Les ateliers d'expression : écriture, chant, danse, animés dans ce cadre ont connu un succès avec une augmentation des jeunes participants.

- ♦ Les actions collatérales se sont déclinées par des sorties culturelles, des rencontres avec des artistes connus, des séquences de travail et d'échanges d'idées et de réalisations avec d'autres acteurs du monde culturel.

En conclusion, l'année 2007 est synonyme d'implication et d'engagement des équipes du service dans un travail qui se déroule dans un contexte où les tensions sociales et le sentiment d'injustice sociale se renforcent. Les situations de précarité et d'inégalités sociales augmentent. La confrontation avec des groupes de jeunes qui est le cœur du métier des éducateurs devient complexe, parfois imprégnée d'hostilité, car ils représentent une part de cette société vécue comme rejetante et discriminante.

Monique BERTHET-LOISEAU
Directrice

Témoignage

Ce témoignage concerne la participation de 6 jeunes âgés de 17 à 18 ans à l'élaboration et à la réalisation d'un mini séjour en Espagne (quatre jours et trois nuitées) en juin 2007, encadré par deux éducateurs.

Ce projet débute au mois de février 2007 par la demande d'un groupe de jeunes, (groupe déjà constitué) qui sollicite l'équipe dans une demande de soutien aux loisirs. L'équipe éducative est en relation régulière avec ce groupe que nous rencontrons fréquemment sur l'espace public depuis plusieurs mois. Celui-ci nous sollicite pour des accompagnements individuels ponctuels, notamment en ce qui concerne leur scolarité.

Il a semblé pertinent à l'équipe de répondre à cette demande car ces jeunes se trouvent à un moment charnière de l'évolution de leur projet personnel (continuer les études, rentrer dans la vie active). Ils sont à présent attirés par d'autres groupes plus âgés qui sont dans des fonctionnements plus en marge, ce qui peut avoir un effet négatif sur leur construction personnelle. L'équipe s'est donc fixé pour objectif d'investir et soutenir ce groupe dans la conception de leurs loisirs afin qu'ils puissent partir de manière autonome par la suite.

Préparation

Ce camp a nécessité cinq mois d'élaboration avec les jeunes afin qu'ils ne soient plus consommateurs mais acteurs de leurs loisirs. Une fois la destination définie, les jeunes se sont impliqués dans les différentes étapes nécessaires à la réalisation du séjour à savoir : la recherche et la réservation d'un hébergement, l'élaboration du budget prévisionnel, la composition des menus et l'achat des denrées avant le départ.

Il a été décidé que le contenu du camp en matière d'activités serait organisé sur place afin d'arriver avec un esprit de découverte et non de consommation. De plus, l'équipe a trouvé intéressant que le choix en matière d'activités fasse l'objet de discussions et de négociations avec les jeunes durant le séjour.

Une fois le budget du projet élaboré avec les jeunes, il a été programmé un certain nombre de chantiers pour obtenir les fonds nécessaires à la réalisation de leur projet. Les jeunes se sont tous investis dans ces chantiers, de types différents, encadrés par l'équipe :

- espaces verts (nettoyage hebdomadaire des sentiers de la Bastille),
- distributions (boîtes aux lettres et affichage),
- gardiennage de vélos lors du festival « Quartiers Libres ».

Un premier contact est organisé avec les familles dès la phase d'élaboration du projet. Les parents ont été informés par l'équipe de l'évolution du projet (autorisations parentales pour les chantiers et réunion avant le départ).

Déroulement du séjour

Le matin du départ, un jeune a oublié son passeport. Cet incident décale l'horaire de départ prévu et excite le groupe, excitation qui se poursuit pendant le voyage avec la présence de bouchons.

Une fois arrivés sur les lieux, la première soirée est consacrée à la découverte du camping, à la préparation du repas et à la discussion de l'organisation du séjour en matière de vie quotidienne et d'activité.

Ainsi, il est convenu pour le lendemain une matinée piscine au camping, plage pour l'après-midi et restaurant et boîte de nuit pour la soirée. Pour le surlendemain, il est décidé une journée à Barcelone suivi d'une soirée au camping.

Le lendemain, le repas de midi fait l'objet de tensions car les jeunes reviennent sur le programme en émettant le souhait de faire du scooter des mers ou du quad. Les éducateurs rappellent alors ce qui avait déjà été décidé ainsi que la réalité du budget mais laissent aux jeunes la possibilité de se renseigner sur les tarifs de ces activités.

L'après-midi est tout de même consacrée à la plage. Au retour, le groupe s'arrête à l'office de tourisme et l'activité quad revient au centre de la discussion. En effet, les jeunes souhaitent réaliser cette activité dans l'immédiat. La situation devient rapidement conflictuelle car nous refusons du

fait de l'horaire tardif et du coût onéreux de cette activité. Nous leur proposons de remettre cette activité au lendemain à la place de la visite à la journée de Barcelone, en leur précisant que l'activité ne dure qu'une heure.

Le groupe se scinde en deux car certains désirent vraiment aller à Barcelone. Nous rentrons au camping pour discuter de la soirée et de la journée du lendemain.

Lors de cette discussion, il est décidé que le lendemain sera consacré à la visite de Barcelone mais un nouveau conflit éclate à propos de l'horaire de sortie de boîte de nuit fixée à 2h30. Après négociation, il est convenu que celui-ci pourra être retardé si l'ambiance est agréable. Le repas au restaurant se passe dans l'excitation. Nous ramenons le groupe à une attitude plus paisible avant de partir à la recherche d'une boîte de nuit. Cette recherche se solde par un échec (tarifs trop onéreux ou refus d'entrée). Il est déjà très tard et il est donc décidé de rentrer au camping. Les jeunes sont déçus mais après discussion, acceptent cette réalité.

Le lendemain, le départ pour Barcelone se fait vers 10h30 dans une ambiance agréable. La visite de la ville et le moment plage dans l'après-midi se dérouleront sans tension. Enfin, la soirée au camping (soirée chicha) se passe dans la bonne humeur et se révèle comme un moment de dialogue positif avec les jeunes. Par contre, la nuit est quelque peu agitée. Les jeunes font le mur pour aller se baigner dans la piscine ce qui est bien sûr interdit. L'équipe va les récupérer. Ils regagnent leur bungalow sans énervement, s'étant bien amusés et conscients du caractère interdit de leur acte.

Le lendemain, jour du départ, le réveil est bien sûr difficile pour les jeunes ce qui engendre un retard dans l'horaire. Une pause prévue à Palavas pendant le retour est alors annulée et le retour se passe dans le calme. Le voyage est consacré à une discussion sur le déroulement du camp : les incidents comme les bons moments. Les jeunes sont déposés à la Villeneuve vers 18h30, ils partent très vite en nous disant « sans rancune ».

Conclusion

Le séjour a plutôt été agréable pour les jeunes et pour l'équipe éducative. Les situations, parfois conflictuelles, ont permis un réel échange avec les jeunes, sur leur rapport à la règle, le respect de leurs engagements ainsi qu'un ajustement entre leurs désirs et la réalité.

Ce temps partagé avec les jeunes a permis la construction d'une relation de confiance, relation qui est la base de notre travail éducatif en prévention spécialisée. En effet, sur les 6 jeunes ayant participé au camp, trois d'entre eux se sont retrouvés sans solution à la rentrée scolaire 2007, situation insécurisante pour eux. Ils n'ont pas hésité à interpeller l'équipe. Un accompagnement dans leurs diverses démarches a alors pu être mis en place rapidement. Sans doute de par le vécu de ce camp, ils savaient pouvoir trouver auprès de l'équipe un soutien qui viendrait les sécuriser. Ainsi nous tenons à mettre en évidence la portée éducative que peut avoir la réalisation de projets de loisirs auprès du public pris en charge par la prévention spécialisée.

Équipe Villeneuve

POINT-VIRGULE

Centre Spécialisé de Soins en Toxicomanie

2007, une année de forte activité. 330 personnes ont été reçues. L'observation du service nous permet d'entrevoir certaines évolutions.

Un fort rajeunissement se confirme : 50% des 235 usagers reçus ont moins de 25 ans, avec une fréquentation en hausse sensible chez les femmes (182 hommes, 53 femmes). 95 parents sont venus rechercher un soutien à la parentalité, une aide ponctuelle.

Le cannabis est largement le produit de référence associé à des comportements d'alcoolisation, avec une banalisation des ivresses répétées (qui a impliqué le service par des interventions auprès de très jeunes adolescents d'un collège du département).

Cette année, point de départ de l'évolution structurelle et juridique du service d'ici 2009 vers sa transformation de CSST en CSAPA (Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie). Cette évolution doit nous impliquer dans une recherche de complémentarité du dispositif et de bonne cohérence des réponses. Ne devraient-elles pas être révélatrices de l'ensemble de la « chaîne » des savoir-faire ?

Pour notre service, l'orientation « toxiques » sera privilégiée. Le jeu pathologique et la virtualité (informatique) d'un monde qui se fait et se défait, comme l'exprime la chanson de **Jean-Louis Aubert** « *Oublie ça* » (à propos de la conduite addictive) :

*« Tu marches dans les rues
On ne te reconnaît plus
Tu n'as rien à
perdre, tu n'as que
le manque à gagner*

*Tu le refais
Puis tout est parfait
Puis tu es défait
Puis tu le refais
Tu le refais, le refais.... »*

s'approchent de certaines problématiques de personnes suivies par Point-Virgule. Devenir CSAPA généraliste sur les questions addictives doit aussi nous rappeler notre coeur de métier, à savoir un accueil et un soin orientés autour des questions d'usage et de dépendance aux substances psychoactives sans rejeter systématiquement des prises en charge dont les troubles associés incluraient une pathologie addictive spécifique. Le premier temps de prise en charge, au cas par cas, sera celui que fondent notre intervention et notre identité repérée par les « usagers » et les partenaires. Cette volonté d'aller vers de nouveaux publics, nécessaire dans la prise en compte des addictions dans notre société, ne devra pas se faire aux dépens des personnes les plus en rupture, souvent les plus complexes à accueillir. Un des enjeux de la réforme sera aussi celui de comment faire coïncider élargissement et spécialisation.

Une année d'implication dans le réseau partenarial et régional : l'articulation santé – justice. Un travail de collaboration a été engagé avec les magistrats en charge des questions de toxicomanie (particulièrement pour les situations des mineurs). Nous avons également été sollicités par le CIRDD (Centre InterRégional des Drogues et Dépendances) et la Maison régionale des addictions pour des interventions lors de colloques régionaux.

Vu un nombre assez conséquent de personnes orientées par la justice, un travail de réflexion en équipe et de collaboration avec les différents partenaires : le Service du Parquet des Mineurs et de la Famille, l'AREPI (Association régionale pour l'insertion), et le SPIP (Service pénitentiaire d'insertion et de probation), a été mis en place.

Suite à une infraction à la législation sur les stupéfiants (pour usage), le Procureur de la République décide d'engager des poursuites ou envisage une mesure alternative à celles-ci.

Lorsque des poursuites sont engagées, l'obligation de soins peut être prononcée avant le jugement lors de l'instruction ; ou être une peine complémentaire dans le cadre d'un sursis mise à l'épreuve après le jugement. 30% des personnes reçues à Point-Virgule sont dans cette situation.

Face à des mineurs et lors d'une première interpellation, le Délégué du Procureur choisit le plus souvent une alternative aux poursuites : le classement sous condition, qui consiste en un rappel à la loi assujéti d'une orientation à Point-Virgule. Considérée comme une porte d'entrée pour l'accès aux soins et pour éviter la réitération, cette mesure permet effectivement aux mineurs d'accéder à un lieu où ils ne viendraient pas sans y être poussés par un tiers (justice ou famille). Nous remarquons que l'interpellation peut aussi être l'élément déclenchant à la prise de décision d'arrêt de la consommation (majoritairement de cannabis).

Dans le cadre de ces orientations et pour l'ensemble des mineurs reçus, une auto-évaluation de leur consommation est proposée à partir de 4 entretiens individuels minimum. La majorité profite de ce lieu et de ce temps cadré pour mettre des mots et se questionner sur sa consommation, mais aussi sur tout ce qui peut l'agiter à cette période si bouleversante qu'est l'adolescence.

« *Je viens parce que je suis obligé* », « *Je viens chercher mon attestation* » : et après ? Amener les personnes à se décaler et à engager quelque chose d'eux-mêmes est indispensable pour envisager une démarche de soins mais c'est aussi le plus difficile. C'est en proposant un espace de parole et d'écoute, sans jugement et en toute confidentialité que nous nous y essayons.

L'antenne du Point Écoute de Voiron reste orientée vers un accueil spécifique et dédié aux jeunes consommateurs et entourage avec un travail partenarial et de formation en appui auprès des acteurs locaux de terrain.

L'activité d'hébergement à taux plein largement sollicitée au niveau départemental et national. Une procédure avec passage en CROSMS se finalisera en 2008 par l'augmentation de places d'appartements de coordination thérapeutique.

Jean-Paul MARRY
Directeur

SERVICE D'ENQUÊTES RAPIDES

Le Service d'Enquêtes Rapides du CODASE est rattaché au Parquet du Tribunal de Grande Instance de GRENOBLE. Il s'inscrit dans la chaîne pénale pour réaliser des **mesures présentielles** (les enquêtes sociales rapides) et des mesures alternatives aux poursuites (les médiations pénales).

Son volume d'activité en 2007, légèrement en diminution par rapport à celui de l'année précédente (1 555 enquêtes sociales rapides en 2007 contre 1 647 en 2006, 447 médiations pénales en 2007 contre 498 en 2006) reste conforme aux prévisions. La montée en puissance de la composition pénale et la fermeture de bureaux de police de proximité peuvent expliquer en partie la baisse du nombre des médiations pénales depuis quelques années.

La reconnaissance par le Procureur de la République de la qualité des prestations rendues tant au niveau des enquêtes sociales rapides que des médiations pénales est pour nous une satisfaction et valide l'investissement réalisé en terme de professionnalisation par le biais des formations, de l'analyse de la pratique et des groupes de travail dans lesquels nous nous sommes investis à travers la fédération Citoyens & Justice (médiation pénale, violences conjugales).

Depuis 2006, le service a élargi son champ de compétence à la **médiation familiale civile**. Le rapport d'activité nous offre la possibilité, après une année pleine de fonctionnement, de tirer un premier bilan de cette activité, dernière née des pratiques sociales, et aujourd'hui entièrement reconnue par son inscription dans la loi (loi du 04/03/2002 relative à l'autorité parentale et loi du 26/05/2004 relative au divorce) et par l'existence d'un diplôme d'état de médiateur familial. Rappelons que l'idée de création d'un service de médiation familiale dans l'Association n'est pas nouvelle, mais que sa réalisation en est récente ; les premières médiations ont démarré en septembre 2006.

À l'intersection entre le social et le juridique, la médiation familiale vise la restauration des rôles et statuts parentaux et le retour à une communication apaisée entre les membres d'une famille en situation de tension, suite à une séparation conjugale récente ou nécessitant des réaménagements. Elle offre à des personnes en situation de rupture familiale la possibilité de négocier en présence d'un tiers, les bases d'une nouvelle entente, de régler, tout au moins partiellement, les questions relatives à l'exercice conjoint de l'autorité parentale et parfois certains aspects matériels de la séparation.

Son champ d'intervention reste la prévention et elle œuvre, en s'appuyant sur les ressources et les compétences parentales, pour préserver le droit de l'enfant à la double filiation et conforter l'exercice conjoint de l'autorité parentale.

Elle vise à rétablir une relation plus stable entre chaque parent et son enfant et tente de préserver ce dernier d'une dépendance excessive à l'un et d'un effritement du lien à l'autre.

Elle tente de restituer à l'enfant une place de sujet inscrit dans une triangulation en redonnant à chaque parent l'occasion d'investir différemment sa responsabilité à l'égard de son enfant, en étant co-créateur et co-acteur de décisions négociées avec l'autre.

L'accord, finalité pragmatique de la médiation, apparaît alors comme la concrétisation d'une loi reconnue par l'extérieur (il peut être présenté au Juge des Affaires Familiales pour homologation), qui s'impose à l'ensemble du groupe familial. Il est la résultante d'une construction parentale commune, dégagée de la prégnance des affects liés à la fin de la conjugalité, réalisée en présence d'un tiers impartial, garant de l'intérêt des enfants.

« *Je veux qu'elle y laisse des plumes et qu'elle paye pour ce qu'elle m'a fait* » ! Ainsi s'exprimait un père en parlant de la mère de ses enfants lorsque nous l'avons reçu pour la première fois dans le cadre de la médiation familiale. Cet homme venait de vivre douloureusement une séparation conjugale et le couple de parents, sur préconisation des avocats, souhaitait bénéficier d'une médiation.

Le médiateur est bien souvent un traceur de frontières, ou plus précisément un accompagnateur dans le marquage des différences et des complémentarités.

Dans les situations de séparation conflictuelle et de rupture familiale que nous avons à traiter, celles-ci sont souvent à redéfinir. Celles qui différencient le conjugal du parental, celles qui marquent les différences des sexes, des générations et des cultures, mais aussi celles qui délimitent le moi du non moi, et qui permettent la reconnaissance de l'autre, condition nécessaire pour approcher les objectifs de la médiation.

Le médiateur est amené à écouter les souffrances individuelles et familiales dans son cadre de travail. Il n'a pas la même visée que le thérapeute de couple ou de famille, que le conseiller conjugal ou encore le travailleur social. Son objectif premier est de trier et classer le matériel apporté par les personnes, d'écouter et de contenir ce qui fait obstacle à la négociation, mais qui ne pourra être traité dans cet espace, de sélectionner et de faire émerger les éléments sur lesquels il pourra s'appuyer pour accompagner le processus de médiation.

Son action se situe dans la perspective d'un « à venir » à construire, au regard d'une histoire parentale qui perdure au-delà de la conjugalité.

Pour revenir à cet homme qui souhaitait voir son ex-compagne « *perdre des plumes* », dans la médiation familiale ; écouter et reconnaître sa souffrance et sa perception du monde extérieur lui a permis d'investir la médiation, de faire évoluer sa demande initiale de percevoir des dommages intérêts par rapport au préjudice affectif subi vers une demande de solde de tout compte de la conjugalité et finalement de venir réoccuper une place de père, en capacité de dialoguer avec la mère au sujet des enfants pour organiser les conséquences de la séparation.

L'activité de médiation familiale du service s'exerce sur trois sites géographiques : GRENOBLE, VOIRON et SAINT MARCELLIN.

Au cours de l'année 2007, nous avons reçu 72 demandes de médiation familiale et procédé à 352 entretiens (118 entretiens d'information individuels ou de couple et 234 rencontres de médiation familiale).

La répartition entre les médiations judiciaires et les médiations conventionnelles est paritaire.

Sur ces 72 familles, 26 d'entre elles n'ont pas donné suite à la première rencontre ou ont été réorientées vers un autre professionnel (thérapeute de couple ou de famille, conseil conjugal, assistante sociale du Conseil Général pour une demande d'aide éducative, autre centre de médiation familiale qui intervient le week-end).

46 médiations familiales ont été réalisées.

Sur ces 46, 25 ont été finalisées par un accord, 4 n'ont pas abouti et 17 se poursuivent en 2008.

Des réunions d'information collectives, animées par les médiateurs du service à la demande du Comité Départemental d'Accès au Droit, ont lieu au Tribunal de GRENOBLE et au Point d'Accès au Droit de FONTAINE.

Cette pratique reste nouvelle pour nous, pleine de surprises, de satisfactions mais aussi parfois de désillusions. Elle offre des perspectives intéressantes au travail social en termes de prévention et de soutien à la parentalité que nous souhaitons développer et voir se pérenniser.

Hervé TERNANT